

Wie Diversity-fit sind Sie?

Workshop

22. September 2021

LSZ Future of Work West

Diversity Management

ist ein strategischer Ansatz im Personalmanagement, um kulturelle und soziale Unterschiede auf organisatorischer Ebene produktiv zu nutzen. Zugrunde liegt ein wertschätzender, inklusiver Umgang mit Vielfalt, die als Ressource gesehen wird.

Wesentlich ist das Schaffen von Bedingungen, unter denen alle Beteiligten ihr Potenzial und ihre Leistungsbereitschaft optimal entwickeln können- mit dem Ziel, (wirtschaftliche) Vorteile für alle Seiten zu erreichen.

Was Diversity Management u.a. bringt:

- Höhere **Motivation** & Produktivität
→ weniger Personalfluktuation
- Resilienz und **Innovation** durch diverse Teams
- Steigerung der **Arbeitgeber:innen-Attraktivität**
→ Zugang zu neuen Arbeitskräfte-Pools
- Verbesserung der **Außenwahrnehmung**
→ Erschließung neuer Marktsegmente
→ besseres Verhältnis zu Kund:innen und Lieferant:innen
- Beitrag zur gesellschaftlichen **Verantwortung** von Unternehmen

Vorstellungsrunde

① Name, Firma

- wie möchte ich angesprochen werden?
- was sind meine Pronomen?

② Diversity bedeutet für mich...

gender-
gerechte
Sprache

Sprache in
Stellen-
beschreibungen

* :
• —

Vielfalt
&
Chancen

Vielfalt
erkennen
Vielfalt
produktiv
nutzen

Offenheit

"alles
kann,
darf"

Unterschiede
schätzen

Genera-
tionen
management

soziale/
Bildungs-
schicht

Team/
Produktivität

Neuauf-
nahmen
steuern

Wichtig: Wahrnehmung!

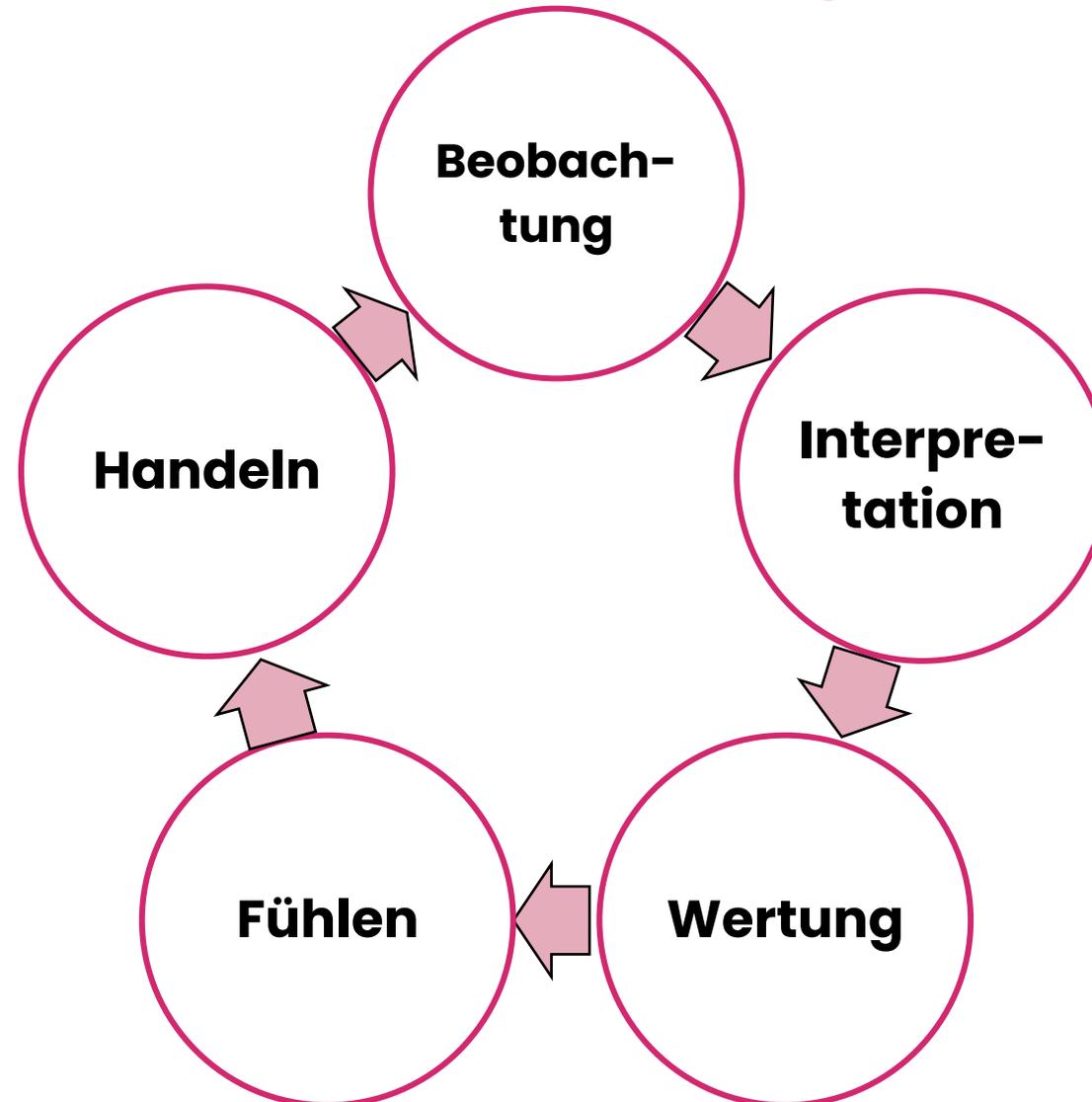
Diversity = Vielfalt, Ungleichheit, Verschiedenheit, Differenz
als Bereicherung und Bindeglied!

→ erhöhtes **Bewusstsein** für soziale und kulturelle Unterschiede zwischen Menschen

→ Diese sichtbaren und nicht sichtbaren Unterschiede **erkennen**, um sie als Chance zu nutzen

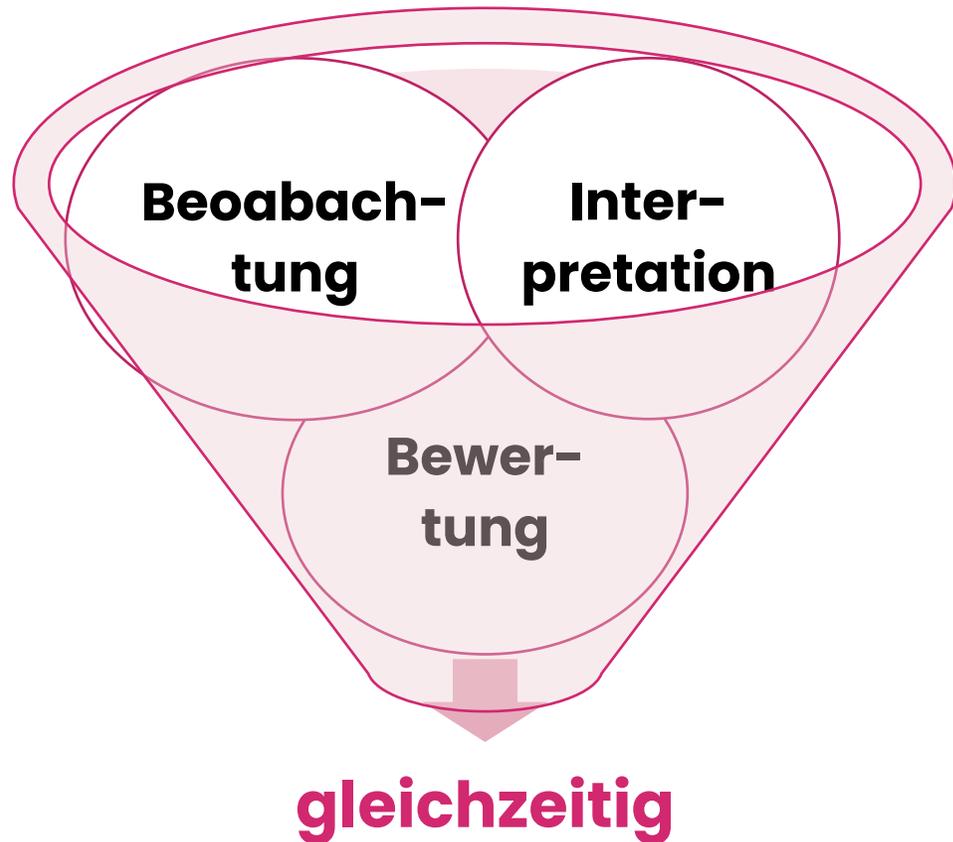
→ damit **auseinandersetzen**, was meine Werte und Einstellungen gegenüber dieser Differenzen sind

Wahrnehmungsrad



Unconscious Bias

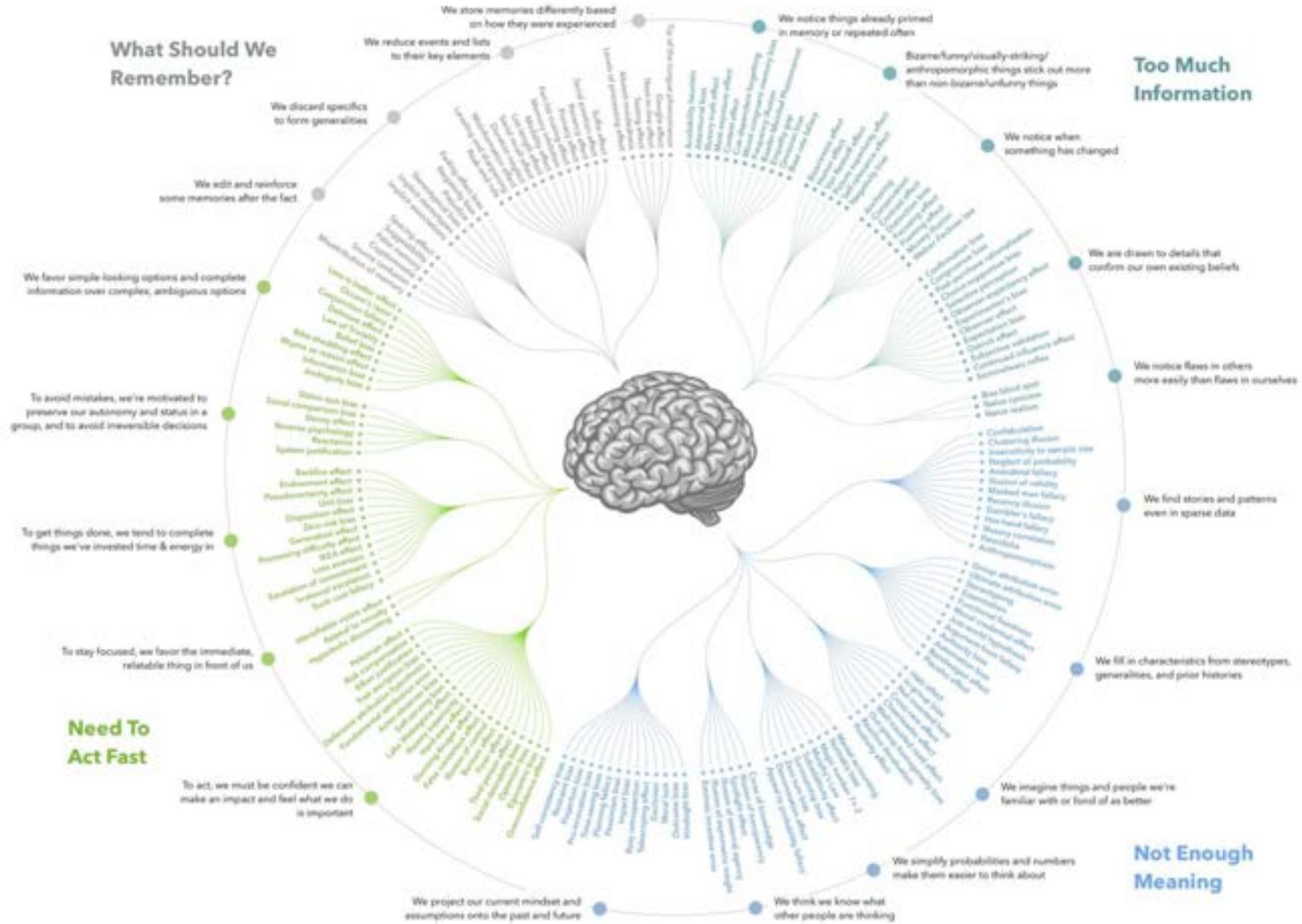
= unbewusste Denkmuster



~~Ich entscheide nach rein objektiven Kriterien!~~

~~Ich habe keine Vorurteile!~~

COGNITIVE BIAS CODEX, 2016



Studie Uni Linz 2016: CV ident!

Verwendete Bewerbungsfotos und Namen



Sandra Bauer

in 18,8 % der
Bewerbungen
eingeladen



Meryem Öztürk

in 13,7 % der
Bewerbungen
eingeladen



Meryem Öztürk

in 4,2 % der
Bewerbungen
eingeladen

Anti-Bias Notbremse-Tipp:

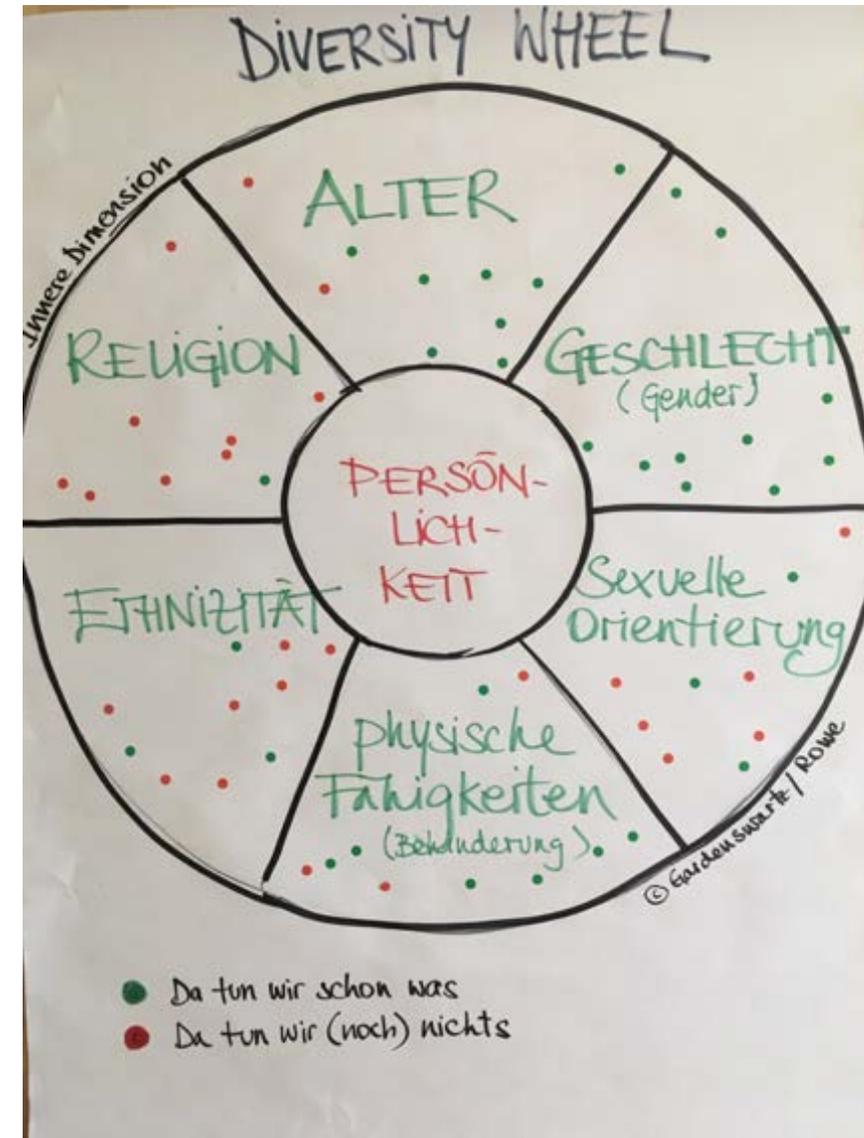
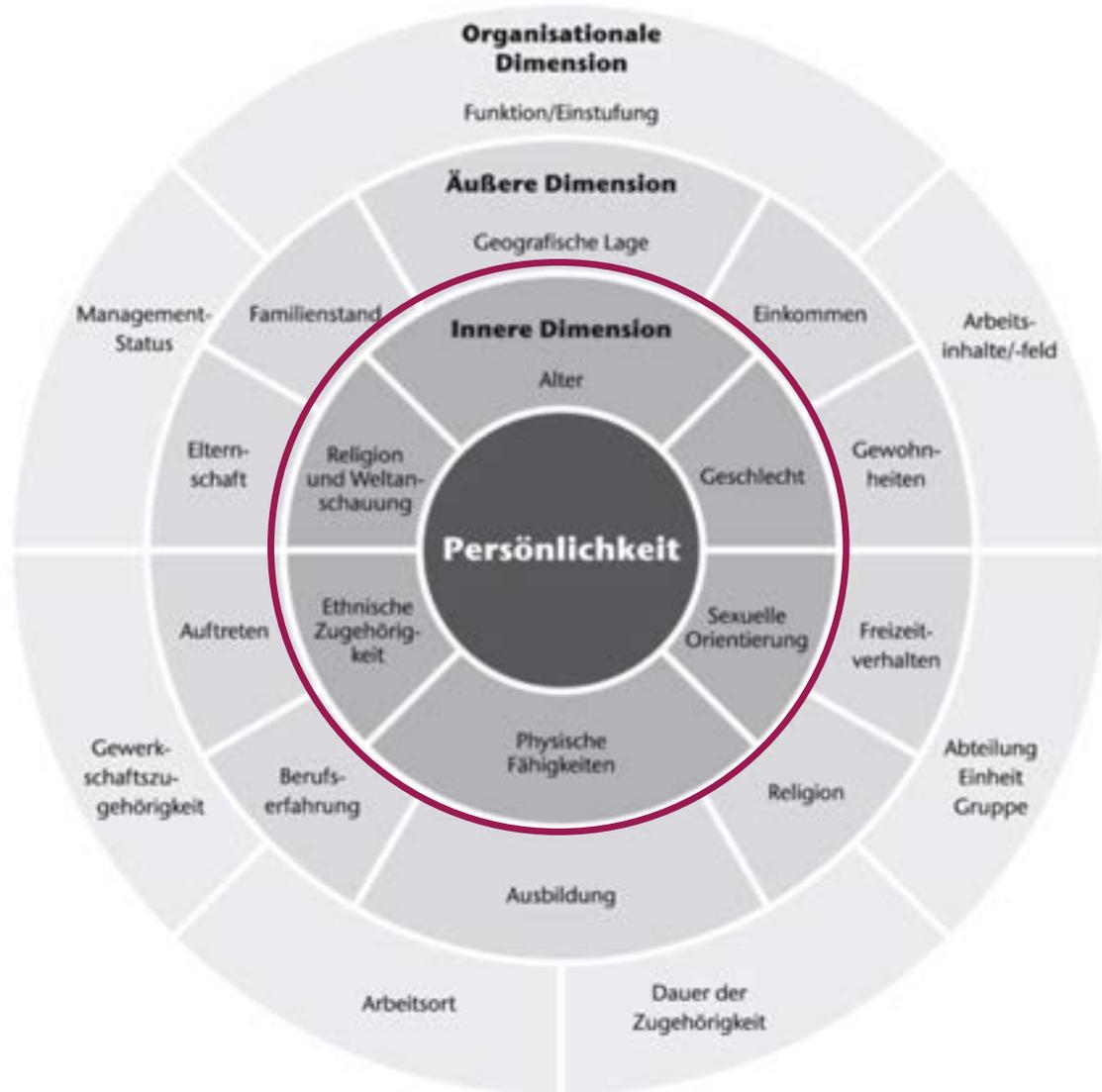


1. Beobachtung

2. Interpretation

3. Bewertung

Diversity Wheel Gardenswartz & Rowe



Beispiele für allgemeine Maßnahmen

- **Personalmanagement & Recruiting:**
 - Standardisierte Bewerbungsverfahren, optimal: anonymisiert
 - Arbeitsgruppen, Erhebung & Monitoring von Diversity-Kennzahlen
 - Förderprogramme
 - Diversity-Verantwortliche (inkl. Budget!)
- **Organisations- & Führungskultur:**
 - Diversity- und Anti-Bias Schulungen für Führungskräfte
 - Diversity Management in Zielvereinbarungen, Jahresgesprächen und Bonifikationen verankern
 - Aufnahme in Leitbild, Firmenphilosophie etc.
- **Kommunikation & Information**
 - Intern und extern
 - **(BILD)SPRACHE!** → siehe Bonus-Track 😊

Big 6:



Ethnizität



Ausgewählte Maßnahmen



Ethnizität

- Interkultureller Kalender
- Menü/Speisepläne anpassen
- Mehrsprachigkeit fördern
- Trainings & Coachings für interkulturelle Kommunikation / Konfliktmanagement
- Kunst- Uni Graz: Rekrutierung von Personen mit bestimmten Sprachkenntnissen zur Betreuung der ausländischen Studierenden
- Polizei BRD: Gezielte Rekrutierung von Personen aus migrantischen Communities

Big 6:

2 Alter



!?



50+



20-40

Ausgewählte Maßnahmen



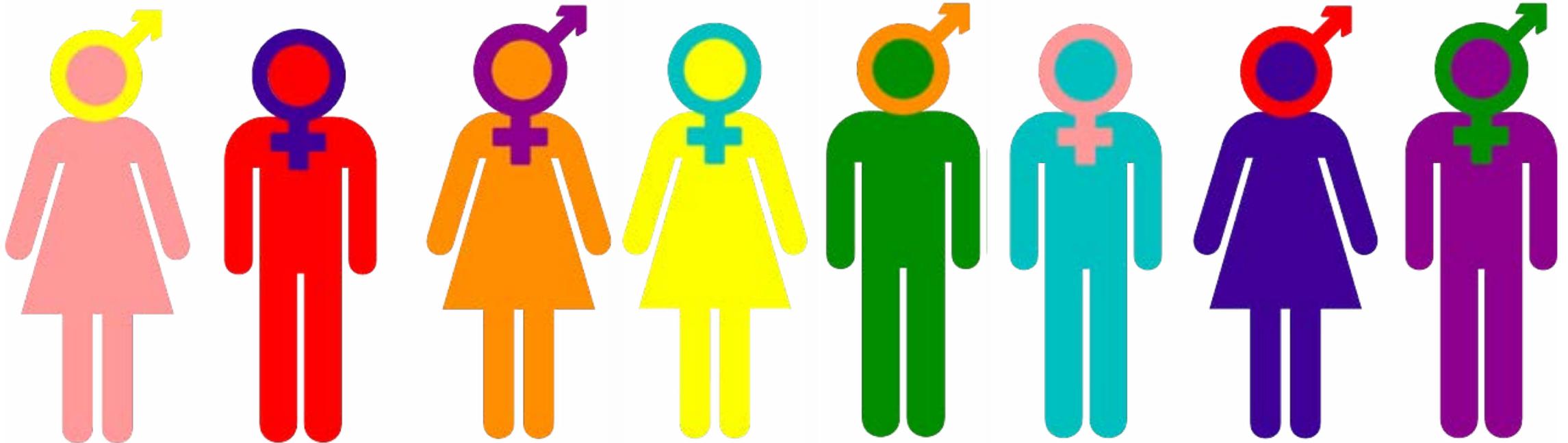
Alter

- Vorbeugende Gesundheitsförderung
- Lebensphasen-Orientierung (Arbeitszeit, Dienstreisen etc.)
- Ergonomische Arbeitsplätze
- Generationen-gemischte Teams fördern
- (Reverse) Mentoring-Programme

Big 6:



Geschlecht



Ein Blick auf LinkedIn..



Alexa Michelle Schwarz (she/her)

Expert Trainer, Speaker, Panelist

LinkedIn Mitglied

My name is Jamal, my pronouns are 'they, theirs, and them'.

Lixi Conrads • 3.+

Software Developer (in Science)

Berlin

Zusammenfassung: ## Only LGBTQIA* friendly companies ##



Manuel Bräuhofer (he/him)

Diversity-Experte, Gesellschafts-Junkie & '
Wien, Wien, Österreich · [Kontaktinformationen](#)

Em Karisch • 2.

DevOps Engineer & SaaS Development at [khaos.solutions](#)
Salzburg

Zusammenfassung: (Pronouns en: they/them - Pronomen de: **dey/deren**)



EINEN KAFFEE BITTE!



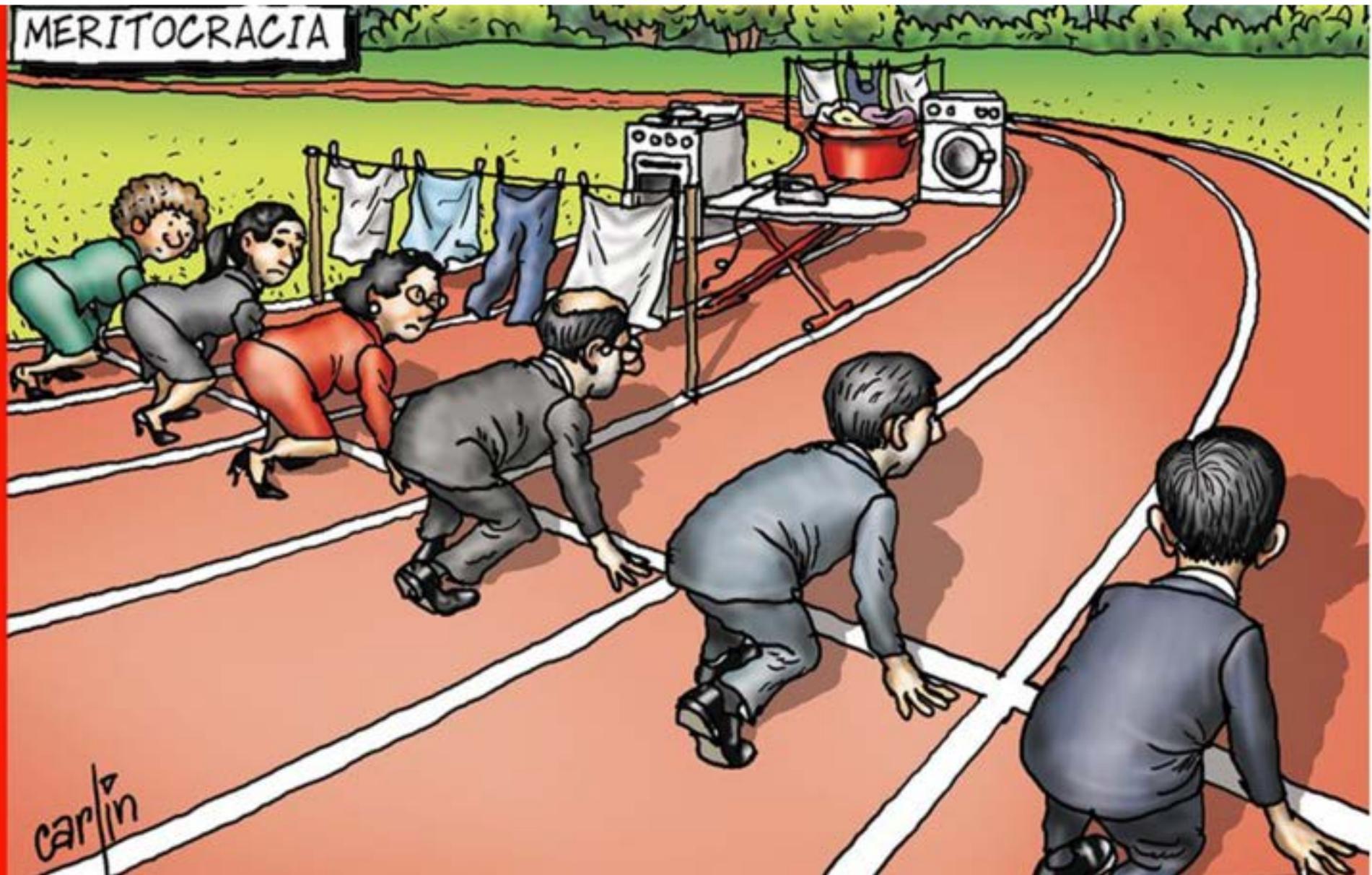


WWW.SASCHA-SASCHA.DE

Carlincaturas



La República



Ausgewählte Maßnahmen

3

Geschlecht

- Förderung der Geschlechter-Parität
- Gleiches Geld für gleiche Arbeit
- Kinderbetreuung
- Förderung aktiver Vaterschaft
- Förderung "geschlechts-untypischer" Berufswahl
- Berücksichtigung weiterer Geschlechtsidentitäten
- Salzburg AG:
u.a. Umstellung der gesamten Unternehmens-Kommunikation auf gendersensible Sprache
- OÖ Landesfeuerwehrverband:
Frauenförderpreis 2021

Big 6:

4

Sexuelle Orientierung



Ausgewählte Maßnahmen

4 Sexuelle Orientierung

- Null-Toleranz Politik bei Belästigung und Diskriminierung
- Zugang zu allen Sozialleistungen (z.B. Karenz, Versicherungen etc.)
- Unterstützung von LGBT-Netzwerken
-  Pride-Kampagnen
(no pinkwashing!)

Big 6:

5 Behinderung



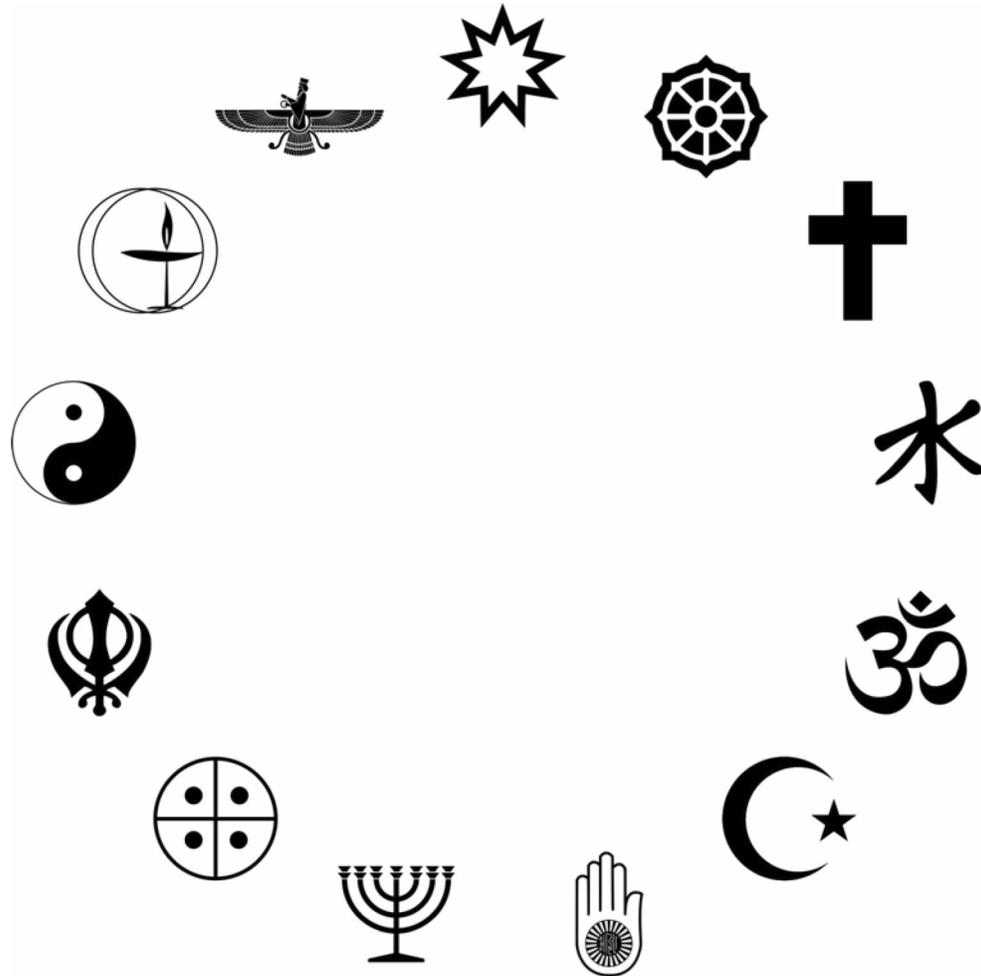
Ausgewählte Maßnahmen

5 Behinderung

- Aktive Ansprache / Förderung von Menschen mit Behinderung
- Barrierefreiheit (baulich, Information, Zugang)
- Kooperationen mit Organisationen z.B. myability

Big 6:

6 Religion



Ausgewählte Maßnahmen



Religion

- Berücksichtigung von Festtagen / Feiertagen in Personalplanung
- Policy für religiöse Symbole / Arbeitskleidung
- Räumliche Möglichkeiten (z.B. Raum der Stille)

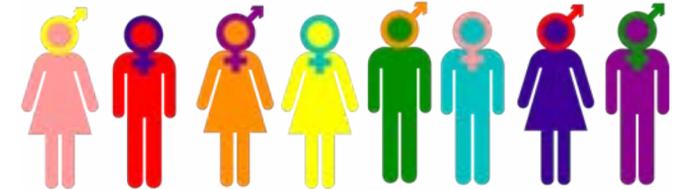
Bonus-Track (BILD)SPRACHE

Haben Sie tatsächlich nur Mitarbeiter und Kunden?



Genderleicht.de

Auf Genderleicht.de finden Sie nützliche Tipps & Tools, wie Sie diskriminierungsfrei schreiben und sprechen können. Sie brauchen mehr Informationen? Wir haben für Sie Fakten zu Geschlechtergerechtigkeit in Wort und Bild gesammelt. Wir sind Journalistinnen und zeigen Ihnen, wie faire Medienarbeit einfach und immer funktionieren kann.



Inklusive und nicht-diskriminierende Sprache hinsichtlich aller BIG 6 Dimensionen der Vielfalt!



Sieht so Diversity aus?



Die VielfaltsAgentin ●

accenture

MAKE INCLUSION & DIVERSITY MORE RICARDA, FELIX & MICHAELA.

MAKE ACCENTURE MORE YOU. Deine Stärken und Talente machen uns jeden Tag besser. Bei Accenture bist du nicht einer von vielen, sondern ein wichtiger Teil unseres agilen Teams, das gemeinsam Innovationen vorantreibt. Wir fordern den Status Quo heraus und verbessern die Welt, in der wir leben und arbeiten.
[accenture.at/inclusionanddiversity](https://www.accenture.at/inclusionanddiversity)

NEW APPLIED NOW

Monika Pink-Rank, 24.09.21

VOLLER CHANCEN

WIR HABEN JOBS FÜR JEDEN GESCHMACK!
So vielfältig wie unsere Mitarbeiter*innen sind auch unsere Jobs und Karrierewege. Komm in unser Team und starte deine eigene BILLA Buchkarriere!

DIESE TOLLEN BENEFITS WARTEN AUF DICH:

- Einschulung & Weiterbildung
- Flexible Arbeitszeiten
- Mitarbeiter-Karte
- Betriebliche Altersvorsorge
- Mentoring/Coaching
- Gesundheitsvorsorge
- Verlässlicher Arbeitgeber
- BILLA Ferien-Camps
- Outscheine

BILLA BUCH KARRIERE

BEWIRB DICH JETZT UNTER [KARRIERE.BILLA.AT](https://www.billa.at/karriere)

Noch zwei Tipps



- Aktionstage: 05.-19.10. in ganz Österreich
- Online-Kongress (gratis): 05.10.2021 von 9-17 Uhr
- www.divörsity.at
- Initiative der WKO
- Info, Publikationen, Studien zu Diversity
- Charta zum Unterzeichnen (gratis für EPU)
- <https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/index.html>

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Die **Vielfalts**Agentin ●

Mag.ª Monika Pink-Rank, MAS
Steingasse 71
5020 Salzburg
Österreich

E-Mail: mail@monika.pink
Tel. +43(0)664-8311972
Website: www.monika.pink
Blog: www.vielfaltsagentin.at