

# Diversity und Chancengleichheit

Selbstbewertungsinstrument, Praxistools, Umsetzungshilfen und Transferstrukturen

Johannes Weidl (RKW) / Christian Wilken (FHM)



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

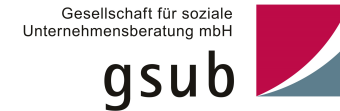
Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektträger:



# Agenda

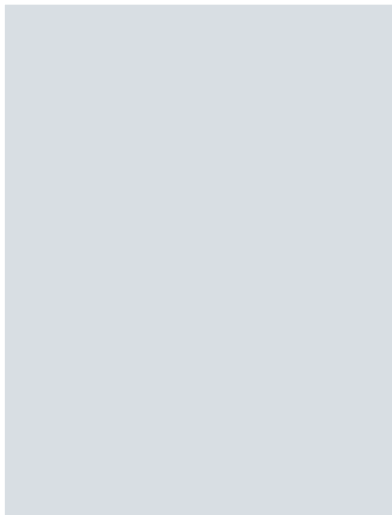
- ▶ INQA: ein Überblick
- ▶ INQA-Instrumente
- ▶ Relevanz des Themas
- ▶ Grundsätzliche Ausrichtung des Checks
- ▶ Handlungsfelder
- ▶ Beispiel aus dem Check
- ▶ Planspiel „Vielfalt auf Tour“

# INQA: ein Überblick I

Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft			
Führung	Chancengleichheit & Diversity	Gesundheit	Wissen & Kompetenz
Mitarbeiterorientierte Führung und Kommunikation	Diversitätsmanagement	Individuelle physische und psychische Gesundheit	Personalentwicklung und Talentförderung
Arbeitsorganisation und Veränderungsmanagement	Gender, kulturelle Vielfalt, Inklusion, sexuelle Orientierung		Lebenslanges Lernen und Qualifizierung
Partizipation und Motivation	Lebensphasen und Lebensentwürfe, Individualität	Gesundheits- und resilienzfördernde Unternehmenskultur	Wissenstransfer und Innovation
	Alter und Generationen		

Faire und verlässliche Arbeitsbedingungen im Wandel der Arbeit

# INQA: ein Überblick II



**N.N.**



**Prof. Dr. Jutta Rump**

Leiterin des Instituts für  
Beschäftigung und  
Employability IBE an der  
Hochschule Ludwigshafen



**Dr. Natalie Lotzmann**

Leiterin Globales  
Gesundheitsmanagement  
SAP AG



**Rudolf Kast**

Vorstandsvorsitzender des  
Demographie-Netzwerks  
(ddn)

**Führung**

**Chancengleichheit &  
Diversity**

**Gesundheit**

**Wissen &  
Kompetenz**

# INQA: ein Überblick III

## Partnernetzwerke der Initiative



# INQA-Instrumente I

## INQA-Unternehmenscheck Guter Mittelstand

integriertes Management

Führung

INQA-Check  
Personal-  
führung

Chancengleichheit  
& Diversity

INQA-Check  
Vielfaltsbewusster  
Betrieb  
(Arbeitstitel)

Gesundheit

INQA-Check  
Gesundheit

Wissen & Kompetenz

INQA-Check  
Wissen u.  
Kompetenz

GDA-ORGaCheck – Arbeitsschutz mit Methode  
Potenzialanalyse Innovation  
Potenzialanalyse Betriebliche Bildung  
Potenzialanalyse Arbeitszeit

Gesamt-  
management

Zentrale INQA-  
Themen zur  
Bewältigung des  
demografischen  
Wandels und der  
Arbeit 4.0

Weitere vertiefende  
Themen für eine  
erfolgreiche Unter-  
nehmensentwicklung



# INQA-Instrumente II



- ▶ Konsensinstrumente mit einheitlichem Entwicklungsverfahren: Potenzialanalyse
- ▶ Zielgruppe: Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
- ▶ Gleiche Systematik und Methodik
- ▶ Niederschwelliger, systematischer Einstieg in die Themen
- ▶ Frei verfügbare Selbstbewertungsinstrumente für Unternehmen
- ▶ Konzentriert auf das Wesentliche
- ▶ Praxishilfen der Partner hinterlegt

# Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft

„Wegbereiter für den Mittelstand“



 **RKW**  
Kompetenzzentrum



**RKW Landesorganisationen**



# Relevanz des Themas

- ▶ Arbeitskräftepotenzial lückenlos ausschöpfen
- ▶ Vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten besser nutzen
- ▶ Neue Märkte und Kundengruppen erschließen
- ▶ Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen
- ▶ ...



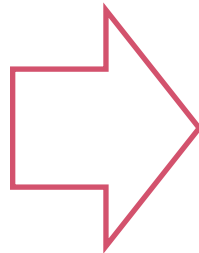
# Was ist Vielfalt?



# Grundsätzliche Ausrichtung des Checks

„Wie erreichen wir KMU mit dem Thema?“

- ▶ Niederschwelliger Einstieg
- ▶ Praktisch / Pragmatisch
- ▶ Nutzenorientierung
- ▶ Keine Zusatzbelastung
- ▶ Handlungsimpuls



- ▶ Hinführung zum Thema
- ▶ Anregungen aus der Praxis
- ▶ Vielfalt kein Selbstzweck
- ▶ Querschnittsthema
- ▶ Aktivierung

# Vielfaltsbewusster Betrieb

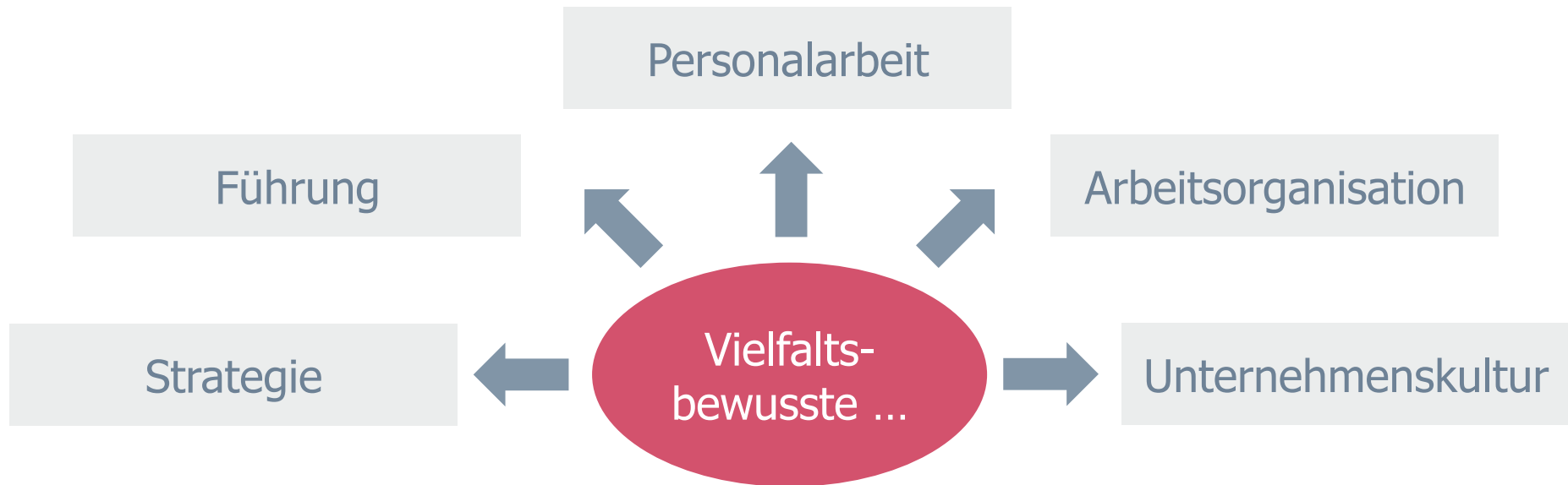
Vielfältige Blickwinkel &  
Fähigkeiten

Position &  
Rolle

Voraussetzungen /  
Rahmenbedingungen  
im Betrieb

**Was** kann jemand **wo wie** einbringen?

# Handlungsfelder des INQA-Checks



# Beispiel aus dem Check

## 3. Vielfaltsbewusste Personalarbeit


**Ziel:** Bei unserer Personalgewinnung und -bindung setzen wir bewusst auf Vielfalt. Beim Personaleinsatz und der Personalentwicklung legen wir die Grundlagen dafür, dass sich vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten in unserem Betriebsalltag entwickeln können.

### 3.1 Personal finden



### 3.2 Personal einsetzen

Unsere Führungskräfte kennen und respektieren die Stärken und Schwächen ihrer Beschäftigten. Sie nutzen deren vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten. Sie setzen die Personen so ein, dass ihre jeweiligen Stärken bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben zum Tragen kommen.

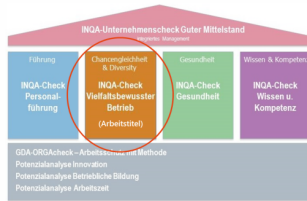


#### Anregungen aus der Praxis:

- Spezifische Stärken und Schwächen bei der Aufgabenzuweisung und der Teamzusammensetzung berücksichtigen, damit sich gute Ideen entfalten können
- Teams bewusst so zusammenstellen, dass sie entsprechend der Aufgabenstellung gut arbeiten können, zum Beispiel nach den persönlichen Eigenschaften (wie kreativ/systematisch strukturiert), Lebensalter, Geschlecht, Behinderung
- Wissen von Beschäftigten aller Altersgruppen nutzen (zum Beispiel neue Ideen Jüngerer, Erfahrungswissen)
- Besondere Fähigkeiten nutzen, zum Beispiel von Hochsensiblen Autisten oder Blinden
- Beschäftigte für den Kundenkontakt einsetzen, die die „Sprache der Kund\*innen“ sprechen
- Neue Beschäftigte willkommen heißen und den Einstieg in den Betrieb aktiv fördern, zum Beispiel durch Patenprogramme, Organisation von Firmenfeiern oder Einladung zu außerbetrieblichen Aktivitäten

# Coming soon: Der neue INQA-Check

- ▶ Veröffentlichung im ersten Halbjahr 2018
- ▶ Kostenlose Nutzung der Webversion unter [www.inqa-check-vielfalt.de](http://www.inqa-check-vielfalt.de)
- ▶ Kostenlose Bestellung der Printversion
- ▶ Auch als mobile App verfügbar



INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT  
OFFENSIVE MITTELSTAND  
GUT FÜR DEUTSCHLAND

INQA-UNTERNEHMENSHECK

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Home Check > Kennenlernversion >

## INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

Kennenlernversion

MEINE BAUSTEINE

- 1 STRATEGIE
- 5 MARKT UND KUNDE
- 9 PRODUKTIONS- UND LEISTUNGS-PROZESS

BAUSTEIN 1: STRATEGIE

- Jeweils nur einen Checkpunkt des Bausteins anzeigen
- Alle Checkpunkte pro Baustein anzeigen

Checkpunkte 1.1 ... 1.2 ... 1.3 ... 1.4 ... 1.5

1.1. WETTBEWERBSFÄHIGKEIT (STRATEGIE NACH AUSSEN)

Wir formulieren und verfolgen eindeutige und realistische Ziele für unser Unternehmen, wie wir in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben.

HANDLUNGSBEDARF

- Dringender Handlungsbedarf
- Handlungsbedarf
- Zurzeit kein Handlungsbedarf

+ ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS

ZURÜCK WEITER

# Planspiel „Vielfalt auf Tour“

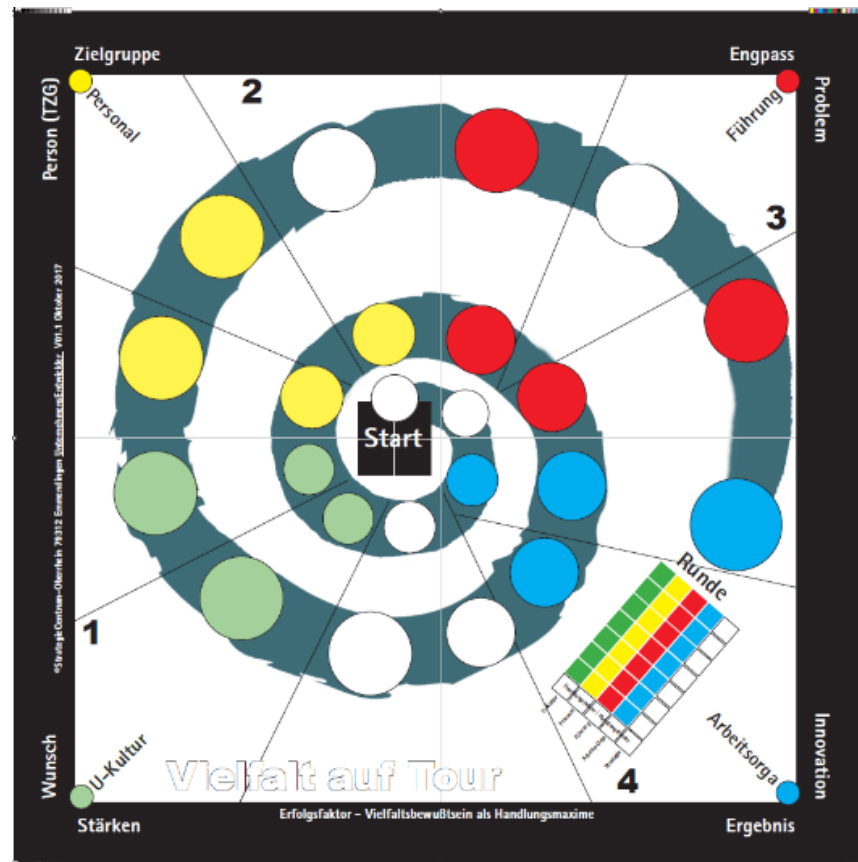


**OFFENSIVE  
MITTELSTAND**

Netzwerk Baden-Württemberg

Kontakt: Angelika Stockinger

[kontakt@ombw.de](mailto:kontakt@ombw.de)





# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Johannes Weidl

06196 495-3222

[weidl@rkw.de](mailto:weidl@rkw.de)

RKW Kompetenzzentrum  
Düsseldorfer Straße 40A

65760 Eschborn



## Christian Wilken

06196 495-3222

[wilken@fh-mittelstand.de](mailto:wilken@fh-mittelstand.de)

Fachhochschule des Mittelstands (FHM)  
Ravensburger Straße 10G

33602 Bielefeld



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

