

DIVERSITY STRATEGIE

IN-VISIBLE | KLARTEXT

Diversity wird am Arbeitsplatz oft in Häppchen gedacht: Ein Workshop hier, ein Frauennetzwerk da, und dann wieder lange nichts. Denn viele Organisationen denken Diversity und Inklusion immer noch als ein “nice to have”, losgelöst von der größeren Strategie. Dabei liegt der Nutzen auf der Hand: Wenn Mitarbeitende sich gut und sicher fühlen, können sie mehr Energie in ihre Arbeit stecken. Wenn Teams diverse Perspektiven vereinen, sind sie kreativer und erschließen breitere Netzwerke.



Das zu fördern sollte also grundlegender Teil jeder Unternehmensstrategie sein. Das bedeutet vor allem: Herausfinden, wer da ist und was sie brauchen, um gute Arbeit machen zu können - und kritisch hinterfragen, wer im Unternehmen nicht repräsentiert ist und woran das liegt. Denn Diversität und Inklusion funktionieren nicht nach „Schema X“, sondern müssen sich an konkreten Bedarfen orientieren. Was kannst du dabei beachten?

Dos

- **Nimm dir Zeit für Recherche.** Wie setzt sich das Unternehmen zusammen? Welche Muster fallen auf? Wie fühlen sich die Mitarbeitenden? Recherche zeigt dir, wo du ansetzen musst.
- **Kommuniziere transparent.** Teile, warum du bestimmte Maßnahmen ergreifst oder was Mitarbeitende von dir erwarten können. Sonst entstehen schnell Unverständnis und Frust.
- **Setze konkrete Ziele.** Lege basierend auf deiner Recherche kurz-, mittel- und langfristige Ziele fest und verknüpfe sie mit der größeren Unternehmensstrategie.
- **Hinterfrage dich selbst.** Hab immer deine eigenen Bias im Blick. Welche Probleme siehst du vielleicht nicht oder nimmst du nicht ernst?

Don'ts

- **Mach keinen Alleingang.** Beziehe von vornherein Stakeholder*innen in die Recherche und Planung mit ein - sowohl Entscheider*innen als auch Betroffene.
- **Vermeide "one and done".** Diversity und Inklusion brauchen Zeit und Regelmäßigkeit - besser kleine, aber stetige Maßnahmen, als ein einzelner Tagesworkshop einmal im Jahr.
- **Vergiss über Diversity nicht die Inklusion.** Es nützt wenig, ein diverses Team zusammenzustellen, wenn die Arbeitskultur nicht inklusiv ist.
- **Sei nicht geizig.** Der Nutzen von Diversity-Maßnahmen ist schwer direkt in Profit umzurechnen - und das Budget dafür entsprechend oft niedrig. Investiere in Diversity genau wie in andere Bereiche der Unternehmensentwicklung.



Methode

Das Erstellen einer Diversity-Strategie braucht Zeit. Aber mit dieser Methode kannst du dir dein Ziel schon mal herbeiträumen.

Wunderfrage

Du brauchst: Stift, Papier, dein Team und ca. 1h Zeit.

Wie geht's?

- Stellt euch vor, euer Unternehmen ist perfekt divers und inklusiv, und es gibt keine Limitationen z.B. von Budget oder Beteiligung. Wie sieht es jetzt bei euch aus?
- Notiert individuell eure Visionen, ca. 10 min. Versucht, ein möglichst konkretes Bild zu zeichnen - wer ist da, wer nicht, wie sehen die Räumlichkeiten aus, wie läuft der Arbeitsalltag ab?
- Teilt dann eure Gedanken und haltet alles, worauf ihr euch einigen könnt, als möglichst konkrete Aussagen fest. Z.B. „Wir haben 50% Frauen im Vorstand.“
- Das sind eure langfristigen Ziele für Diversity und Inklusion. Nicht alle sind gleich, leicht oder überhaupt umsetzbar - im nächsten Schritt gilt es, zu priorisieren und konkretisieren. Was und wen braucht ihr, um diese Ziele erreichen zu können? Wie könnt ihr das bekommen? Recherchiert, befragt und analysiert, und schon seid ihr auf dem besten Weg zur nachhaltigen Diversity-Strategie.

IN-VISIBLE



Wer wir sind

IN-VISIBLE ist eine Berliner Agentur für Gender, Diversity & Transformation.

Was wir machen

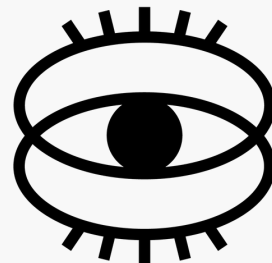
Wir gestalten eine bewusste Arbeitskultur, die Diskriminierung vorbeugt und Teilhabe stärkt.

Kontakt

IN-VISIBLE GmbH
hi@in-visible.berlin

**Agentur für
Gender, Diversity & Transformation**

[LinkedIn](#)
[Website](#)



IN-VISIBLE