



DiversifyNow

Mehr Diversität in Organisationen

Diversity-Prozess

Beschreibung:

Die Entwicklung hin zu einem diverseren Unternehmen bedeutet oft eine Veränderung etablierter Denk- und Verhaltensmuster von Führungskräften und Mitarbeitenden. Dabei müssen wir sehr behutsam vorgehen, um wichtige Mitstreiter*innen nicht zu verschrecken. Denn Veränderung bedeutet auch, ich muss Vertrautes verlassen und neues Erlernen. Dafür braucht der Mensch ein sicheres Umfeld, um seine Ängste und Bedürfnisse teilen zu können und er/sie schließlich in einen neuen Zustand der Offenheit und des Ausprobierens kommt.

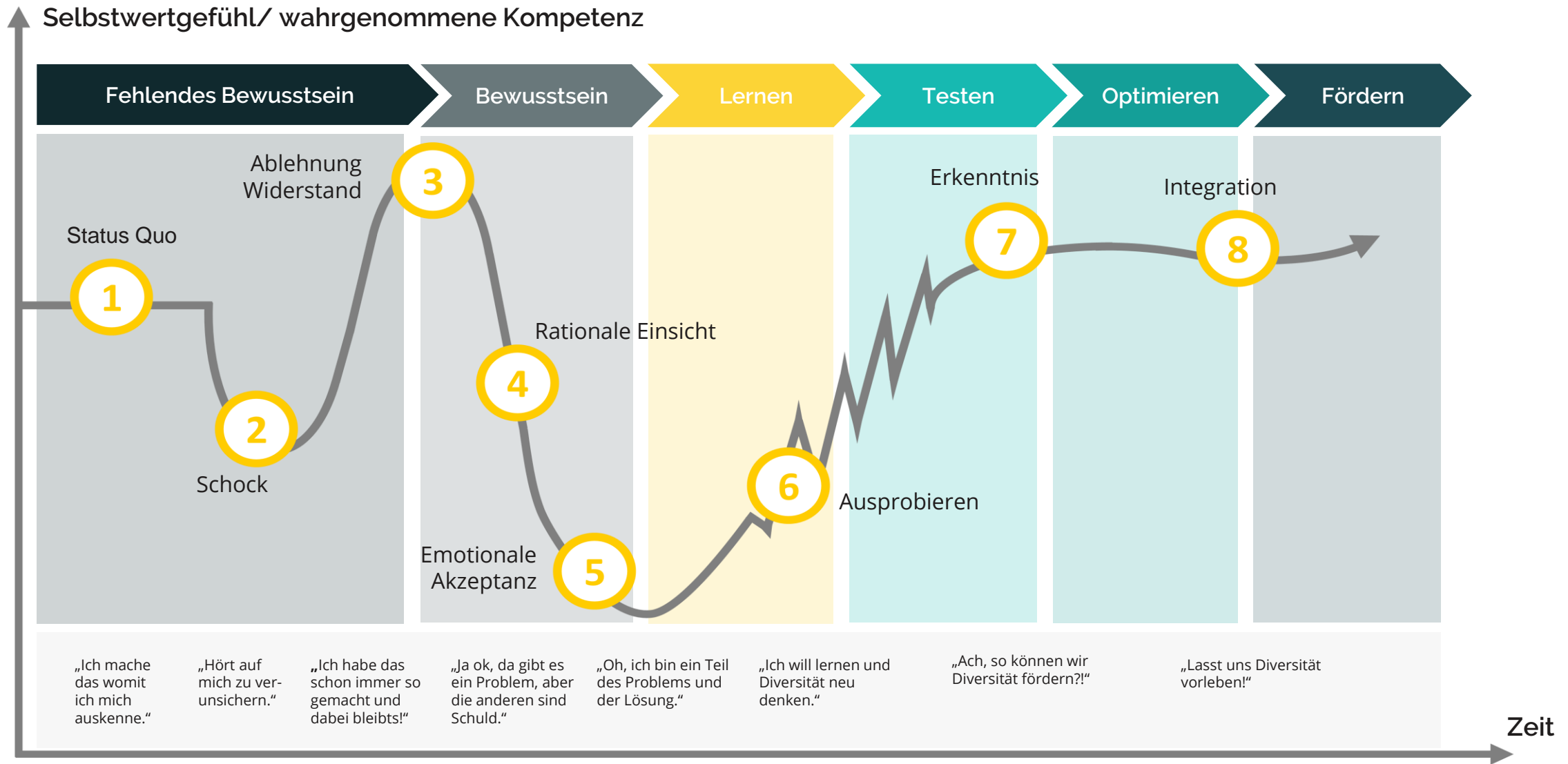
Hilfestellung:

- Verständnis von Veränderungen für Unternehmen und jede*n Einzelne*n
- Implizites und unausgesprochenes sichtbar machen
- Auswahl der richtigen Maßnahmen für jeweilige Phase der Veränderung

Anwendung:

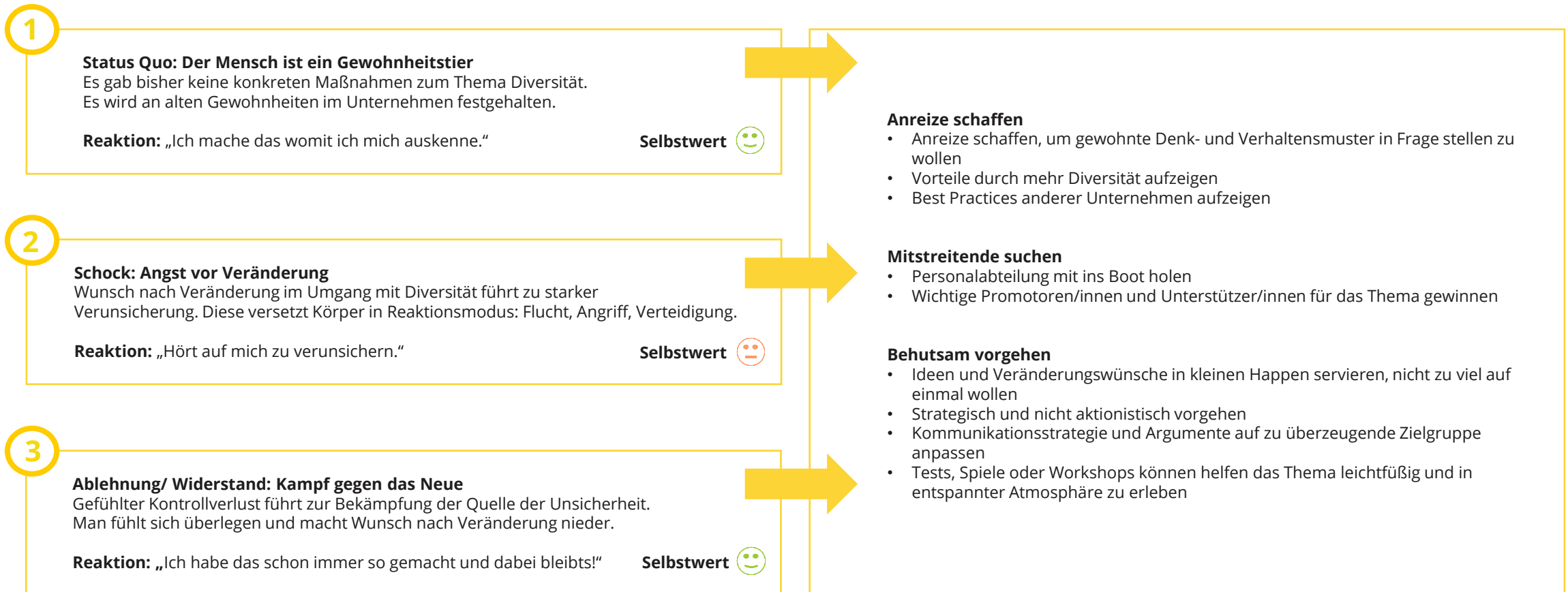
- Durchlesen für die eigene Orientierung
- Selbstreflexion: Wo ordne ich mich ein?
- Mit Kollegen*innen teilen und miteinander vergleichen: Wo ordnen wir uns ein? Wo steht das Unternehmen als Ganzes?
- Einsatz in Workshops zur Strategie- und Maßnahmenableitung
- Aufklärung wichtiger Entscheidungsträger*innen und Kollegen*innen

Diversity-Prozess



Wie erleben wir die Veränderung?

Wie gestalten wir die Veränderung?



Wie erleben wir die Veränderung?

Wie gestalten wir die Veränderung?

4

Rationale Einsicht: Wahrnehmung der Situation

Der Wunsch nach Veränderung im Bereich Diversität wird rational verstanden. Eine bewusste Reflexion des eigenen Verhaltens findet nicht statt.

Reaktion: „Ja ok, da gibt es ein Problem, aber die anderen sind Schuld.“ **Selbstwert** 😞



5

Emotionale Einsicht: Wendepunkt im Tal der Tränen

Innerer Konflikt zwischen alten Gewohnheiten und neuer Situation führt zum Gefühl der Inkompetenz. Veränderungsbedarf wird erkannt und als Chance gesehen.

Reaktion: „Oh, ich bin ein Teil des Problems und der Lösung.“ **Selbstwert** 😞



6

Ausprobieren: Im Lernen steckt Begeisterungspotential

Alte Gewohnheiten und Denkmuster zum Umgang mit Diversität im Unternehmen werden neu gedacht und erlernt. Es braucht eine Vision. Maßnahmen werden getestet.

Reaktion: „Ich will lernen und Diversität neu denken.“ **Selbstwert** 😞



Oberste Führung ins Boot holen

- Unterstützung des obersten Management sicherstellen
- Weitere Stakeholder/innen und Schlüsselstellen einbeziehen z.B. Betriebsrat, Führungskräfte

Situationsanalyse

- Status Quo zum Thema Diversität im Unternehmen erfassen
- Mittels Diversitäts-Check Grad der vorherrschenden Diversität ermitteln
- Interne Befragungen mit Mitarbeitenden durchführen

Um Rat fragen

- Expertise und Unterstützung von außen holen: Berater/innen, Coaches
- Austausch mit anderen Unternehmen suchen, die das Thema bereits angegangen sind

- Organisationalen Rahmen schaffen, z.B. Projektteam, Pilotprojekt, Verantwortliche/r
- Dimensionen festlegen, die für das Unternehmen relevant sind und priorisiert werden sollen
- Vision und Mission aufstellen und daraus einen Aktionsplan generieren: Welche Werte sind uns wichtig, was wollen wir damit erreichen und wie schaffen wir das?
- Mitarbeitende in iterativen Workshops einbeziehen und Trainings anbieten

Wie erleben wir die Veränderung?

Wie gestalten wir die Veränderung?

7

Erkenntnis: Der Aha-Effekt

Dank der stetigen Übung und ersten Erfolgen kann Mehrwert durch Diversität positiv erfahren werden.

Reaktion: „Ach, so können wir Diversität fördern?!“

Selbstwert 😊



- Bewährtes auf die gesamte Organisation ausrollen
- Organisationalen Rahmen offiziell im Organigramm verankern z.B. Diversitäts-Manager/in
- Diversität nach innen und außen vorleben
- Erkenntnisse und Best Practices auch mit anderen Unternehmen teilen
- Konstante Sichtbarkeit generieren z.B. Diversitätstag, „Fuck-up Nights“, Blog

8

Integration: Das ursprünglich Neue wird zum Alltag

Durch ständiges Wiederholen wird Diversität zur Routine. Das neue Wissen kann mit anderen geteilt werden.

Reaktion: „Lasst uns Diversität vorleben!“

Selbstwert 😊



- Feedback- und Austausch Möglichkeiten für Pilotprojekte, Management und Mitarbeitende schaffen z.B. Retrospektiven, Kummerkasten, Umfragen
- Transparente Kommunikation über Fortschritte und Erkenntnisse für alle Mitarbeitenden
- Aufbauend auf den Erkenntnissen weitere Initiativen und Projekte starten
- Mehr/alle Mitarbeitende einbeziehen

Diversity-Journey



Wo steht unsere
Organisation heute?

Zur Journey

Diversity-Canvas



The screenshot shows a grid with three columns and two rows. The columns are headed by questions: 'Wofür steht Diversity für unsere Organisation?', 'Wofür steht Diversity für unsere Organisation?', and 'Wofür steht Diversity für unsere Organisation?'. The rows are headed by 'Wofür steht Diversity für unsere Organisation?' and 'Wofür steht Diversity für unsere Organisation?'. The grid is currently empty for input.

Was bedeutet Diversity in
unserer Organisation?

Zur Canvas

Diversity-Personas



Wer ist an diesem
Veränderungsprozess beteiligt?

Zu den Personas



 [Julia Steger](#)

**Systemische Beraterin & Coachin
Projektleiterin**

Agiles Management, Servant
Leadership, Systemisches Coaching,
Strategieentwicklung, Change
Management, Kulturentwicklung



 [Kai Richard König](#)

**Software Engineering Manager
Founder**

Software Development, Business
Development Strategieentwicklung,
Agiles Management, Projektleitung,
Teamführung, Product Owner

Sie haben Fragen oder Verbesserungsvorschläge?
Schreiben Sie uns gerne an, wir freuen uns auf Ihr Feedback:
<https://www.diversify-now.de/kontakt>