



Verbände, Vereine Stiftungen

Maßnahmen für Ihr
Diversity Management

VERBÄNDE, VEREINE, STIFTUNGEN

Auch Non-Profit-Organisationen können die Vielfalt ihrer Mitarbeiter_innen oder Mitglieder nutzen, um erfolgreich und gesellschaftlich noch relevanter zu sein. Für Vereine, Verbände oder Stiftungen eignen sich viele Ansätze, um das Ziel einer vielfältigen Organisation mit Leben zu füllen. Ganz gleich, ob Sie die Vielfalt Ihrer bestehenden Mitgliederstruktur oder die der eigenen Mitarbeiter_innen stärken oder besser nutzen möchten – unsere Maßnahmen unterstützen Sie dabei. Wie viel Zeit und Aufwand Sie dafür investieren möchten oder können, bestimmen Sie selbst.

Zeit- raum Auf- wand	Kurzfristig < 6 Monate < 12 Monate	Mittelfristig 6-12 Monate < 12 Monate	Langfristig > 12 Monate
Gering	1 2 3	4 5	
Mittel	6 7	8 9	10
Groß		11	12

Kurzfristige Maßnahmen

1 Diversity-Kalender

Wann war noch mal der Weltfrauentag, der internationale Tag der Menschen mit Behinderung oder der internationale Tag gegen Homophobie? Im Diversity-Kalender mit den wichtigsten Feier- und Gedenktagen zum Thema Vielfalt erfahren Sie es. Ein unter den Mitarbeitenden verteilter Diversity-Kalender ist zudem ein praktisches Symbol für eine offene Organisationskultur. Außerdem hilft er Ihnen, die unterschiedlichen Bedürfnisse Ihrer vielfältigen Mitarbeitenden bei der Arbeitsplanung so weit wie möglich zu berücksichtigen.

2 Über Diversity berichten

Berichten Sie intern und extern über Ihre Diversity-Aktivitäten sowie über Maßnahmen und Erfolge, die Sie durch mehr Vielfalt erreicht haben. Nutzen Sie alle Kanäle, die Ihnen zur Kommunikation zur Verfügung stehen.

3 Vorbilder

Identifizieren Sie authentische Vorbilder, die das Thema Diversity glaubhaft vertreten und leben. Machen Sie die Vorbilder im Unternehmen sichtbar und kommunizieren Sie ihre Botschaften und Erkenntnisse.

6 Grundsätze und Leitlinien

Nehmen Sie Diversity in Ihre Leitlinien, Ihr Selbstverständnis oder in Ihre Grundsätze auf. Schreiben Sie verbindlich fest, dass Offenheit und Respekt Grundlage Ihres Verhaltens und Handelns sind.

7 Diversity auf allen Ebenen

Überprüfen Sie, wie viel Diversity schon in den Maßnahmen und Aktivitäten steckt. Wenn Sie Barrierefreiheit, Sprache, kulturelle oder geschlechtsspezifische Präferenzen auf allen Ebenen berücksichtigen, haben Sie viel erreicht und werden auch unterschiedliche Zielgruppen ansprechen.

Mittelfristige Maßnahmen

4 Wettbewerbe

Viele Organisationen veranstalten Wettbewerbe am Deutschen Diversity-Tag. Der Wettbewerb kann sich nach innen an die Mitglieder und Beschäftigten richten, aber auch nach außen. Besonders Foto-Wettbewerbe oder Quizze sind beliebt und regen die Auseinandersetzung mit Diversity an. Sie können die Wettbewerbe auch über das gesamte Jahr verteilt durchführen.

5 Kontakte schaffen

Menschen bewegen sich üblicherweise in ihren gewohnten Kreisen – privat und bei der Arbeit. Bringen Sie deshalb Menschen zusammen, die in unterschiedlicher Hinsicht vielfältig sind. Regen Sie zu Begegnungen mit Menschen an, die anders und vielleicht noch ungewohnt sind. Essen oder kochen sie sogar gemeinsam – denn gemeinsame Mahlzeiten verbinden.

8 Externe Kommunikation

Welche Zielgruppe erreichen Sie über welche Medien und mit welchen Botschaften? Und wen erreichen Sie nicht? Eine wertschätzende Sprache – auch Bildsprache – ist oft der erste Schlüssel. Bilden Sie in Ihren Medien Menschen aus verschiedenen Altersgruppen ab, zeigen Sie unterschiedliche Geschlechter, Hautfarben und Befähigungen. Vermeiden Sie die Darstellung stereotyper Situationen. Ein typisches Bild ist zum Beispiel das eines Mannes, der einer Frau Anweisungen oder Ratschläge gibt. Das können Sie besser!

9 Kompetenz entwickeln

Stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten Ihrer Organisation das Thema Diversity kennen und verstehen, welche Vorteile und Herausforderungen es mit sich bringt. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden aber auch beim Umgang mit Herausforderungen. Workshops, Trainings, Vorträge oder Mentoring-Programme machen die Beschäftigten fit in Sachen Diversity.

11 Demographie-Analyse

Analysieren Sie – soweit möglich – die Diversity-Dimensionen in Ihrer Organisation und Ihrem Arbeitsumfeld. Relevant sind neben dem Geschlechtermix auch Aspekte wie Interkulturalität, unterschiedliche Befähigungen oder sexuelle Orientierungen. Darüber hinaus gibt auch die Altersverteilung Hinweise darauf, ob Sie etwas verändern sollten.

Langfristige Maßnahmen

10 Kooperationspartnerschaften

Wenn Sie überzeugt sind, können Sie auch andere überzeugen. Motivieren Sie die Personen und Organisationen, mit denen Sie zusammenarbeiten, sich mit dem Thema Diversity aktiv auseinanderzusetzen und sich ebenfalls zu Offenheit und Respekt zu bekennen. Bei offiziellen Ausschreibungen können Sie dies formal als Anforderung einbringen.

12 Zukunftsorientierung

Berücksichtigen Sie bei Ihrer Arbeit zur Vision und Planung der Zukunftsfähigkeit Ihrer Organisation die Auswirkungen von Diversity. Prüfen Sie kritisch, inwieweit ein herausforderndes Umfeld mit einer alternden Bevölkerung, Internationalisierung und Individualisierung Ihre Zukunftsfähigkeit beeinflusst und wie Sie damit umgehen möchten.