

Schee dass doseids

Bayerisch

Hoşgeldiniz

Türkisch

Bienvenue

Französisch

E Kaabo

Yoruba



Fingeralphabet, deutsch

Witamy

Polnisch

Vítejte

Tschechisch

Willkommen

Deutsch

Καλώς ήρθατε

Griechisch

Benvenuti

Italienisch

به خێر هاتن

Kurdisch (Sorani)

Добро дошли

Serbisch

Dobro došli

Bosnisch/Kroatisch

Добро пожаловать

Russisch

Welcome

Englisch

Bienvenido

Spanisch

أهلاً وسهلاً

Arabisch



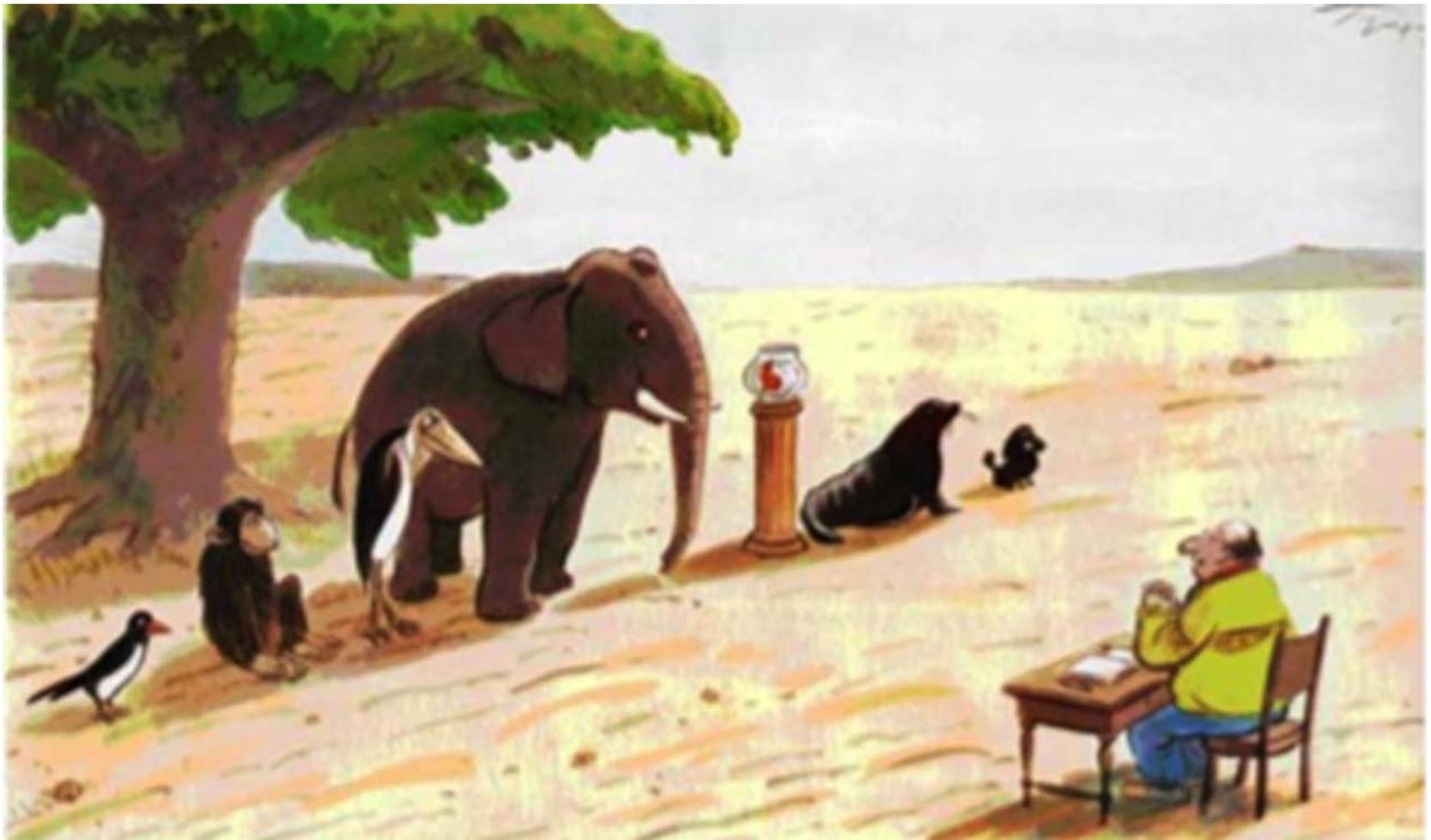
Diversity-Kompetenz in der strategischen Gestaltung von Chancengleichheitspro- zessen

**Workshop im Rahmen der Fachtagung "Diversity
Management. Behinderung im Fokus" der IBIS des
Deutschen Studentenwerks**

Berlin

25. Oktober 2016





Chancengleichheit: Im Sinne einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum! (Traxler 1975)



Zentrale Ziele und Vorteile von DiM für Hochschulen

- verbesserter Zugang zu Zielgruppen auf Arbeitsmarkt: Universität als attraktiver Arbeitgeber
- verbesserter Zugang auf Zielgruppen bei Studierenden: Internationalisierung, Interkulturalität, Frauen in bestimmten Fächern, Studierende mit Handycaps, Menschen in versch. Lebenslagen, etc.
- bessere Repräsentation der vielfältigen Gesellschaft in der Verwaltung der Hochschule, dadurch größere Akzeptanz bei allen Beschäftigten und Studierenden
- Kompetenter Umgang mit Vielfalt und mehr Kreativität durch gemischte Teams und vielfältige Belegschaft
- verbessertes Betriebsklima und erhöhte Mitarbeiter_innenmotivation
- Abbau von Diskriminierungen/Erhöhung von Chancengleichheit
- verbesserte Kund_innenorientierung und Dienstleistungsangebote für Mitarbeiter_innen und Studierende
- Image & Standortfaktor Vielfalt im int. Wettbewerb



Handlungsfelder und Maßnahmen für DiM an Hochschulen (Beispiele aus Klammer 2013)

kultureller Wandel	1	Organisationskultur: Sensibilisierung, Awareness, Change Management, Events, Aktivitäten
	2	Zeitregime, Familienfreundlichkeit, Work-Life-Balance
Studierendengewinnung	3	Frauen: MINT-Fächer; Männer: GKS-Fächer, Lehramt
	4	Zielgruppenanalyse: sozio-ökonomischer Hintergrund, Migration, Stud. ohne Abi., Berufstätige, Schwerbehinderte
Nachwuchsförderung	5	Betreuungsqualität, Agreements, Coaching, Mentoring, Stipendien
	6	Graduiertenschulen, Internationalisierung
Didaktik/ Studienorganisation	7	Betreuungsqualität, Beratungsqualität (virtuelle Lehrformen, Blended Learning, Tutorien, Mentoring, Barrierefreiheit), Stipendien, Propädeutika, Social & Community Outreach
Berufungspolitik	8	DiM bei Lehrenden, transparente Kriterien
	9	stärkere Wertschätzung der Lehre, internationale Erfahrungen, Netzwerke, soziales Engagement



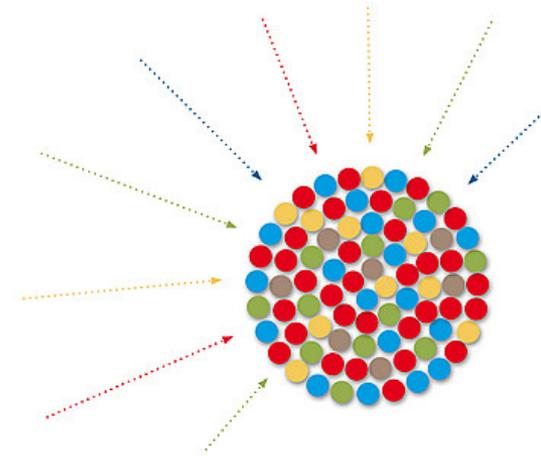
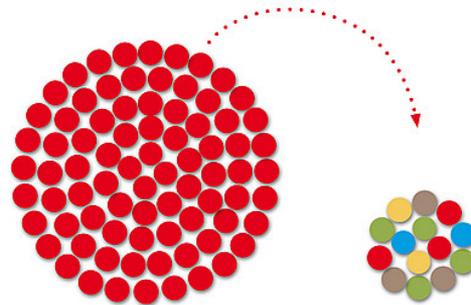
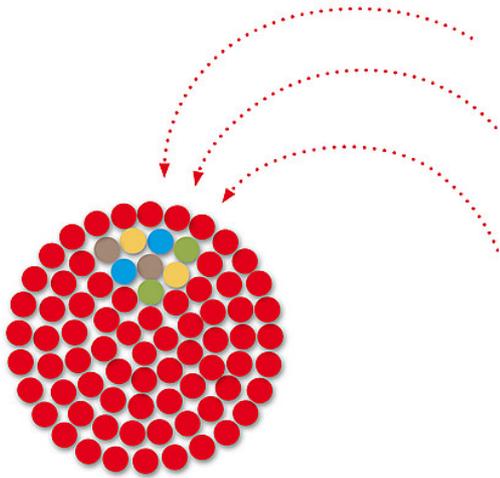
Mehrfacher Paradigmenwechsel Diversity (Charta der Vielfalt 2015)

Paradigmenwechsel Diversity

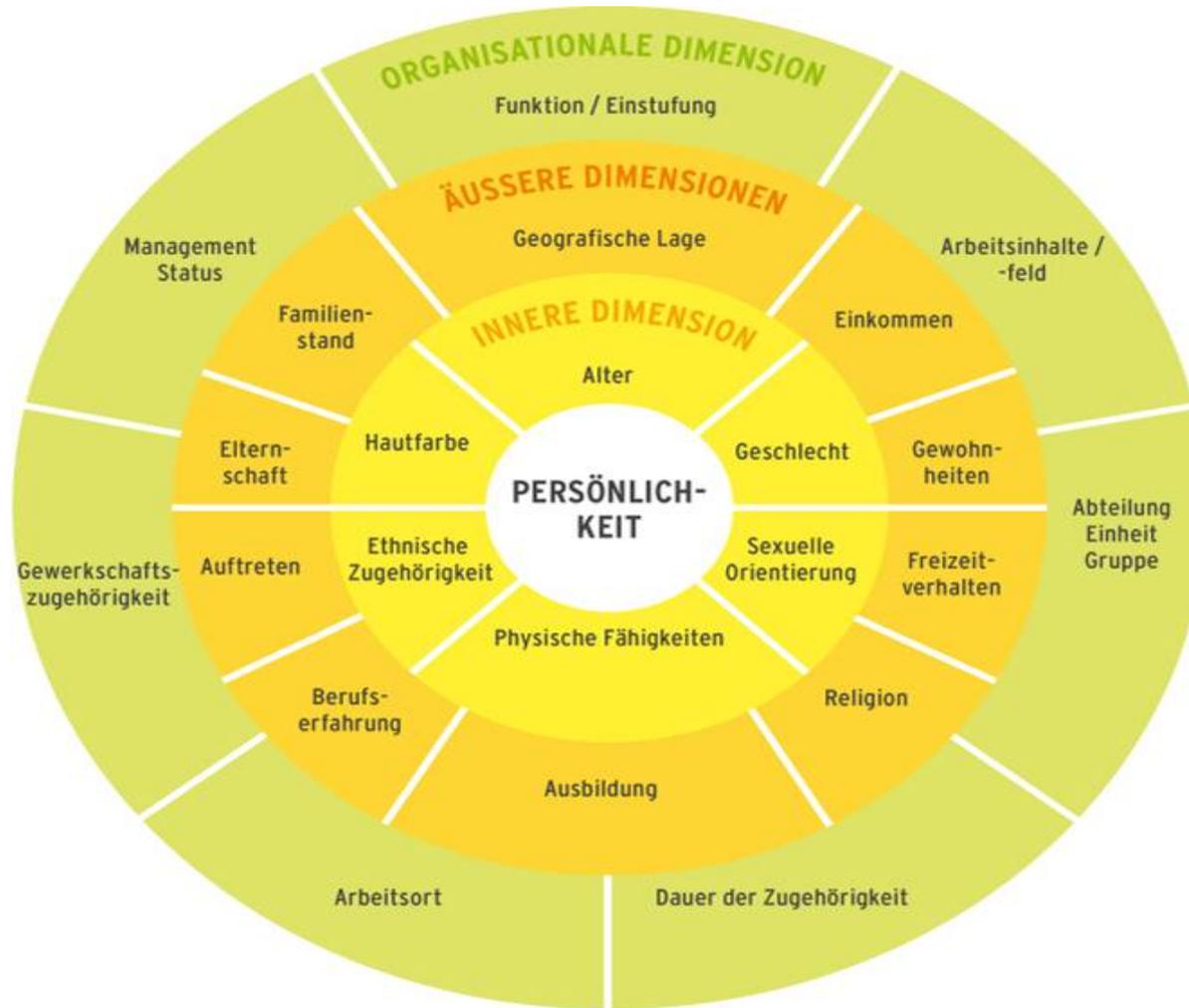


Paradigmenwechsel Diversity (Aktion Mensch 2010)

Integration - Exklusion - Vielfalt und Inklusion



Intersektionales Verständnis von Person & Organisation: Diversity-Dimensionen (Gardenswarz/Rowe 2003)



aus: Marilyn Loden, Judy Rosener: Workforce America! Business One Irwin. 1991



Ziel auf organisationaler Ebene: multikulturelle bzw. inklusive/offene Organisation (Cox 1993; 2001)

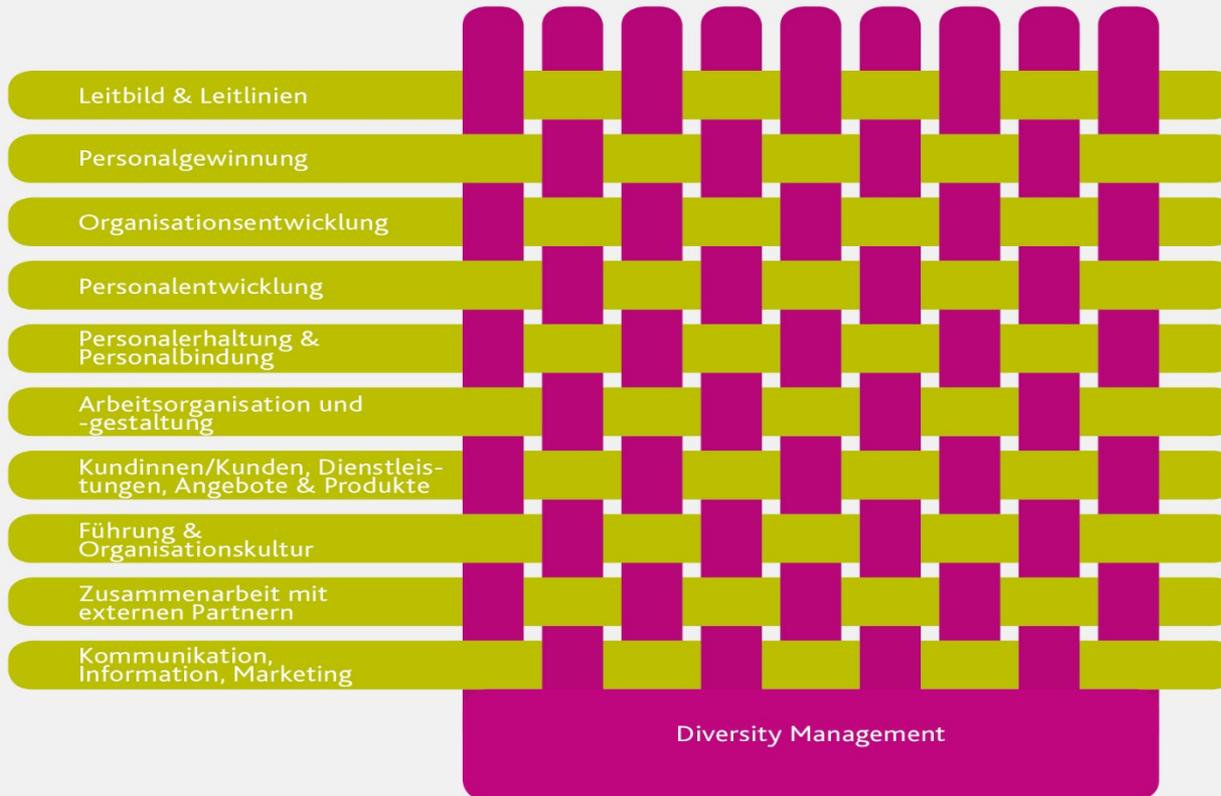
Merkmale:

- Pluralismus / Wertschätzung von Vielfalt
- Strukturelle & informelle Inklusion aller Beschäftigten
- Abbau Vorurteilen und Diskriminierungen, insbesondere vorurteils- und diskriminierungsfreie (nicht nur) personalpolitische Kriterien, Verfahren, Praktiken
- minimale Intergruppenkonflikte



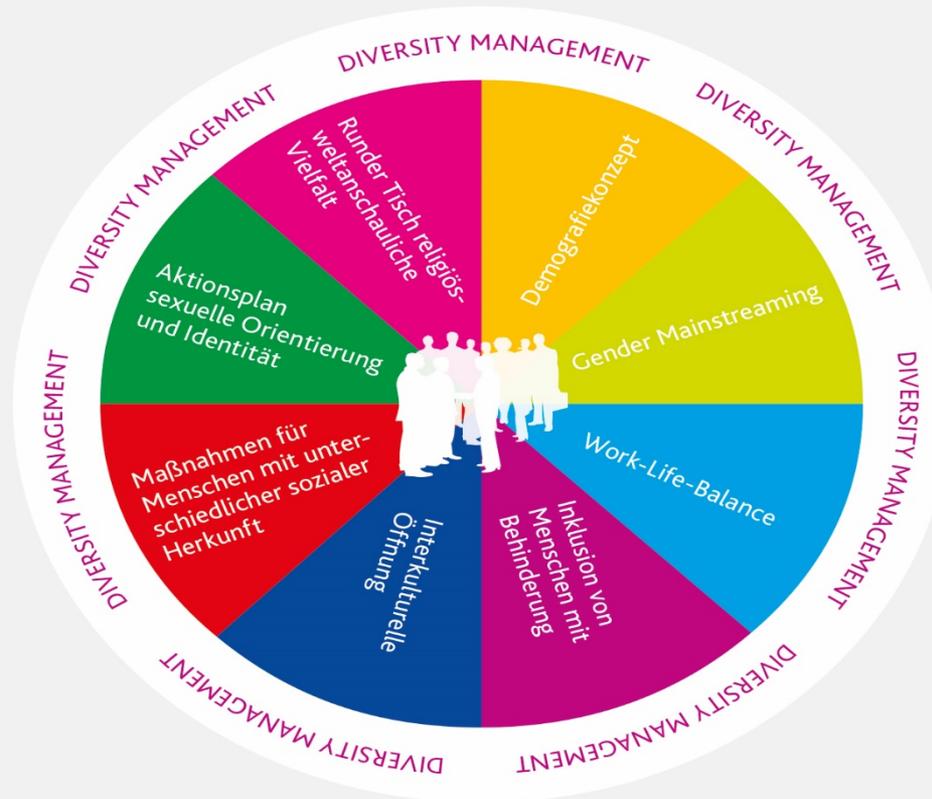
Diversity ist Querschnitts- und kein Sonderthema (Charta der Vielfalt 2015)

Diversity Management ist ein Querschnittsthema der öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen



Diversity: stärkere Vernetzung bisheriger Einzelstrategien (Charta der Vielfalt 2015)

Diversity Management – ein ganzheitliches Gesamtkonzept



Formen institutioneller Verankerungen

- Einrichtung externer/halbexterner Einrichtung wie „Diversity-Kompetenz-Zentren“
- Einrichtung von mehr oder minder losen oder festen Schnittstellengremien
- Langsame Erweiterungen aus einer Abteilung heraus, z.B. aus Personalabteilung oder aus Bereich Gender, Internationales oder Inklusion
- Benennung einer/eines Diversity-Beauftragten
- Einrichtung einer festen Diversity-AG, Querschnittsgruppe oder "Runder Tisch Vielfalt"
- Zusammenlegung verschiedener Abteilungen zu einer Diversity-Abteilung



Verantwortlichkeiten für das DiM – als Auswahl für eine Diversity-Steuerungsgruppe

Rektorat/Diversity-Manager/in o.
Team

Obere Leitungsebenen

Genderbeauftragte/r

Integrationsbeauftragte/r

Inklusionsbeauftragte/r

Personal-/Betriebsrat



Ziel auf individueller Ebene: Diversity-Kompetenz (Schröder 2012)

- Umgang mit Ambivalenzen
- Ambiguitätstoleranz
- Perspektivenwechsel
- Denken in Zusammenhängen
- Flexibilität
- Analysefähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit
- Kohärenz bewahren



Führungskompetenz auf individueller Ebene: Diversity-Reife (Thomas 2001)

Individuen mit hoher Diversity-Reife:

- akzeptieren persönliche Verantwortung im Hinblick auf die Steigerung ihrer eigenen Effektivität und der ihrer Organisation
- demonstrieren situatives Verständnis. Das heißt, sie kennen sich und ihre Organisation und sie verstehen die wichtigsten Konzeptionen und Definitionen von Diversity
- sind sich über die Voraussetzungen im Klaren und richten sich in ihren Entscheidungen über die Ein- bzw. Nicht-Eingliederung von Unterschieden danach, inwieweit diese dazu beitragen können, den unternehmerischen Erfordernissen gerecht zu werden
- wissen, dass Diversity mit Komplexität und Spannung einhergeht und sie sind darauf vorbereitet, diese zu meistern, um so größere Diversity-Effektivität zu erlangen
- sind bereit, konventionelle Weisheiten in Frage zu stellen
- lassen sich auf kontinuierliches Lernen ein



Vermittlung von Diversity-Kompetenz in Trainings (Krell 2011)

Gestaltungsvariablen:

- Dimensionsspezifische oder übergreifende Trainings
- Grundlegende Unterscheidung: Awareness- und Skill-Building-Trainings
- Fokussierung auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten

„Es gibt keine Patentrezepte, jede Organisation muss die für ihre spezifische Situation passenden Gestaltungsmodi finden.“

Ausrichtung kann sehr unterschiedlich gestaltet werden, z.B.:

- Antidiskriminierung & Social Justice
- Personalmanagement
- Ökonomische Relevanz

Die Ausrichtungen müssen sich nicht gegenseitig ausschließen und werden oft gemischt angewandt.



Awareness-Building - Sensibilisierung (Krell 2011)

- Kenntnisse über die derzeitige und zukünftige Zusammensetzung der Belegschaft/Kundschaft oder anderer Zielgruppen
- Sensibilisierung für das Phänomen Vielfalt - auch jenseits der „klassischen“ Dimensionen wie ethnische Herkunft und Geschlecht
- Bewusstmachung für Mechanismus von Zuschreibungen und deren sozialen Auswirkungen
- Sensibilisierung für eigene Werte und Einstellungen und deren Auswirkungen auf das Verhalten im Zshg. mit anderen Menschen
- Bewusstsein für Ausgrenzungsmechanismen entwickeln
- Vermittlung des Potentials und der Chancen von Vielfalt für das Individuum und die Organisation



Skill-Building – praxisorientierte Kenntnisvermittlung (Krell 2011)

- Verbesserung der Kommunikation mit Kolleg_innen oder Kund_innen anderer Zugehörigkeiten
- Konfliktfähigkeit verbessern
- Befähigung, flexibel zu agieren, um angesichts sich ständig verändernder Bedingungen anpassungsfähig zu bleiben
- Vermittlung praxisorientierter Tools zur Implementierung – erste Schritte und Konzeptentwicklung



DiM-Maßnahmen im eigenen Umfeld (Auswahl)

- Diversity-Check im eigenen Bereich durchführen, z.B. www.online-diversity.de
- Antidiskriminierungs- und Diversity-Trainings für Teammitglieder anbieten (Diversity-Kompetenz entwickeln)
- An Diversity-Führungskräftetrainings teilnehmen (z.B. Diversity-Teams leiten/Diversity-Lotsen)
- Vielfältige Teams zusammenstellen
- Auf Work-Life-Balance und weitere Diversity-Aspekte im eigenen Team achten
- Verhaltensregeln/Code of Conduct („Für Vielfalt – gegen Diskriminierung“) entwickeln
- Auf internen Sprachgebrauch achten: politisch korrekte, nicht-diskriminierende Sprache; ggf. Übersetzungen wichtiger Schriften bzw. in einfacher Sprache
- Diversity-sensible Dienstplanung: Diversity-Kalender nutzen



2015 Diversity Kalender

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1 Di	1 Sa	1 Sa	1 Mi	1 Fr	1 Mo	1 Mi	1 Sa	1 Di	1 Di	1 Sa	1 Di
2 Mi	2 So	2 So	2 Do	2 Sa	2 Di	2 Do	2 So	2 Mi	2 Mi	2 So	2 Mi
3 Do	3 Mo	3 Mo	3 Fr	3 So	3 Mi	3 Fr	3 Mo	3 Do	3 Do	3 So	3 Do
4 Fr	4 Di	4 Di	4 Sa	4 Mo	4 Do	4 Sa	4 Di	4 Fr	4 Fr	4 Mo	4 Fr
5 Sa	5 Mi	5 Mi	5 Sa	5 Di	5 Fr	5 So	5 Mi	5 So	5 So	5 Do	5 Sa
6 So	6 Do	6 Do	6 So	6 Mi	6 Sa	6 Mo	6 Do	6 Sa	6 Sa	6 Fr	6 So
7 Mo	7 Fr	7 Fr	7 Mo	7 Do	7 So	7 Di	7 Fr	7 Mo	7 Mi	7 Sa	7 Mo
8 Di	8 Sa	8 Sa	8 Do	8 Mi	8 Sa	8 Mo	8 So	8 Di	8 Do	8 So	8 Di
9 Mi	9 So	9 So	9 Fr	9 So	9 Di	9 Do	9 Mo	9 Mi	9 Fr	9 Mo	9 Mi
10 Do	10 Mo	10 Mo	10 Sa	10 Mo	10 Do	10 Fr	10 Mo	10 Do	10 So	10 Di	10 Do
11 Fr	11 Di	11 Di	11 Sa	11 Mi	11 Fr	11 So	11 Di	11 Fr	11 Fr	11 Mi	11 Fr
12 Sa	12 Mi	12 Mi	12 Mo	12 Do	12 So	12 Mo	12 Do	12 Sa	12 Mo	12 Do	12 So
13 So	13 Do	13 Do	13 Di	13 Mi	13 Sa	13 Di	13 Fr	13 Mo	13 Mi	13 Fr	13 So
14 Mo	14 Fr	14 Fr	14 Mo	14 Do	14 So	14 Mi	14 So	14 Do	14 Do	14 So	14 Mo
15 Di	15 Sa	15 Sa	15 Do	15 Mi	15 Sa	15 Mo	15 Do	15 Mi	15 Fr	15 Mo	15 Di
16 Mi	16 So	16 So	16 Fr	16 So	16 Di	16 Do	16 Mo	16 Do	16 So	16 Di	16 Mi
17 Do	17 Mo	17 Mo	17 Sa	17 Mi	17 Fr	17 So	17 Di	17 Fr	17 Fr	17 Mi	17 Do
18 Fr	18 Di	18 Di	18 Sa	18 Do	18 So	18 Mo	18 Do	18 Sa	18 So	18 Mi	18 Fr
19 Sa	19 Mi	19 Mi	19 Mo	19 Do	19 So	19 Di	19 Fr	19 Mo	19 Mi	19 Sa	19 So
20 So	20 Do	20 Do	20 Di	20 Mi	20 Sa	20 Mo	20 Do	20 Sa	20 Mo	20 Do	20 So
21 Mo	21 Fr	21 Fr	21 Mo	21 Do	21 So	21 Di	21 Fr	21 Mo	21 Mi	21 Sa	21 Mo
22 Di	22 Sa	22 Sa	22 Do	22 Mi	22 Sa	22 Mo	22 Do	22 Mi	22 Fr	22 Mo	22 Di
23 Mi	23 So	23 So	23 Fr	23 So	23 Di	23 Do	23 Mo	23 Do	23 So	23 Di	23 Mi
24 Do	24 Mo	24 Mo	24 Sa	24 Mi	24 Fr	24 So	24 Di	24 Fr	24 Fr	24 Mi	24 Do
25 Fr	25 Di	25 Di	25 Sa	25 Mo	25 Do	25 Sa	25 Di	25 Fr	25 So	25 Mo	25 Sa
26 Sa	26 Mi	26 Mi	26 Mo	26 Do	26 So	26 Mo	26 Do	26 Sa	26 Mo	26 Do	26 So
27 So	27 Do	27 Do	27 Di	27 Mi	27 Sa	27 Mo	27 Do	27 Sa	27 So	27 Mi	27 Do
28 Mo	28 Fr	28 Fr	28 Mo	28 Do	28 So	28 Di	28 Fr	28 Mo	28 Mi	28 Sa	28 Mo
29 Di	29 Sa	29 Sa	29 Do	29 Mi	29 Sa	29 Mo	29 Do	29 Mi	29 Fr	29 Mo	29 Di
30 Mi	30 So	30 So	30 Fr	30 So	30 Di	30 Do	30 Mo	30 Do	30 So	30 Di	30 Mi
31 Do	31 Mo	31 Mo	31 Di	31 Mi	31 Sa	31 Mo	31 Do	31 Mi	31 Fr	31 Mo	31 Di

■ Feiertag
 ■ Karfreitag
 ■ Christlich ev./luth.
 ■ Christlich orthodox
 ■ Hinduistisch
 ■ Islamisch
 ■ Jüdisch
 ■ JVA
 ■ Neidlich
 ■ Muslim



DiM-Maßnahmen im eigenen Umfeld (Auswahl)

- Diversity-Ideenbox anlegen
- E-Mail-Service „Diversity“ anbieten
- „Löse ein Diversity-Problem“-Mini-Inputs oder Diversity-Übungen vor Besprechungen durchführen
- Diversity-orientiertes Marketing für eigenen Bereich (falls möglich)
- Sprachschilder/Sprachinfos auf Website/Sprachdatenbank anlegen
- Diversity-Potentialdatenbank anlegen
- Diversity-orientierte Zielgruppenbefragung durchführen
- Benennung von Diversity-Multiplikator/in im eigenen Bereich
- Ggf. Vernetzung der Diversity-Multiplikator/innen und Einrichtung einer AG Diversity
- Zielgruppenübergreifende Kampagnen/Maßnahmen/Projekte mit anderen Bereichen durchführen



Ein Grundproblem bleibt: DiM als “Legitimitätsfassade”

© 1999 Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



"We need to focus on diversity. Your goal is to hire people who all look different, but think just like me."



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



„Führungskompetenz“ kompakt in 3min: Critical Followers

<http://www.youtube.com/watch?v=DqW07nnml0g>



Trainingsmethoden (Auswahl)

- Theorie-Inputs, z.B. Einführung DiM, Diversity in KMU, Diversity & AD/AGG
- Einzel- und Gruppenarbeit, z.B. Identitätsmoleküle o. Privilegientest
- Rollenspiele, z.B. „Stellen Sie sich vor Sie wachen heute auf und...“
- Interaktive Vorträge und Diskussionsrunden, z.B. zu hemmenden und fördernden Faktoren bei Implementierung von DiM
- E-Learning-Tools, z.B. Selbstanalyseblätter; Diversometer
- Diversity-Checks, z.B. Phasen der Diversity-Entwicklung
- Medien-Einsatz, z.B. Diversity-Day, The Tale of O, Southpark (mit Jugendlichen)
- Planspiele, z.B. Global AG oder Diversity-Abteilung einer Kommune



Beispiel Diversity-Angebote (Universität FFM)



Die Goethe-Universität hat viele Angebote, um Studierende in ihren vielfältigen Lebens- und Studiensituationen zu unterstützen. „Diversity kompakt“ bietet Informationen über die Angebote der zentralen Einrichtungen und der Fachbereiche im Sommersemester 2012.

STARKER START
ins Studium

GOETHE
UNIVERSITÄT
FRANKFURT AM MAIN

Sommersemester 2012

Diversity kompakt

DIVERSITY KOMPAKT

ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE IN UNTERSCHIEDLICHEN LEBENS- UND STUDIEN- SITUATIONEN

www.pro-diversity.de

Föderation
für Bildung
und Fortbildung



Beispiel Diversity-Angebote (Universität FFM)

INHALTSVERZEICHNIS

Flexibles Arbeiten & lebenslanges Lernen

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	8
Angebote der Fachbereiche	15

Geld & Soziales

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	30
Angebote der Fachbereiche	34

Gender, Liebe & Familie

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	54
Angebote der Fachbereiche	65

Internationales & Interkulturelles

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	78
Angebote der Fachbereiche	90

Körper & Psyche

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	104
---	-----

Weltanschauung

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	108
---	-----

Index

112



Sinnvolle erste Schritte

- Durchführung eines Diversity-Kurzchecks
- Durchführung von Diversity-Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen in Schlüsselpositionen
- Entwicklung von zentralen Diversity-Leitlinien „Vielfalt gestalten“
- Je nach personalen Ressourcen: Benennung einer/eines „Diversity-Lotsen/MultiplikatorIn/Beauftragten“
- Einrichtung einer Querschnitts-AG „Diversity“



"Runder Tisch" Vielfaltsmanagement Mannheim

Aufgaben exemplarisch	FB Personal, Organisation	Management-entwicklung	Frauenbeauftragte	Beauftragter für Integration, Migration	Beauftragter f. Menschen m. Behinderung	Gesamtpersonalrat, -schwerbehindertenvertretung	Dez / FB / EigB
intern	Personalgewinnung Personalbetreuung Ausbildung Organisation AGG - Zentrale Ansprechstelle	Führungskräftegewinnung Führungskräfteentwicklung Personalentwicklung	Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern Nachteile beseitigen Frauenförderplan	Planung, Entwicklung, Koordination von Integrationsarbeit in der Kommune Integrationsausschuss	Maßnahmen für MitarbeiterInnen mit Behinderung	MitarbeiterInnenvertretung	interne Steuerung / Führung
			EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	Mannheimer Grundsätze zur Integrationspolitik	EU-Charta / Aktionsplan Behinderung	FB 25 Immobilienmanagement Standards	

→ Vielfalt MitarbeiterInnen, Führungskräfte, Auszubildende...

extern	Stadt als Arbeitgeberin	Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, Nachteile beseitigen	Planung, Entwicklung, Koordination von Integrationsarbeit in der Kommune	Ansprechpartner für BürgerInnen mit Behinderung	jeweilige Fachaufgabe
--------	-------------------------	---	--	---	-----------------------

→ Vielfalt Stadtgesellschaft - verschiedene Akteure

CHANGE
Zusammen mehr schaffen

2



Projektauftrag

Fallbeispiel Diversity an der Universität DUE (Klammer 2010)

1. **Die Basis:** Empirische Bestandsaufnahme und Entwicklung eines DiM-Monitoring
2. **Das Commitment festschreiben:** Berücksichtigung von DiM in den Leitlinien der Universität, in der Hochschulentwicklungsplanung und in den ZLV mit den Fachbereichen
3. **“community outreach“:** Zugangschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten verbessern
4. **Im Fokus:** Verbesserung der Studienbedingungen für unterschiedliche Gruppen von Studierenden
5. **Organisationsentwicklung:** Diversity-gerechte Personalentwicklung und Sensibilisierung von Beschäftigten, v.a. Lehrenden, für Diversität
6. **Gleichstellung** als integraler Bestandteil des DiM; Maßnahmen zur Verbesserung von Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance
7. **“widening participation“:** Neue Zugangswege zur Universität für beruflich Qualifizierte, wissenschaftliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen
8. **DiM kommunizieren:** Öffentlichkeitsarbeit zu DiM, Web-Auftritt
9. **Verbündete gewinnen:** Fundraising und Alumni-Arbeit
10. **Wissenschaftliche Fundierung:** Forschung zu Diversity-Themen



Diversity-Maßnahmen an Universität DUE

Diversity-Aktivitäten auf allen (Bildungs-)Stufen:

Vor dem Uni-Zugang: Kontakte zu Schulen, Förderprogramme, Schnupper-Uni/Infotage ...

Beim Zugang zur Uni: Werbung und Auswahl von Studierenden nach DiM-Kriterien

Studierende: Übergreifende und spezifische Angebote für BA-, MA-, Graduiertenprogramme (fachbereichsspezifisch)

Post-Docs, Professor/innen: Rekrutierungsstrategien, Career Service

Alumni: Vernetzung, Einbindung in Mentoring und Sponsoring, ggf. Weiterbildung

Kommunikation und Hochschulmarketing: Das Selbstbild als Diversity-Hochschule (Hochschulkultur) muss nach außen wie nach innen vermittelt werden



Historische Entwicklung von DiM (Vedder 2006)

- Wurzeln des Diversity-Ansatzes in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung, Verbindung v.a. von antirassistischer und schwarzer Frauenbewegung: AD und Vielfalt!
- Reaktion von US-Unternehmen auf demographische Entwicklung des Arbeitsmarkts („Workforce 2000“) und Antidiskriminierungsrecht ab Ende der 80er Jahre
- „Übersetzungen“ des Ansatzes durch Hochschulen, Verwaltungen, NGOs in USA bereits seit Anfang 90er-Jahren, z.B. als Diversity Politics oder Diversity Education
- seit Anfang/Mitte der 90er zunehmende Verbreitung in Europa /Deutschland zunächst insbesondere bei Großunternehmen und Tochterges. von US-Konzernen
- Bereits Anfang/Mitte 90er Übersetzungen in non-Profit-Bereich z.B. in UK, NL, S

→ **Historisch enge Verbindung zwischen AD/AD-Recht und Diversity**

→ **Gemeinsam schaffen wir mehr!**



Diversity-Maßnahmen – eine breite Palette (Charta der Vielfalt 2015)

B) Maßnahmen im Überblick

Es gibt in der Praxis immer recht unterschiedliche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Ziele. Und nicht alle Verwaltungen und Einrichtungen können oder wollen sofort in einen umfassenderen Veränderungsprozess einsteigen. Daher finden Sie hier eine entsprechende Auswahl an erfolgsversprechenden Aktivitäten, die zum einen relativ schnell und ohne großen Ressourcenaufwand umgesetzt werden können sowie mittelfristig anzugehende Möglichkeiten bis hin zu langfristig zu entwickelnden Instrumenten.

Zeit- raum Auf- wand	Kurzfristig < 6 Monate < 12 Monate	Mittelfristig 6–12 Monate < 12 Monate	Langfristig > 12 Monate
Gering	1 2		
Mittel	3 4 5	6 7 8 9 10 11	12 13 14 15
Groß		16	17 18 19

- 1 Diversity-Kalender
- 2 Stellenanzeigen ergänzen
- 3 Alternative Anwerbungswege nutzen
- 4 Niedrigschwellig Organisationskultur öffnen
- 5 Diversity-Kommunikation starten
- 6 Mentoring-Programme
- 7 Mitarbeiter/-innen-Netzwerke
- 8 Teambesetzung
- 9 Diversity-Workshops und Trainings
- 10 Diversity im Leitbild
- 11 Externe Unterstützung
- 12 Spezifische Weiterbildungsangebote
- 13 Gezielte Anwerbekampagnen
- 14 Diversity-Check
- 15 Zielquoten
- 16 Dienstvereinbarung „Chancengleichheit und Vielfalt“
- 17 Diversity im Marketing
- 18 Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- 19 Runder Tisch Vielfalt

Der Maßnahmenkatalog wurde anhand von zwei Kriterien erstellt: Wie schnell können Institutionen eine Maßnahme umsetzen? Und wie aufwendig ist die Umsetzung? Die Bewertung dient der Orientierung – im Arbeitsalltag können Zeitraum und Aufwand von dieser Einschätzung abweichen.

