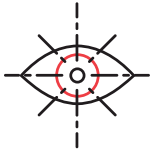


# Modul 2: Erfolgsstrategien



## Fokussierung der Strategie

Es gibt keinen allgemeingültigen Plan, der auf dem Weg zu mehr Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion verfolgt werden sollte; vielmehr hängt die Entscheidung, welche Maßnahmen umgesetzt werden sollten, von mehreren Variablen ab. Dennoch gibt es Gemeinsamkeiten effektiver Strategien für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (im englischen Sprachraum Diversity, Equity und Inclusion, kurz „DEI“):

- Sie werden vom Senior Leadership unterstützt.
- Sie werden effektiv an die MitarbeiterInnen kommuniziert.
- Sie binden die MitarbeiterInnen im gesamten Unternehmen stark mit ein.
- Sie beinhalten Rechenschaftspflichten für Führungspositionen und Möglichkeiten zur Nachverfolgung von Fortschritten.

Effektive DEI-Strategien verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der sicherstellt, dass die Konzepte und Richtlinien der Unternehmen inklusiv sind, dass jegliche Hindernisse, die einer Beförderung unterrepräsentierter MitarbeiterInnengruppen im Weg stehen, beseitigt werden und dass inklusive Verhaltensweisen im Umgang der MitarbeiterInnen untereinander belohnt werden.

Beantworten Sie als Hilfsmittel zur Identifikation der wichtigsten Schwerpunktbereiche in Ihrem Unternehmen die folgenden Fragen:

- Stimmen die Werte, für die Ihr Unternehmen einsteht, mit der alltäglichen Arbeitsplatzkultur überein? Wird Ihr Unternehmen seiner Verantwortung gerecht, die Menschenrechte zu respektieren und das Prinzip der Nichtdiskriminierung zu wahren?
- Auf welche Bereiche in Ihrem Unternehmen würden sich die Vorteile, die aus dem Business Case für Vielfalt und Inklusion entstehen würden, am stärksten auswirken?
- Wo sehen Sie die größten Repräsentationsdefizite in Ihrem Unternehmen? Bestehen diese Defizite auf bestimmten Unternehmensebenen? Bestehen sie in bestimmten Abteilungen oder MitarbeiterInnengruppen? Variieren sie je nach geografischer Region?
- Welche DEI-Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen bereits umgesetzt? Können Sie auf vergangene Erfolge aufbauen?
- Wie beabsichtigen Sie, Ihre Strategie einschließlich der Ziele innerhalb Ihres Unternehmens zu kommunizieren?



### Ausarbeitung eines Plans

Nutzen Sie die folgende Tabelle, um auf der Grundlage der oben identifizierten strategischen Schwerpunktbereiche kurz-, mittel- und langfristige Pläne für die DEI-Maßnahmen Ihres Unternehmens festzulegen.

#### KURZFRISTIG (INNERHALB DER NÄCHSTEN 3–6

MASSNAHME	ERREICHUNG DES ZIELS	RECHENSCHAFTSPFLICHT
Beispiel: Analyse des aktuellen Frauenanteils auf den einzelnen Unternehmensebenen	3 Monate	HR/Personal-Analysen

#### MITTELFRISTIG (INNERHALB DER NÄCHSTEN 6–12

MASSNAHME	ERREICHUNG DES ZIELS	RECHENSCHAFTSPFLICHT
Beispiel: Errichtung eines Gleichstellungsrates	6 Monate	Team für Diversität und Inklusion

## LANGFRISTIG (IN DEN NÄCHSTEN 12 MONATEN UND DARÜBER)

MASSNAHME	ERREICHUNG DES ZIELS	RECHENSCHAFTSPFLICHT
Beispiel: Umsetzung der Rechenschaftspflicht für geschlechterausgewogene Ernennungen im Senior Leadership	12 Monate	HR/Senior Leadership