



DiversifyNow

Mehr Diversität in Organisationen

Diversity-Personas

Beschreibung:

Stellen Sie sich vor, Sie sitzen in einem Meeting und schlagen vor das Unternehmen sollte sich mehr mit dem Thema Diversity auseinandersetzen. Sie werden sofort Rückmeldungen erhalten von "tolle Idee" über "klingt nett, aber...." bis hin zu "wir sind divers genug!". Sie haben es mit unterschiedlichen Interessengruppen zu tun, die es zu berücksichtigen gilt. Hierfür haben wir Ihnen einige Beteiligte zusammengefasst inklusive hilfreicher Tipps und Hintergrundinformationen.

Hilfestellung:

- Verständnis für verschiedene Standpunkte
- Management der unterschiedlichen Anspruchsgruppen
- Ableitung von Maßnahmen
- Auswahl wichtiger Mitstreiter*innen und Fördernden

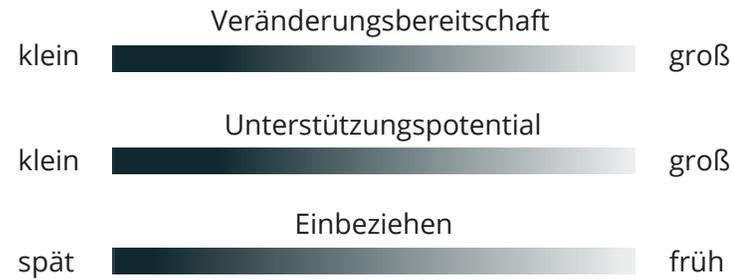
Anwendung:

- Durchlesen für die eigene Orientierung
- Selbstreflexion: Wo ordne ich mich ein?
- Mit Kollegen*innen teilen und miteinander vergleichen: Wo ordnen wir uns ein?
- Wie ordnen wir wichtige Führungskräfte und Stakeholder*innen ein?

Die Unverbesserlichen

Meinung:

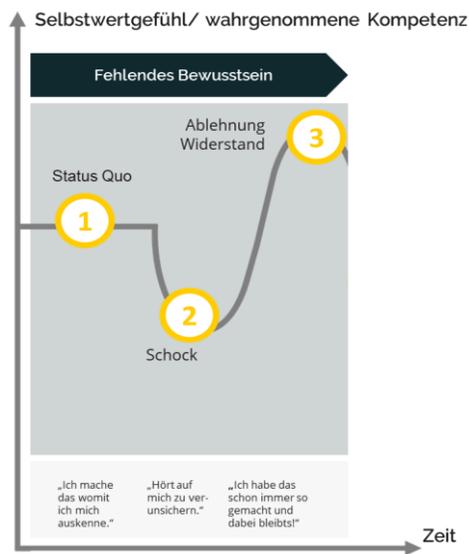
„Ich habe nun wirklich keine Zeit mich auch noch mit Diversität und Inklusion zu beschäftigen. Dass ist doch auch nur wieder eine Sau, die durchs Dorf getrieben wird. Wir haben hier keinen Handlungsbedarf. Wenn Sie mich nun entschuldigen, ich habe zu tun.“



Tipps

- Beobachten; erst einbeziehen wenn Promotoren gefunden
- Ängste ernst nehmen & Lösungen einbringen lassen
- Wenn zu destruktiv, isolieren anstatt einbeziehen

Im Veränderungsprozess



Zum Prozess

Ziele

- Festhalten an etablierten Regeln und Verhaltensweisen
- Kompetenz aufrecht erhalten
- Wenn überhaupt, gibt er/sie Veränderungen vor

Herausforderungen

- Status Quo und Machtstatus verteidigen
- Ständiges Hinterfragtwerden abwehren
- Fühlt sich missverstanden und nicht gehört
- Alltagsstress bewältigen

Motivatoren

- Anerkennung
- Sichtbarkeit
- Verantwortung/ Macht
- Sicherheit

In der Journey

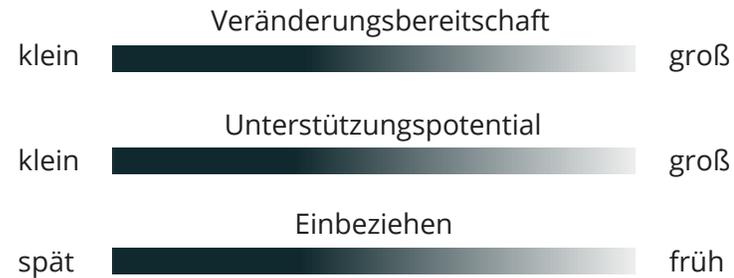
	Fehlendes Bewusstsein		Fehlendes Bewusstsein
Taten	Leugnen, Ignorieren, Argumentieren, Diskreditieren, Übersehen, einfach weiter machen	Argumente	Unsere Konkurrenz macht es auch; wir könnten auf der Strecke bleiben
Gedanken	Es ist nicht nötig, über Vielfalt in unserer Organisation zu sprechen. Wir sind vielfältig genug. Neue Regeln sind Zeitverschwendung und unnötig.	Aktionen	Argumentieren Sie mit Fakten, Zahlen und bewährten Verfahren; Involvierem Sie die Personalabteilung & Fördernde; vermeiden Sie destruktive Nein-Sager.
Fragen	Warum sprechen wir darüber? Warum verschwenden Sie meine Zeit?	Tools	Spielerische Diversity-Tests; Best Practices anderer; Workshop, um sich Thema spielerisch zu nähern
Gefühle	Verärgert, Angegriffen, Konfrontiert, Missverstanden, Gestresst	KPIs	Anzahl der Unterstützenden und Fördernden
Aussagen	"Diversität ist nur ein Buzzword. Gehen wir wieder an die Arbeit!"	Inspiration	Diversity Studien

Zur Journey

Die Unwissenden

Meinung:

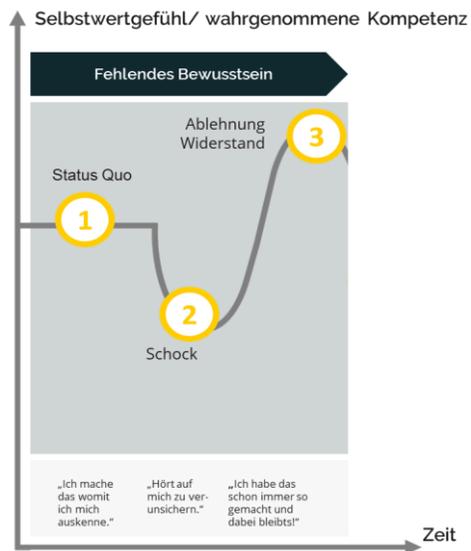
„Diversität? Was ist das? Ist das gerade wirklich ein wichtiges Thema? Also, beschwert hat sich bei mir ja noch niemand. Bereiten Sie doch erst einmal ein paar Infos vor, bevor wir hier zu viel unnötige Zeit investieren.“



Tipps

- Entlasten: Hintergrundinfos & Argumente selbst aufbereiten
- Aufklären: in früheren Phase mit ins Boot holen
- Beobachten in welche Richtung die Unwissenden konvertieren.

Im Veränderungsprozess



Zum Prozess

Ziele

- Zeit sparen und effizientes Arbeiten
- Keine schlafenden Hunde wecken
- Kompetenz im Fachbereich aufrecht erhalten

Herausforderungen

- Im Machtgerangel nicht unterzugehen
- Unterschiedliche Strömungen auszugleichen
- Alltagsstress bewältigen
- Keine Zeit neues Wissen/Trends anzueignen

Motivatoren

- Anerkennung
- Als Initiator*in wahrgenommen zu werden
- Bewusstsein wirklich etwas bewegen zu können

In der Journey

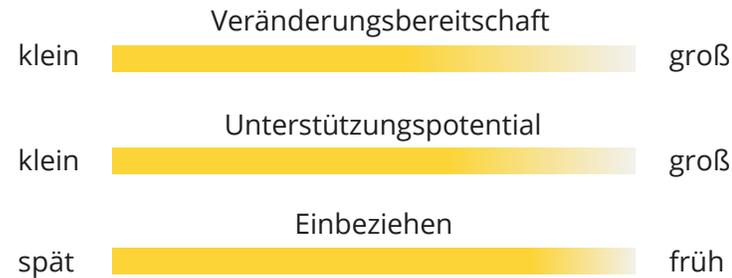
	Fehlendes Bewusstsein		Fehlendes Bewusstsein
Taten	Leugnen, Ignorieren, Argumentieren, Diskreditieren, Übersehen, einfach weiter machen	Argumente	Unsere Konkurrenz macht es auch; wir könnten auf der Strecke bleiben
Gedanken	Es ist nicht nötig, über Vielfalt in unserer Organisation zu sprechen. Wir sind vielfältig genug. Neue Regeln sind Zeitverschwendung und unnötig.	Aktionen	Argumentieren Sie mit Fakten, Zahlen und bewährten Verfahren; Involvier Sie die Personalabteilung & Fördernde; vermeiden Sie destruktive Nein-Sager.
Fragen	Warum sprechen wir darüber? Warum verschwenden Sie meine Zeit?	Tools	Spielerische Diversity-Tests; Best Practices anderer; Workshop, um sich Thema spielerisch zu nähern
Gefühle	Verärgert, Angegriffen, Konfrontiert, Missverstanden, Gestresst	KPIs	Anzahl der Unterstützenden und Fördernden
Aussagen	"Diversität ist nur ein Buzzword. Gehen wir wieder an die Arbeit!"	Inspiration	Diversity Studien

Zur Journey

Die Entflammbaren

Meinung:

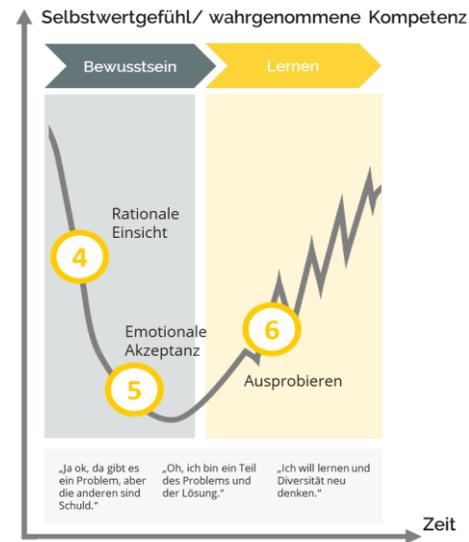
„Hat hier jemand Veränderung gesagt? Find ich super. Weiterentwicklung ist wirklich wichtig. Über Diversität muss ich noch etwas mehr erfahren, aber das klingt an sich nicht verkehrt. Mehr Vielfalt können wir gut gebrauchen.“



Tipps

- Früh mit einbeziehen
- Aufklären
- Aufgaben delegieren
- Einsetzen um andere zu entflammen

Im Veränderungsprozess



Zum Prozess

Ziele

- Verbesserung durch Veränderung
- Am Puls der Zeit bleiben
- Mit anderen etwas Neues/Gutes kreieren
- Aktives Mitwirken

Herausforderungen

- Tiefes Wissen muss sich angeeignet werden
- Nicht in Aktionismus zu verfallen
- Sich für zu viele Dinge gleichzeitig zu begeistern

Motivatoren

- Teil einer Gemeinschaft zu sein
- Einen Beitrag leisten
- Sich verbessern; Neues Lernen
- Anderen helfen

In der Journey

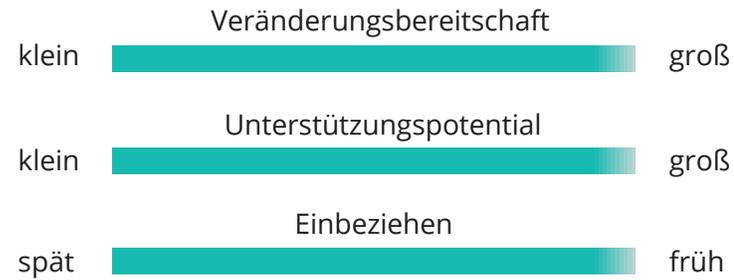
	Bewusstsein	Lernen		Bewusstsein	Lernen
Taten	Hinterfragen, Fragen, Herausfordern, Suchen, Orientieren	Forschen, Lernen, Ausbilden, Trainieren, Zusammenarbeiten, Verarbeiten	Argumente	Höhere Leistung diverser Teams; Lösung für Fachkräftemangel; höhere Kreativität, Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung	Wir können nur mit einem Projekt/einem Team beginnen; wir können auf Experten/innen zurückgreifen.
Gedanken	Es besteht die Notwendigkeit, über Vielfalt in unserer Organisation zu sprechen. Wir müssen unseren Status quo kennen.	Ich möchte etwas über Diversität lernen.	Aktionen	Top-Management mit ins Boot holen; Status quo evaluieren	Organisatorischen Rahmen aufstellen; Dimensionen definieren; Pilotprojekt planen; Workshops & Schulungen; Mitarbeitende befragen
Fragen	Wie vielfältig und divers sind wir?	Was müssen wir tun? Was bedeutet Diversität für uns als Organisation?	Tools	Diversity readiness checks; Unterstützende Coaches, Personas, Prozess, Dimensionen.	Vision und Leitbilder; Aktionsplan; Mitarbeitendenbefragungen; Trainer, Canvas, Handlungsfelder
Gefühle	Unsicher, Überwältigt, Naiv	Aufgeschlossen, Bereit zu Lernen, Neugierig	KPIs	Grad der Diversität in bestimmten Bereichen; Verhältnisse für jede Diversitätsdimension wie Geschlecht, ethnische Hintergrund oder Sprache	Kommunikation der Vision, Mission & des Aktionsplans mit der Organisation; Mitarbeitendenzufriedenheit; Kennzahlen für Diversity-Dimensionen
Aussagen	"Diversität muss berücksichtigt werden. Lassen Sie uns reden!"	"Diversität muss verstanden werden. Lasst uns lernen!"	Inspiration	Diversity Coaching	The Diversity Vision Statement Beispiele

Zur Journey

Die Mitstreiter*innen

Meinung:

„Endlich finde ich jemand dem das Thema Diversität auch so sehr am Herzen liegt. Wir müssen hier dringend etwas tun. Lass uns am besten zusammen tun und gemeinsam einen Plan aufsetzen, wie wir das Thema am besten angehen.“



Tipps

- Als Team aufstellen
- Offene Kommunikation untereinander
- Gemeinsamen Plan aufstellen, wie man am besten vorgeht
- Verantwortung übertragen

Im Veränderungsprozess



Zum Prozess

Ziele

- Unternehmen zum Besseren verändern
- Alte, hinderliche Denk- und Verhaltensmuster aufbrechen
- Gerechtigkeit und Fairness

Herausforderungen

- Unverbesserliche „kontrollieren“
- Unwissende aufklären und gewinnen
- Entflammbar gewinnen und managen
- Strategisch vorgehen und geduldig agieren

Motivatoren

- Intrinsische Motivation sich weiterzuentwickeln
- System als Ganzes voranbringen (nicht im System arbeiten)
- Fairness; Der Glaube an Diversität an sich

In der Journey

	Testen	Optimieren		Testen	Optimieren
Taten	Versuchen, Testen, Definieren, Kommunizieren, Entwickeln, Etablieren	Anpassen, Sammeln & Feedback geben, Wiederholen, Verbessern, Messen	Argumente	Mitarbeitendenengagement nimmt zu	Mitarbeitendenzufriedenheit steigt
Gedanken	Ich möchte Diversität ausprobieren.	Ich möchte unsere Aktivitäten im Bereich Diversität weiter verbessern.	Aktionen	Feedbackformate für Mitarbeitende & Management; mehr Teams /Personen einbeziehen; Testergebnisse und Erkenntnisse austauschen; weitere Projekte starten	getestete Ideen skalieren; Mitarbeitenden-Feedback einbeziehen; organisatorischen Rahmen und Aktionsplan anpassen
Fragen	Wo soll man anfangen? Wo sollen wir es testen? Was funktioniert und was nicht? Wie verbreitet man die Ideen?	Wie können wir den Fortschritt messen? Wo müssen wir uns anpassen? Was wollen wir noch ausprobieren?	Tools	Agiles Projektmanagement; Retrospektiven	„Fuck up nights“; Retrospektiven
Gefühle	Nervös, Aufgeregt, Vereint	Sicherer, Engagiert	KPIs	Anzahl der realisierten Projekte; Anzahl der einbezogenen Teams; Anzahl der Retrospektiven; Engagement Rate	Mitarbeitendenzufriedenheit, Mitarbeitendenbindung; Zeit bis zur Realisierung neuer Projekte
Aussagen	„Diversität braucht Praxis. Versuchen wir es!“	„Diversität ist tägliche Routine. Lasst uns innovativ sein!“	Inspiration	Agiles Arbeiten	Charta der Vielfalt - Best Practices

Zur Journey

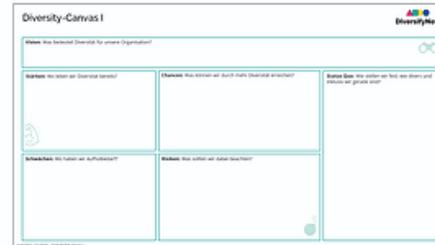
Diversity-Journey



Wo steht unsere Organisation heute?

Zur Journey

Diversity-Canvas



Was bedeutet Diversity in unserer Organisation?

Zur Canvas

Diversity-Prozess



Was müssen wir im Veränderungsprozess beachten?

Zum Prozess



 [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:
diversify-now.de@mailbox.org