

Warum sollten wir unsere Diversity Culture gezielt verändern?

Das Thema „Diversity, Equity & Inclusion (DEI)“ ist ziemlich umfangreich. Man muss verschiedene Faktoren berücksichtigen, bevor man es in einem bestimmten organisatorischen Aufbau implementiert. Oft fällt es schwer an einen Ausgangspunkt zu denken, aber eine gut integrierte Diversity-Strategie ist ein universeller Erfolgsfaktor für Unternehmen. Die oben genannten Unterscheidungsmerkmale sind die bewährtesten Verfahren, die unter Berücksichtigung aller Interessengruppen ausgeführt werden können. Die Checkliste enthält Praktiken für Organisationen, um ihre DEI-Initiativen zu priorisieren, einzubetten und zu erweitern. Ihre Organisation möchte jedoch möglicherweise die Verwendung an Ihre spezifischen Bedürfnisse anpassen.

Finanzielle Aspekte

- Die Geschäftsführung ist sich darüber einig, für eine DEI-Initiative in der Organisation wegweisend zu sein
- Identifizieren Sie das Hauptziel des DEI-Programms und konzentrieren Sie sich jeweils auf ein „smartes“ Ziel (spezifisch, messbar, akzeptabel, relevant & terminiert).
- Weisen Sie feste Budgets für die DEI-Initiativen und -Richtlinien aus
- Erzielen Sie aussagekräftige Ergebnisse und Verbesserungen aus den DEI-Strategien

Interne Kunden

- Konzentrieren Sie sich darauf, Inklusion auch bei unterrepräsentierten Gruppen innerhalb der Teams, zu einem wichtigen Thema zu machen
- Bilden Sie einen DEI-Ausschuss mit Vertretern die echten Einfluss haben und das Vertrauen der Gruppe innerhalb der Organisation genießen
- Planen Sie regelmäßige Meetings, um den Fokus, die Verantwortlichkeit und die Effektivität des Programms sicherzustellen
- Überprüfen Sie mögliche Unterschiede bei verschiedenen Prozessen (Vergütung, Beförderungen und Karriereentwicklung)
- Werben Sie für die DIE-Strategie, um mehr Mitglieder zu finden und die Gruppe zu fördern. Bauen Sie Vertrauen auf.

Innovation & Lernen

- Führen Sie DEI-Bewertungsumfragen speziell für die Ziele der Organisation durch
- Identifizieren von Lücken und Erstellen von Aktionsplänen mit Meilensteinen und Zeitplan
- Erstellen Sie eine geeignete DEI-Richtlinie, die den Erwartungen an Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz gerecht wird
- Recherchieren Sie lokale Demografiestatistiken, um eine vergleichbare Analyse mit Unternehmensdemografien zu erhalten
- Führen Sie verschiedene bedarfsorientierte Schulungsprogramme durch, um Mitarbeiter und Manager gleichermaßen zu schulen

Externe Kunden

- Entwickeln Sie eine DEI-Erklärung des Unternehmens und verpflichten Sie sich dazu
- Erstellen Sie DIE-konforme Stellenausschreibungen, die Talente jeglicher Herkunft, Geschlechts usw. willkommen heißen
- Gestalten Sie Ihre Rekrutierungsmethoden diverser bzw. vielfältiger
- Überarbeiten Sie Ihre Onboarding-Programme, um das Bewusstsein für die DEI-Kultur der Organisation zu schärfen
- Kommunizieren Sie die DEI-Updates und -Pläne

Haben Sie noch weitere Interessen oder Fragen?
Bitte zögern Sie nicht uns zu kontaktieren.

E-Mail : kontakt@coneoo.de
Kontakt : +49 7951 46 91 280-0

Level up our checklist, please!

Geben Sie uns Ihr Feedback und freuen Sie sich über eine süße Belohnung!

Wir haben diese Checkliste mit Sorgfalt erstellen, um Ihnen ein paar praktikable Tipps zu geben.

Nun würden wir uns sehr freuen, wenn Sie die Checkliste einem Praxistest unterziehen oder aus Ihrer langjährigen Erfahrung heraus theoretisch bewerten. Das wird uns helfen, die Checkliste in Zukunft noch besser zu machen. Und weil wir uns über Ihr Feedback sehr freuen, egal ob es positiv oder negativ ausfällt, bedanken wir uns gerne mit einem kleinen, süß gefüllten Überraschungspaket

<https://www.coneoo.de/checklisten-feedback>

