



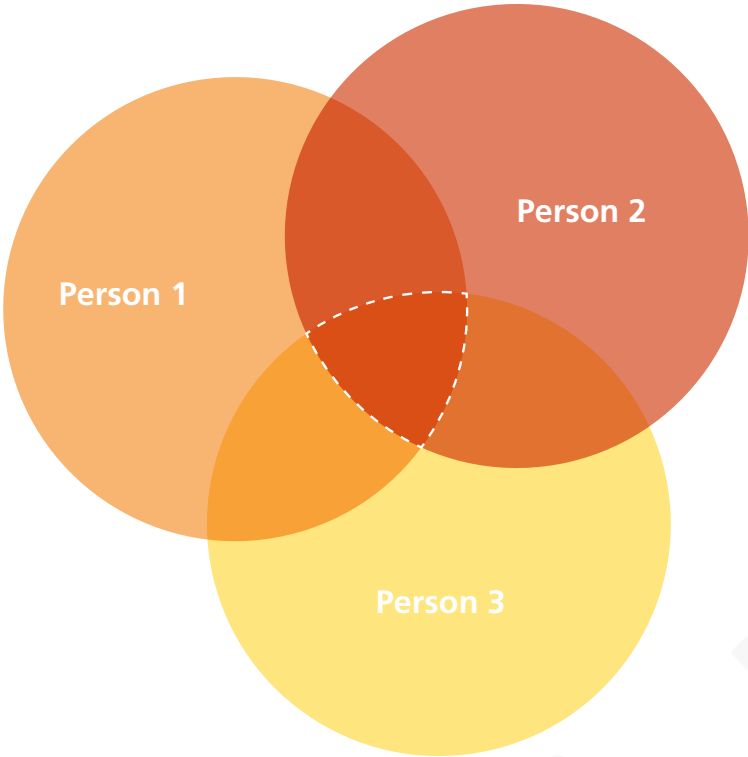
Anhang Modul 3: Diversity Management

7.1. Arbeitshilfe – Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Erklärung:
Jede Person = ein Kreis
Schnittstellen = Gemeinsamkeiten der Personen

Methode:
Drei Personen erkunden im Gespräch ihre Gemeinsamkeiten bzw. ihre Eigenheiten bezüglich Alter, Profession, Interessen, Vorlieben... Die Gemeinsamkeiten schreiben sie in die entsprechende Schnittstelle im unteren Schaubild, die Eigenheit einer Person in den entsprechenden Kreis.

- Ziel:**
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Teams herausarbeiten
 - Chancen und Unterschiede in Teams erkennen
 - Denkprozesse und Wertschätzung der Vielfalt in Teams anstoßen



7.2. Quick-Check “Diversity”

Mit freundlicher Genehmigung der Sozialforschungsstelle Dortmund und der Adaequat GmbH ⁸¹

Bitte antworten Sie mit Ja oder Nein.	Ja	Nein
1. In unserem Unternehmen bzw. unserer Einrichtung sehen wir einen Bedarf an der Auseinandersetzung mit dem Management personeller Vielfalt bzw. einem Diversity-Management.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wir möchten die Potentiale aller unserer Beschäftigten besser nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die weitere demografische Entwicklung erfordert es, dass wir uns mit einer veränderten Personalpolitik darauf vorbereiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wir haben Probleme, geeignete Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wir beschäftigen kaum Personal mit einem Migrationshintergrund.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Wir haben Angestellte mit Leistungsveränderungen, für die alternative Arbeitsplätze geschaffen werden müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Unsere Belegschaft ist zu alt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. In unserer Belegschaft fehlen erfahrene, ältere Beschäftigte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wir möchten den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Wir möchten unsere Geschäftsfelder stärker auf ausländische Märkte ausdehnen und unsere Beschäftigten besser darauf vorbereiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Zur Umsetzung unserer Unternehmensziele benötigen wir eine größere Vielfalt an Mitarbeitenden im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Wir haben Konflikte durch Umstrukturierungen im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), machen die Auseinandersetzung mit der Vielfalt im Personal erforderlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁸¹ Quelle: angelehnt an Dr. Edelgard Kutzner, Sozialforschungsstelle Dortmund und Gerhard Röhl, adaequat GmbH: Online Diversity, Kurz – Check Diversity/personelle Vielfalt | www.online-diversity.de

Bitte antworten Sie mit Ja oder Nein.	Ja	Nein
14. Wir sehen Handlungsbedarf bei Einstellung und Beförderung unterrepräsentierter Personengruppen (Jüngere oder Ältere, Männer oder Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit Leistungsveränderungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. In unserem Unternehmen bzw. unserer Einrichtung gibt es nicht genügend Handlungs- und Gestaltungsspielräume, damit Beschäftigte ihre Tätigkeiten entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen anpassen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. In unserem Unternehmen bzw. unserer Einrichtung gibt es nicht genügend Möglichkeiten, die Arbeitsplätze an veränderte Anforderungen der Angestellten anzupassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. In unserer Arbeitsgestaltung werden die verschiedenen Lebenslagen unserer Mitarbeitenden nicht genügend berücksichtigt (z. B. Vereinbarkeit Beruf – Familie, Pflege von Angehörigen, längerer Auslandsaufenthalt).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Unsere Angebote zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens werden nicht von allen Personengruppen in gleicher Weise in Anspruch genommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Bei unseren Beurteilungs- und Eingruppierungsgrundsätzen wird nicht darauf geachtet, ob eine Personengruppe benachteiligt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Das Führungsverhalten in unserem Unternehmen bzw. unserer Einrichtung müsste stärker auf Offenheit und Kommunikation ausgerichtet werden, um den Umgang mit Vielfalt zu verbessern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Unserer Unternehmenskultur fehlt es an Anerkennung und Wertschätzung der verschiedenen Personengruppen untereinander.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. In unserem Unternehmen bzw. unserer Einrichtung bemühen wir uns nicht genügend um die Integration aller Personengruppen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Nicht alle Personengruppen werden vom Management in gleicher Weise mit Rücksicht und Respekt behandelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Der Betriebsrat bzw. Personalrat bzw. die Personalvertretung hat sich mit dem Thema Vielfalt, Diversity noch nicht auseinandergesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Um die vielfältigen Interessen unserer Kundinnen und Kunden zu berücksichtigen, greifen wir nicht genügend auf das Wissen unseres vielfältigen Personals zurück.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Unser Unternehmen bzw. unsere Einrichtung spricht mit den Marketing- und Vertriebsaktivitäten die Bedürfnisse einer vielfältigen Kundschaft in nicht ausreichender Weise an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Ehrlich gesagt, wir finden eine an Vielfalt orientierte Unternehmenspolitik sehr aufwendig und wissen nicht, was es bringt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In Themenbereichen, die mit „Ja“ beantwortet wurden, besteht Handlungsbedarf. Wenn Sie an einer weitergehenden Analyse interessiert sind, können Sie das umfassende Analyse-Tool auf der Website www.online-diversity.de nutzen.

7.3. Quick-Check „Age-Diversity“

Quick-Check zur individuellen betrieblichen Ausgangslage ⁸²

Dieser Test hilft dabei, den Handlungsbedarf zum Thema Age-Diversity angesichts des demografischen Wandels in Ihrer Organisation zu identifizieren.

	Ja	Nein
1. Kennen Sie die Altersstruktur der Belegschaft in Ihrem Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Berücksichtigen Sie die Alterszusammensetzung bei personalpolitischen Entscheidungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Verfügen Sie über Personalstrategien zur langfristigen Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Haben sich Ihre Mitarbeitenden mit dem Thema demografischer Wandel und alternde Belegschaften auseinandergesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Gibt es Anreize, die Fach- und Führungskräfte an Ihr Unternehmen zu binden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Erhöhen Sie durch familienfreundliche Maßnahmen den Anteil Ihrer Mitarbeiterinnen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Haben Sie ein Personalmarketingkonzept für Ihr Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Führen Sie regelmäßig Personalgespräche mit allen Mitarbeitenden durch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden horizontale Karriereperspektiven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Versuchen Sie, soweit möglich, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und unterschiedliche Lebenssituationen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Besprechen Sie mit den rentennahen Mitarbeitenden rechtzeitig, wann und wie sie aus dem Unternehmen ausscheiden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁸² Quelle: Ursula Rettke, Sabine Seeman, Dr. Günter Gebauer; Wettbewerbsfähig bleiben im demografischen Umbruch. Eine Werkzeugsammlung für Personalverantwortliche in mittelständischen Unternehmen.