



MASSNAHMENBEISPIELE

Diversity Management Von Vielfalt profitieren

KOFA Fachkräftesicherung für
kleine und mittlere Unternehmen

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Einführung

Die nachfolgenden Maßnahmenbeispiele stammen aus der betrieblichen Praxis und zeigen, wie sich unterschiedliche Vielfaltmerkmale, wie z. B. Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderung und die damit verbundenen Potenziale in der Praxis gezielt nutzen lassen.

Wir haben Bereiche identifiziert, die im Rahmen der strategischen Gestaltung von Vielfalt eine zentrale Rolle spielen können:

- **Interkulturelle Öffnung**
- **Personalgewinnung- und einarbeitung**
- **Personalentwicklung**
- **Unternehmenskultur und Führung**

Die Zuordnung der Maßnahmen in die Bereiche soll lediglich eine Orientierung darstellen. Letztendlich hat jedes Unternehmen eine individuelle „Signatur“. Eine Maßnahmen aus dem Bereich „Unternehmenskultur und Führung“ kann je nach individueller Situation im Unternehmen auch unter „Personalentwicklung“ passen.

Der Katalog soll erste Ideen vermitteln, wie Vielfaltpotenziale mit gezielten Maßnahmen im Unternehmen besser genutzt werden können.

Inhalt

| | |
|---|----|
| Interkulturelle Öffnung  | 3 |
| Personalgewinnung  | 8 |
| Personalentwicklung  | 14 |
| Unternehmenskultur und Führung  | 21 |

Interkulturelle Öffnung



Interkulturelle Öffnung



| | |
|---------------|--|
| WAS? | „Kulturvermittler“, die das Miteinander verschiedener Kulturen innerhalb eines Unternehmens fördern. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Aus jedem Team macht mindestens ein Mitarbeitender eine Weiterbildung in interkultureller Kompetenz. Theoretische und praktische Übungen zu: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Kulturverständnis ▸ Vorurteilen ▸ Chancengleichheit ▸ Diskriminierung und Rassismus ▸ Erkennen persönlicher Ressourcen • Vielfaltsinhalte werden über die sogenannten Kulturvermittler in den Teams vermittelt und präsent gehalten. • Interne/Externe Projekte mit Netzwerkpartnern, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Teilnahme am Diversity-Tag ▸ Mitwirkung bei Entwicklung eines Integrationsplans |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Für das Thema Vielfalt sensibilisieren. • Kulturverständnis der Mitarbeitenden fördern. • Vorurteile beseitigen, Chancengleichheit schaffen. • Vielfalt als Teil des Leitbildes des Unternehmens lebendig machen. • Integrationsprozess gezielt fördern. |

Interkulturelle Öffnung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Mehrstufiger Prozess mit dem Ziel der interkulturellen Öffnung innerhalb einer Organisation. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Bestandsaufnahme durch Mitarbeiterbefragungen. • Gesamtkonferenz mit allen Mitarbeitenden: Dialog zu gemeinsamem Verständnis von interkultureller Öffnung. • Projekte und Maßnahmen planen und umsetzen. • Interkulturelle Schulung für Mitarbeitende (aller Ebenen). • Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen speziell für Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten. • Sprachbarrieren überwinden (Beratung in Form von Videos und Informationsmaterial in mehreren Sprachen). |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Öffnung als Teil des Selbstverständnisses innerhalb der Organisation etablieren. • Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden für das Thema sensibilisieren. |

Interkulturelle Öffnung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Interkultureller Kalender mit einem prominenten Platz in einem Mitarbeiterportal. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none">• Der Kalender bietet einen Überblick über die verschiedenen religiösen und kulturellen Feste der Mitarbeitenden.• Per Klick auf einen Feiertag und/oder ein Fest erfährt man mehr zu dessen Hintergründen und über Mitarbeitende aus dem Haus, die diese Tage betreffen (nur mit deren Einverständnis).• Feiertage/Feste werden bei der Schicht- und Betriebsplanung berücksichtigt. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none">• Respekt vor und Wertschätzung von verschiedenen Religionen ausdrücken.• Vielfalt über Visualisierung präsent machen.• Interkulturelles Verständnis fördern. |

Interkulturelle Öffnung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | <ul style="list-style-type: none"> • „Area Manager“ als „Mentalitätsübersetzer“ zwischen dem Unternehmen und ausländischen Kunden. • „Vorsprecher“ als interne Kommunikationsbrücke zwischen nationalen und internationalen Fachkräften. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Multinationale Teams, deren Zusammensetzung sprachlich und kulturell auf die jeweiligen Länder abgestimmt ist. • „Area Manager“ mit Kenntnissen der regionalen Märkte und Geschäftsgebräuche. • Vorsprecher: Interkulturalität und Vertrauenskultur fördern durch <ul style="list-style-type: none"> ▶ proaktives Ansprechen der ausländischen Mitarbeitenden durch die „Vorsprecher“. ▶ Ausgleich fehlender Deutschkenntnisse über die „Vorsprecher“. ▶ das aktive Bewerben von Sprachkursen. So sinkt die Hemmschwelle, mangelnde Sprachkenntnisse einzugestehen. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelles Miteinander und Integration zielorientiert fördern. • Zielgruppenspezifische Kommunikation mit der ausländischen Kundschaft ermöglicht erfolgreichere Kundenbeziehungen. • Umsatzwachstum im Exportgeschäft durch die „Area Manager“ steigern. |

Personalgewinnung



Personalgewinnung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Gründung einer „Business Unit Diversity Search“ in einem Unternehmen. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Zwei Studien ermitteln, wie Diversity aktuell im Unternehmen erlebt wird und welches entsprechende Know-how vorhanden ist. • Onboarding von Mitarbeitenden mit entsprechenden Diversity-Kenntnissen in der Business Unit Diversity Search: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Diversity Workshops vermitteln Diversity-Kompetenz an das gesamte Team. ▶ Neu erworbene Kompetenzen werden mit dem Recruiting-Prozess verknüpft. ▶ Die neue Business Unit zeigt mediale Präsenz. ▶ Im Personalmanagement werden Diversity-Qualitätsstandards gesetzt. ▶ Die Anwendung von Diversity Management wird stetig weiterentwickelt. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Diversity ist wichtiger Bestandteil eines zukunftsorientierten Personalmanagements. • Interne und externe Sensibilisierung für die Wichtigkeit von diversitygerechtem Recruiting. • Diversitygerechtes Recruiting ist Teil der Marktpositionierung des Unternehmens. |

Personalgewinnung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Integrationsmatrix: 3-Phasen-Programm eines Unternehmens zur erfolgreichen Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. |
| WIE? | <p>1. Phase: Von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Unterschrift des Arbeitsvertrages</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbezogene und private Fragen klären. • Jobinterview organisieren. • Bei der Anreise unterstützen. <p>2. Phase: Ab Zeitpunkt des Vertragsabschlusses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Behördengängen und Ähnlichem unterstützen. • Integration der Familie fördern (z. B. Krippenplätze für Kinder). <p>3. Phase: Ab erstem Arbeitstag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliches Coaching. • Individuelle, persönliche Betreuung. • Firmenevents und teambildende Veranstaltungen zur Integration und Vernetzung. • Entsprechende Maßnahmen beginnen umgehend, von Beginn an. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Integration im Unternehmen erfolgreich gestalten. • Integration jeder einzelnen ausländischen Fachkraft erleichtern. • Wertschätzung für und Respekt von Vielfalt etablieren. |

Personalgewinnung



| | |
|---------------|--|
| WAS? | Unternehmens-Workshop „Blind in Business – Berufseinstieg & Karrierechancen für blinde und sehbehinderte Studierende“. |
| WIE? | <p>Tools, Wissen und Erfahrungen zu einem erfolgreichen Berufseinstieg von und für sehbehinderte Menschen teilen und nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simulation eines Bewerbungsgesprächs. • Einblicke in den Berufsalltag. • Tipps und Hinweise für die Arbeit als blinder Mensch in einem Unternehmen. • Individuelle Stärken der Teilnehmenden herausarbeiten. • Individuelles Feedback zu Bewerbungsunterlagen. • Möglichkeit zur Vernetzung. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Soziale Kompetenz und soziales Miteinander durch gezielte Rekrutierung von Studierenden mit einer Sehbehinderung nach dem Studium fördern. • Sehbehinderte Menschen ermutigen, ihre Behinderung nicht als Hürde zu betrachten und ihrem Berufswunsch nachzugehen. |

Personalgewinnung



| | |
|---------------|--|
| WAS? | Internationale Kooperation eines Unternehmens mit Schulen (allgemeinbildend oder Sprachschulen). |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Jobinterviews mit ausländischen Schülerinnen und Schülern im Rahmen der Kooperation. • Hilfe bei bürokratischen Dingen wie Kontoeröffnung oder Anmeldung des Wohnsitzes in Deutschland. • Wohnraum wird in Lehrlingswohnheim bereitgestellt. • Regelmäßige Infoveranstaltungen für die Belegschaft über den Stand der Mitarbeitersuche. • Gemeinsame Aktivitäten zur Förderung der Integration, z. B. Sportveranstaltungen. • Vierwöchiger Intensivsprachkurs zu Beginn der Ausbildung. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte sichern, auch durch gezielte Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Ausland. • Vielfalt im Unternehmen gezielt fördern. • Innovationskraft durch Vielfalt stärken. |

Personalgewinnung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Fokus auf Diversität in der Personalgewinnung mit Förderprogrammen. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Zeugnisnoten oder andere formale Punkte spielen bei der Personalauswahl eine untergeordnete Rolle. • Kurse zur Persönlichkeits- und Führungsentwicklung werden proaktiv angeboten und gefördert, z. B. Kurse zum respektvollen Miteinander. • Nachqualifizierungskurse für Migrantinnen und Migranten. • Nutzung der Angebote der Arbeitsagentur, Handwerkskammer und der IHK. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zur Steigerung des Unternehmenserfolgs. • Verbesserte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern. • Besseres Betriebsklima und geringerer Krankenstand. |

Personalentwicklung



Personalentwicklung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Initiative „Frauen@Unternehmen“ |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Workshops zu spezifischen Themen, die Frauen im Unternehmen wichtig finden. • Angebot von Coachings und Formaten zur Persönlichkeitsentwicklung. • Möglichkeiten schaffen für Homeoffice, Teilzeitarbeit, Zuschüsse für Kindergartenplätze. • Gehälter überprüfen und anpassen. • Verpflichtende Diversity-Aspekte in den jährlichen Mitarbeitergesprächen einführen. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Frauenquote in Führungspositionen steigern. • Benefits einer veränderten Diskussionskultur mit Frauen in Führungspositionen nutzen. • Frauen durch familienfreundliche Arbeitsmodelle und einem positiven Arbeitsklima für eine Bewerbung motivieren. |

Personalentwicklung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Betriebsinternes, speziell zugeschnittenes Förderprogramm für Auszubildende mit Behinderung. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Enge Zusammenarbeit der Auszubildenden mit und ohne Behinderung. • Gebärdendolmetscher für Gehörlose, der beispielsweise Betriebsversammlungen übersetzt. • Vibrationshandys für gehörlose Mitarbeitende, damit diese bei Notfällen informiert werden. • Investitionen für Umbaumaßnahmen, um ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. • Sogenannten Leistungsgewandelten wird ein speziell auf sie zugeschnittener Arbeitsplatz angeboten. • Individuelle Lösungen schaffen. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung als wichtiger Aspekt der Unternehmenskultur. • Gemeinschaftsgeist und Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens fördern. • Überdurchschnittlich lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden fördern. • Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb erhöhen. |

Personalentwicklung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | „Initiative Inklusion“ |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Festangestellte/r Psychologe/in zur Betreuung der Mitarbeitenden. • Nach der Einarbeitungszeit ausschließlich unbefristete Anstellungen. • Aktive Unterstützung der Mitarbeitenden zum Beispiel bei Behördengängen oder offiziellen Schreiben. • Regelmäßige Motivationsschulungen und Weiterbildungen. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Stabile Beschäftigungsstruktur in einer Branche mit hoher Fluktuation. • Proaktive Kommunikation der Inklusionsstrategie auch gegenüber Kundinnen und Kunden. • Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema Inklusion. • Unternehmen gibt Beispiel dafür, dass sich Inklusion auch wirtschaftlich lohnen kann. |

Personalentwicklung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Dreiphasen-Unterstützungsprogramm für Frauen im Unternehmen: Vor, während und nach einer Schwangerschaft. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Mit Familienservice für Kinderbetreuungsplätze zusammenarbeiten. • Netzwerk „aktiver berufstätiger Mütter“ unterstützen. • Bei der Übergangsphase von der Mutterschaft in den Beruf nachhaltig unterstützen: „Maternity Coaching“ zur Planung des beruflichen Wiedereinstiegs. • Richtlinien zu Regelungen von Teilzeitarbeit und Sabbaticals. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfachen. • Unternehmensbindung bei Mitarbeiterinnen stärken. • Kosten für Neueinstellungen senken. • Know-how im Unternehmen sichern. |

Personalentwicklung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Mitarbeitende mit unterschiedlichen Merkmalen bilden Cross-Tandems. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none">• Angesprochen werden Mitarbeitende mit Unterschieden z. B. bei nationaler und kultureller Herkunft, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung und Identität, Alter, Geschlecht.• Diese Tandems treffen sich regelmäßig zu verschiedenen Themen.• Gezielter Austausch über Wissen und Erfahrungen.• Koordination und Begleitung des Austauschs durch Führungskräfte. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none">• Gegenseitiges Verständnis fördern.• Innovationskraft erhöhen durch verschiedene Meinungen, Sichtweisen und Standpunkte.• Das “Von und Miteinander lernen” fördern. |

Personalentwicklung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Mitarbeiternetzwerke |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende, die sich unterschiedlichen Diversity-Dimensionen zugehörig fühlen, bilden formelle oder informelle Netzwerke. • Aktive Teilnahme der Netzwerke an der <ul style="list-style-type: none"> ▸ Gestaltung von Diversity- Prozessen ▸ Erarbeitung von Maßnahmen, die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind • Kommunikation der Aktionen über interne Kanäle wie z. B. das Intranet. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Lösungsansätze erarbeiten für Problemstellungen von diversen Mitarbeitendengruppen. • Höhere Akzeptanz der Maßnahmen durch eigene Mitwirkung. • Gegenseitige Unterstützung und Erfahrungsaustausch. • Gemeinschaftsgefühl der Mitarbeitenden stärken. |

Unternehmenskultur und Führung



Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|--|
| WAS? | Workshops zum Thema „Probleme durch Unterschiede und Stereotype“. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede in Workshops thematisieren. • Führungskraft – noch besser: eine externe Beratung/ Moderation – präsentiert Stereotype und/oder das Eisbergmodell. Themen des Workshops: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Selbstanalyse ▶ Stärkenfeedback untereinander ▶ Gemeinsamkeiten erkennen ▶ „Problematische“ Unterschiede erkennen ▶ Ideen zur Problemlösung entwickeln ▶ Organisation und Gestaltung von Lernpartnerschaften |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Offenlegung und Transparenz möglicher Probleme erleichtert den Umgang damit. • Perspektivwechsel initiieren und Verständnis für die Unterschiede fördern. • Teams stärken über das Herausarbeiten von Gemeinsamkeiten. • Möglichen Konflikten aufgrund von Andersartigkeiten vorbeugen. |

Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Diversity Statements von Führungskräften. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Statements von Führungskräften zur Bedeutung von Diversity in ihren Teams, veröffentlicht im Mitarbeiterportal und/oder auf anderen Kanälen. • Nutzen von Vielfalt für das Unternehmen erläutern. • Erfahrungswerte zu Hürden und Lösungsansätzen im Rahmen der Führung vielfältiger Teams teilen: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Standpunkte über verschiedene interne Kanäle verbreiten. ▸ Standpunkte für die Öffentlichkeitsarbeit nutzen. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Höhere Wertschätzung von Vielfalt durch Vorbilder im Bereich Diversity. • Höhere Relevanz von Diversity durch Statements von Führungskräften. |

Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Betriebliche Initiative „Innovationskraft über diverse Teams“. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen. • Regelmäßige Diskussion der Geschäftsleitung mit der Belegschaft zu strategischen Punkten: Es können Entscheidungen hinterfragt, aktuelle Situationen und Probleme aufgegriffen werden. • Gleichstellungsbeauftragte im Unternehmen sowie auch eine männliche Vertrauensperson. • Rückmeldungs- und Austrittsgespräche durch Vertrauenspersonen. • Vertrauenspersonen reflektieren regelmäßig die allgemeine Situation im Unternehmen und machen Verbesserungsvorschläge. • Unterschiedliche Teilzeitmodelle. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Produktivität und Innovativität der Beschäftigten steigern. • Arbeitgeberattraktivität steigern. • Personalkosten reduzieren durch geringere Fluktuation. |

Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Maßnahmen zur familienbewussten Personalpolitik – als eine Basis für den Unternehmenserfolg. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche, insbesondere für Mitarbeitende mit Kindern. • Flexible Arbeitszeitmodelle. • Vertrauensarbeitszeit und somit eigenverantwortliche Entscheidung über Anwesenheit. • Mögliche Arbeitszeitmodelle werden bereits im Vorstellungsgespräch geklärt. • Stufenweiser Wiedereinstieg nach der Babypause. • Beteiligung des Arbeitgebers an Betreuungskosten. • Regelmäßige Familienevents. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit der Vereinbarung von Beruf und Familie notwendig, um Mitarbeitende zu binden. • Mitarbeitende mit Kindern entlasten. • Motivation und Engagement der Mitarbeitenden steigern. • Arbeitgeberattraktivität in ländlicheren Regionen steigern. • Fluktuation und Krankheitstage verringern. |

Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Diversity-Berichte im Intranet und anderen internen Kommunikationskanälen eines Unternehmens. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none">• Erfolgsgeschichten aus diversen Teams veröffentlichen.• Statements von Führungskräften zu ihrem Diversity Management.• Erfahrungswerte von „Rollenvorbildern“ teilen.• Mitarbeitende ermuntern, den Kontakt zu Personen mit Erfolgsgeschichten aufzunehmen – um vom Austausch und Erfahrungswerten zu profitieren. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none">• Bedeutung von Diversity Management durch regelmäßigen Dialog und visuelle Präsenz darstellen.• Mitarbeitende durch Erfolgsgeschichten motivieren. |

Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|---|
| WAS? | Leitfäden für Mitarbeitergespräche. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none">• Leitfaden für Mitarbeitergespräche zu Werten und Standards.• Orientierung bei Gesprächsverlauf, Leistungsbewertung und Zielvereinbarungen.• Gezielte Vorbereitung der Führungskräfte auf die Gespräche. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none">• Führungskräfte bei der Durchführung der Gespräche unterstützen.• Allgemeine Einheitlichkeit der Gespräche führt zu besserem Klima im Team: Mitarbeitende fühlen sich gleich behandelt. |

Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|--|
| WAS? | Workshops und Trainings. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none">• Für Themen rund um das Diversity Management sensibilisieren und Know-how dazu vermitteln.• Fragestellungen zum Thema Diversity-Management werden aufgegriffen, diskutiert und Maßnahmen erarbeitet.• Externe Unterstützung z. B. durch IHK oder Wirtschaftsverbände, die oft entsprechende Trainings anbieten. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none">• Präsenz und Akzeptanz für das Thema Diversity schaffen.• Diversity-Kompetenz (weiter-) entwickeln.• Vielfalt als Teil der Unternehmenskultur lebendig machen. |

Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|--|
| WAS? | Diverse Teams für den digitalen Wandel: „Smart Climber Programm“. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none"> • Menschen, die laut Lebenslauf „gescheitert“ sind, werden gezielt rekrutiert. • Diverse Teams auf Basis bestimmter Kategorien, die tendenziell auch in anderen Kulturen bestehen. Diese Teams und ihre Mitarbeitenden sind zusammengesetzt aus Visionären, Analytikern, Machern und Moderatoren. • Über die Teams sollen die Mitarbeitenden in den jeweiligen Ländern <ul style="list-style-type: none"> ▸ gezielter angesprochen und ▸ für Veränderungen leichter gewonnen werden. • Der Visionär in jedem Team hat keine Angst vor Veränderungen, treibt den Wandel proaktiv. • Fokus auf persönlichen Kontakt und zwischenmenschlichen Austausch. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Charaktereigenschaften der Mitglieder sind notwendig: Jedes Teammitglied kann entsprechend seiner Mentalität und Stärken unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen. • Dies gewährleistet eine effiziente Zusammenarbeit des Teams. |

Unternehmenskultur und Führung



| | |
|---------------|--|
| WAS? | Diversity-Wettbewerbe unter Beschäftigten. |
| WIE? | <ul style="list-style-type: none">• Im Rahmen von Diversity-Wettbewerben wird z. B. das schönste Foto zum Thema Diversity gesucht, oder das beste internationale Kochrezept.• Durchführung von Wettbewerben in größeren, aber regelmäßigen Abständen. |
| WARUM? | <ul style="list-style-type: none">• Mitarbeitende setzen sich im Rahmen eines Wettbewerbs eigenständig mit dem Thema Diversity auseinander.• Stärkere Identifikation mit dem Thema durch gemeinsames kreatives Arbeiten.• Präsenz von Vielfalt im Unternehmen erhöhen. |

