



KMU

Maßnahmen für Ihr
Diversity Management

KMU

Maßnahmen im Überblick

Gerade KMU gehen sehr kreativ dabei vor, für ihr Diversity Management passende Maßnahmen zu finden. Diese sind anwendungsorientiert und pragmatisch, bringen ihre Vision einer vielfältigen, wertschätzenden Unternehmenskultur auf den Punkt und lassen sich leicht in den Betriebsalltag integrieren. Nicht immer muss dabei ausdrücklich von Diversity Management die Rede sein. Alle Maßnahmen sollten aber unbedingt die Unternehmensstrategie stützen. Wie das gelingen kann, zeigen die Maßnahmen unserer Unterzeichner_innen aus dem Mittelstand, die wir Ihnen hier vorstellen. Übrigens starten viele Unternehmen mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Vielleicht auch für Sie ein guter erster Schritt?

Zeitraum Aufwand	Kurzfristig < 6 Monate < 12 Monate	Mittelfristig 6-12 Monate < 12 Monate	Langfristig > 12 Monate
Gering	1 2 3 3a	4 5	6
Mittel	7 8 9	10 11 11a 11b	12 13 14 15 15a
Groß	16	17	18 19 20 21

Kurzfristige Maßnahmen

1 Diversity-Kalender

Wann war noch mal der Weltfrauentag, der internationale Tag der Menschen mit Behinderung oder der internationale Tag gegen Homophobie? Im Diversity-Kalender mit den wichtigsten Feier- und Gedenktagen zum Thema Vielfalt erfahren Sie es. Ein unter den Mitarbeitenden verteilter Diversity-Kalender ist zudem ein praktisches Symbol für eine offene Organisationskultur. Außerdem hilft er Ihnen dabei, die unterschiedlichen Bedürfnisse Ihrer vielfältigen Mitarbeitenden bei der Arbeitsplanung so weit wie möglich zu berücksichtigen.

2 Diversity-Berichte im Intranet

Ein Intranet hat heute fast jedes kleine und mittelständische Unternehmen. Nutzen Sie es, um regelmäßig Erfolgsgeschichten aus gemischten Teams, Statements von Führungskräften zu Ihrem Diversity Management oder die Erfahrungen von Rollenvorbildern zu zeigen. Natürlich können Sie dafür auch andere Kanäle der internen Kommunikation nutzen. Mitarbeitermagazine oder Newsletter bieten sich ebenfalls an.

3 Führungskräfte als Vorbilder

Eine offene, wertschätzende Organisationskultur braucht Vorbilder. Führungskräfte sollten sich daher klar zu Diversity Management bekennen, es selbst praktizieren und den Nutzen von Vielfalt erläutern. Diese Standpunkte können Sie über die interne Kommunikation und für Ihre Öffentlichkeitsarbeit nutzen.

3a Lunch & Learn

Verbinden Sie ein gemeinsames Mittagessen mit Keynotes oder Gesprächsrunden zum Thema Diversity.

7 Einarbeitung planen

Beschäftigte, die neu ins Unternehmen kommen, brauchen eine Orientierungshilfe zu Werten der Unternehmenskultur. In den Einarbeitungsplänen können Sie festhalten, welche Leitlinien zu lesen sind, welche Workshops und Trainings besucht werden sollen oder wie die individuelle Karriereplanung aussehen kann.

8 Leitlinien des Unternehmens

Wenn Sie schon Leitlinien für Ihr Unternehmen haben, prüfen Sie, ob darin Diversity-Ansätze enthalten sind. Falls nicht, ergänzen Sie sie zusammen mit Führungskräften und Beschäftigten. In den Leitlinien kann zum Beispiel stehen, dass Ihr Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet hat. Die Leitlinien können an zentraler Stelle ausgestellt und neuen Beschäftigten am ersten Arbeitstag überreicht werden.

9 Zielvereinbarungen

Führungskräften fällt es bisweilen schwer, Diversity Management im Tagesgeschäft den nötigen Stellenwert einzuräumen. Helfen Sie ihnen dabei mit klaren Zielvereinbarungen und dem Schaffen der notwendigen Zeit.

16 Stellenanzeigen

Präsentieren Sie Ihr Unternehmen so, dass unterschiedlichste Bewerber_innen sagen: „Da will ich hin!“ Ein klares Versprechen, sich in einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur entfalten zu können, gehört dazu. Das Logo der Charta der Vielfalt zeigt, dass Sie zum größten deutschen Netzwerk für Diversity Management gehören. Zudem lohnt es sich zu überprüfen, wo Ihre Stellenanzeigen bisher veröffentlicht werden und ob sie die Sprache Ihrer Zielgruppen sprechen.

Mittelfristige Maßnahmen

4 Leitfäden für Personalgespräche

Eine Unternehmenskultur zeigt sich besonders in der Art und Weise, Feedback zu geben und Ziele zu vereinbaren. Ein Gesprächsleitfaden hält Werte und Standards zu Gesprächsverlauf, Leistungsbewertung und Zielvereinbarungen fest. Auch Hinweise zu Diversity sollten enthalten sein. Führungskräfte sollten zudem auf die Gespräche mit Trainings oder Workshops vorbereitet werden.

5 Wettbewerbe unter Beschäftigten

Zum Deutschen Diversity-Tag veranstalten viele KMU mit ihrer Belegschaft Diversity-Wettbewerbe. Gesucht ist etwa das schönste Foto zum Thema Vielfalt oder die besten Rezepte aus aller Welt. Die meisten Beschäftigten beteiligen sich gern daran und lernen dabei viel über den Nutzen von Vielfalt für das eigene Unternehmen. Ähnliche Wettbewerbe können Sie das gesamte Jahr über durchführen.

10 Cross-Tandems

Tandems möglichst unterschiedlicher Partner_innen bringen Beschäftigte in Kontakt und sensibilisieren sie für die Vorteile von Vielfalt. Die Partner_innen können sich nach Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, nationaler und kultureller Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität oder auch unterschiedlicher Befähigung unterscheiden. Erfahrene Führungskräfte sollten den Austausch koordinieren und begleiten.

11 Externe Unterstützung

Mit Ihrem Diversity Management sind Sie nicht allein. Mittlerorganisationen wie die Industrie- und Handelskammer beraten und unterstützen Sie mit Materialien, Trainings und Workshops. Auf lokalen Netzwerktreffen können Sie sich mit Kolleg_innen austauschen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Auch der Charta der Vielfalt e. V. hat viele Kooperationspartner_innen, die Ihnen gerne weiterhelfen.

11a Diversity in der Produktentwicklung

Reichern Sie Ihre Produktentwicklung mit dem Faktor Vielfalt an. Die Ausrichtung des Produktportfolios auf einen divers geprägten Markt bringt neue wirtschaftliche Chancen und kann Ihren Kundenkreis erweitern.

11b Mentoring-Programme

Mentoring-Programme eröffnen neue Blickwinkel. Erfolgreich sind zum Beispiel Programme, die ältere und jüngere Führungskräfte zusammenbringen. Wichtig dabei: Die Kolleg_innen sollten das Mentoring als beidseitigen Austausch verstehen: Was können sie voneinander lernen? Begleiten, schulen und unterstützen Sie die Kolleg_innen, damit das Mentoring ein voller Erfolg wird.

17 Gesundheitsmanagement

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt Beschäftigte dabei, fit und leistungsfähig zu bleiben. Viele kleine und mittlere Unternehmen berichten uns regelmäßig, dass dadurch der Krankenstand der gesamten Belegschaft sinkt und die Motivation steigt. Gesundheitsmanagement reicht von körpergerechten Arbeitsplätzen über Zuschüsse zu Sportkursen bis hin zum betriebseigenen Fitnessraum.

Langfristige Maßnahmen

6 Fokusgruppen

Gerade in der Anfangszeit von Diversity Management werden Sie auf Herausforderungen stoßen, mit denen Sie nicht gerechnet haben. Tauschen Sie sich deshalb regelmäßig mit ganz unterschiedlichen Führungskräften, Beschäftigten und Ihrem internen sowie externen Netzwerk aus. So können Sie Erfahrungen weitergeben und das Konzept an die Gegebenheiten anpassen.

12 Mitarbeitenden-Netzwerke

Weibliche Führungskräfte, Väter, Schwule und Lesben, ältere Beschäftigte oder Mitarbeiter_innen mit einer gemeinsamen Migrationsgeschichte – sie alle tauschen sich oft in informellen oder formellen Netzwerken aus. Unterstützen Sie diese Netzwerke und nutzen Sie ihre Perspektiven. Zum Beispiel, um das Diversity Management zu optimieren oder um die Ziele und Erfolge der Netzwerke in der internen Kommunikation zu teilen.

13 Stellenprofile

Wer Talente gezielt entwickeln will, sollte wissen, welche Kompetenzen auf welcher Stelle gebraucht werden und wer dafür grundsätzlich infrage kommt. Gleichen Sie Stellenprofile mit den Ergebnissen und Zielvereinbarungen aus den Personalgesprächen ab. Mit einer Karriereplanung bereiten Sie geeignete Kandidat_innen systematisch auf neue Herausforderungen vor.

14 Teambesetzung

Gemischte Teams profitieren von einem breiten Wissen und unterschiedlichem Erfahrungsschatz. Auch mit Herausforderungen gehen sie flexibler und kreativer um. Stellen Sie für einzelne Projekte bewusst gemischte Teams zusammen oder optimieren Sie die Zusammenarbeit in bereits vorhandenen Teamkonstellationen. Allerdings ist es eine anspruchsvolle Aufgabe, gemischte Teams richtig zu führen. Schätzen Sie genau ab, welches Team wofür geeignet ist. In Workshops und Trainings können die Teammitglieder ihre konstruktive Zusammenarbeit vorbereiten.

15 Workshops und Trainings

Workshops und Trainings helfen, die Diversity-Kompetenz von Führungskräften oder anderen Personen im Unternehmen zu erhöhen. Sie greifen Fragen zum Thema auf, liefern gute Argumente, bieten Raum für Austausch und trainieren Kompetenzen, um gemischte Teams optimal zu führen. Prüfen Sie, ob es bei Ihnen schon themenverwandte Trainings gibt, die Sie leicht um den Aspekt Diversity Management ergänzen können. Oder sprechen Sie externe Trainer_innen über die Industrie- und Handelskammer oder Wirtschaftsverbände an.

15a (Lokale) Präsenz zeigen

Positionieren Sie sich eindeutig zu Vielfalt und ihrem Vorteil für das Geschäft, die Gesellschaft und jede einzelne Person. Engagieren Sie sich vor Ort oder überregional bei Aktionen, die von Organisationen und Communities mit unterschiedlichen Schwerpunkten initiiert werden. Deutschlandweit bietet Ihnen #FlaggefürVielfalt eine Plattform. Lokal können dies Bündnisse für Weltoffenheit und Respekt sein.

18 Bonussysteme

Führungskräfte und Beschäftigte, die sich aktiv für eine wertschätzende, vorurteilsfreie Organisationskultur einsetzen, sollten dafür belohnt werden. Zum Beispiel, indem sie einen Bonus erhalten. Aber auch immaterielle Anreize sind wichtig – beispielsweise öffentliche Anerkennung. Indem Sie Führungskräften und Beschäftigten Zeit für Fokusgruppen, Workshops und Trainings einräumen, verdeutlichen Sie, wie wichtig diese Maßnahmen für die Organisation sind. Das stärkt die Motivation, sich zu beteiligen.

19 Flexible Arbeitsmodelle

Flexible Arbeitszeiten und -orte ermöglichen es, Job und Familie, Privatleben oder eine aufwendige Weiterbildung unter einen Hut zu bringen. Wo Sie Freiraum für Homeoffice, Teilzeit oder Sabbaticals schaffen können, finden Sie über die Analyse von Teambesetzungen und die Stellenprofile heraus.

20 Karriereplanung

Um alle Talente mitzunehmen und zu entwickeln, braucht es eine systematische Karriereplanung und wertschätzende Organisationskultur. Bereiten Sie Beschäftigte auf Herausforderungen vor und nutzen sie ihre individuellen Stärken durch Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, nationale und kulturelle Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderung. Stellenprofile und Mitarbeitendengespräche sowie die langfristige Organisationsstrategie sind die Grundlagen für eine nachhaltige Personalentwicklung.

21 Personalstruktur analysieren

Analysieren Sie – soweit messbar – die Diversity-Dimensionen im Unternehmen. Wie verteilen sich die Geschlechter? Welche kulturellen Hintergründe hat Ihre Belegschaft auf den unterschiedlichen Erfahrungsebenen? Das ist vor allem bei einer interkulturellen Kundschaft relevant. Darüber hinaus gibt die Altersverteilung der Belegschaft im Hinblick auf Hierarchien, Bereiche und Abteilungen wertvolle Hinweise auf Handlungsbedarf.