

Methodenbeschreibung

Diversity Checkliste

Folgende Checkliste kann Sie dabei unterstützen, anhand der Leitfragen ein Bewusstsein und Handlungsansätze für die Förderung von mehr Vielfalt zu entwickeln.

IST-STAND

- Wie heterogen bzw. homogen ist Ihr Team bezogen auf Altersstruktur, Geschlecht, Lebenseinstellung, (berufliche) Lebensphasen, Religion, Arbeitsweisen etc.?
- Wie heterogen bzw. homogen ist Ihre Kundschaft?

ZUKUNFTSPERSPEKTIVE

- Wie heterogen bzw. homogen wird sich Ihre Kundschaft perspektivisch entwickeln?
- Welche Vielfalt wollen Sie in Ihrem Team fördern? Wovon wollen/brauchen Sie mehr in Ihrem Team?

Beispielhafte Maßnahmen für mehr Vielfalt

- Personalauswahl und -beurteilung
 - Setzen Sie Gruppen, die auswählen, möglichst vielfältig zusammen.
 - Schulen Sie Führungskräfte zum Thema „Beurteilungsverzerrungen und Stereotype“.
 - Schauen Sie bei der Förderung von Mitarbeiter*innen nicht nur auf die, die Ihnen auffallen sondern auch auf die, die Sie vielleicht nicht im Blick haben, weil es ungewohnt ist.
 - Nehmen Sie Beschäftigtengruppen, die bisher weniger in Führungspositionen vertreten sind, bewusst in den Fokus und fördern Sie diese.
- Diskriminierung
 - Fragen Sie Minderheiten in der Gruppe, wie sie sich fühlen.
 - Signalisieren Sie, dass Sie ansprechbar sind, wenn Menschen sich verletzt oder diskriminiert fühlen.
 - Sprechen Sie aktiv an und ermutigen Sie andere dazu, dies zu tun, wenn Vorurteile und Stereotype kommuniziert werden.
- Teamkommunikation
 - Moderieren Sie Teamsitzungen so, dass auch introvertierte Kolleg*innen ihre Perspektive einbringen können.
 - Fragen Sie bewusst nach, wenn Sie merken, dass Kolleg*innen still werden. Vielleicht sind sie anderer Meinung und wollen sich aber nicht gegen die Gruppe positionieren.
 - Ermutigen Sie dazu, Meinungsverschiedenheiten offen, wertschätzend und konstruktiv zu kommunizieren. Gehen Sie dabei mit gutem Beispiel voran.