

4.6 Checkliste für die Diversity kompetente Organisation

Fokus im neuen St. Galler Management-Modell	Zentrale Fragen zum Diversity-Bezug
<p>Unternehmenspolitik: Normative Positionierung, d. h. Umgang Ihres Unternehmens mit gesellschaftlicher Verantwortung. Welche Rolle hat Ihr Unternehmen in der Gesellschaft (Selbsteinschätzung)?</p>	<p>Welche Motivation hat Ihr Unternehmen, sich für Diversity einzusetzen – ökonomische, ethisch-moralische, gesetzliche?</p> <p>Wer profitiert wie von Ihrer Unternehmenswertschöpfung? Haben Sie hier unbeabsichtigte Effekte, die Diversity kontraproduktiv sind?</p> <p>Gibt es in Ihrer Organisation im Leitbild oder in anderen Dokumenten (soziales Konzept, Code of Conduct, etc.) Aussagen zum Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft bzw. Kundenschaft?</p>
<p>Unternehmensstrategie:</p>	<p>Kann Diversity für Ihr Unternehmen strategisch relevant werden, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> > bei der Erschliessung neuer Märkte bzw. Zielgruppen > auf dem Arbeitsmarkt (bei der Suche nach talentierten Fach- und Führungskräften)? > bei den InvestorInnen und grossen Auftraggebern, z. B. öffentliches Beschaffungswesen, Zertifizierungs- und Akkreditierungsstellen? > in der Öffentlichkeit, z. B. Imageverbesserung? > vonseiten des Staates, z. B. gesetzliche Änderungen oder Quoten? > weil sich Konkurrenten verstärkt mit dem Thema zu positionieren versuchen? <p>Gibt es klare Diversity-Ziele aus der Unternehmensstrategie, die top-down unterstützt werden? Welche Priorität haben diese Diversity-Ziele?</p>

<p>Strukturen:</p>	<p>Ist das Thema Diversity strukturell in Ihrem Unternehmen verankert und damit weitgehend «personenunabhängig»?</p> <p>Gibt es intern eine Fachstelle Diversity (ein Kompetenzzentrum, einen Diversity-Beauftragten)?</p> <p>Ist die Stelle hierarchisch hoch angesiedelt oder hat sie zumindest ein direktes Antragsrecht an die Geschäftsleitung?</p> <p>Hat die Fachstelle auch entsprechende Ressourcen (Stellenprozente, Budget, MachtpromotorInnen, Unterstützungsgefäße, etc.)?</p> <p>Verhindert Ihre Aufbauorganisation (durch eine ausgeprägte Hierarchie) den Aufstieg von Mitgliedern marginalisierter Gruppen bzw. von Frauen in Führungspositionen?</p>
<p>Kultur:</p>	<p>Inwieweit leben Sie in Ihrem Unternehmen eine Unternehmenskultur von «Diversity and Inclusion»?</p> <p>Wie wird mit Unterschiedlichkeit umgegangen?</p> <p>Wie homogen/heterogen ist das (Top-)Management zusammengesetzt?</p> <p>Wie heterogen/homogen sind die einzelnen Abteilungen bzw. Teams zusammengesetzt?</p> <p>Was sind Ihre zentralen Werte, die Sie im Unternehmen leben? Was sind die vorherrschenden Argumentationsmuster und Hintergrundüberzeugungen?</p> <p>Wo werden damit Personengruppen ausgeschlossen?</p>

<p>Kultur:</p>	<p>Wie Diversity konform ist die Alltagssprache im Unternehmen? Wie stark dominieren Stereotype das Alltagsgeschehen?</p> <p>Wie familienfreundlich ist die Unternehmenskultur?</p>
<p>Prozesse:</p> <p>Managementprozesse (Unternehmerische Führungsarbeit in Form von Gestaltung, Steuerung und Entwicklung einer Organisation.) Dazu zählen sämtliche Planungs-, Koordinations-, Qualitätssicherungs- und Controlling-Tätigkeiten.</p>	<p>Sind konkrete, messbare Gleichstellungsziele Teil des MbO-Prozesses oder im Qualitätsmanagement integriert?</p> <p>Werden diese Diversity-Ziele in den Mitarbeitendengesprächen regelmässig evaluiert?</p> <p>Haben Sie Diversity-Indikatoren in der BSC integriert oder gibt es eine eigene Diversity-Scorecard?</p> <p>Ist Ihre Personalpolitik «Diversity konform»?</p>
<p>Geschäftsprozesse (Kernaktivitäten einer Organisation, deren Ziel die Stiftung von Kundchaftsnutzen ist.)</p>	<p>Wie können Sie durch den Einbezug der Diversity-Perspektive neue oder verbesserte Produkte und Dienstleistungen auf den Markt zu bringen?</p> <p>Inwieweit bauen Ihre Werbekampagnen auf stereotypen Rollenerwartungen auf?</p> <p>Beziehen Sie in die Leistungsinnovation die verschiedenen Lebens- und Erfahrungshintergründe Ihrer Kundinnen und Kunden oder auch Ihrer Mitarbeitenden mit ein?</p>

Unterstützungsprozesse

(Bereitstellung der Infrastruktur, die eine effektive und effiziente Durchführung der Geschäftsprozesse erst erlaubt.)

Haben Sie Diversity-Kennzahlen im HR-Controlling integriert?

Berücksichtigen Sie in den Management-Informationssystemen auch Diversity-Indikatoren, z. B. Deckungsbeiträge je Kundensegment, Kundinnen-treue, etc.?

Sind die wichtigsten Personalmanagementinstrumente «Diversity konform»?

Sind Diversity-Themen regelmässig Teil in den Weiterbildungen der Führungskräfte?

Erneuerungs- und Optimierungsprozesse

(Grundlegende Veränderungen bzw. kontinuierliche Verbesserungen.)

Haben Sie «Platzhalterziele für Gleichstellung» in grossen Erneuerungsprozessen, damit gemachte Fortschritte im Zuge eines Veränderungsprozesses nicht wieder verloren gehen?

Wo stehen kleinere Optimierungsprozesse an, und wie können Sie dort die Diversity-Perspektive einbeziehen?