

Diversity in Organisationen

Standortbestimmung zu Diversität im Team

Tool für Führungskräfte, TeamleiterInnen, Beraterinnen und Berater, um das Team im Hinblick auf Umgang mit Diversität zu beobachten und zu analysieren.

Die Bewertung erfolgt entlang der Skala 1 (trifft nicht zu) bis 4 (trifft voll zu).

Die Einschätzungen geben Hinweis, wo sich das Team befindet, in welchem Feld es stark ist, wo es allenfalls Handlungsbedarf gibt, wo Interventionen zur Optimierung ansetzen können.

	1	2	3	4
Im Team werden Unterschiede wahr genommen				
Unterschiede im Team werden akzeptiert („Du darfst anders sein“)				
Die eigene Haltung im Umgang mit Unterschiedlichkeiten wird reflektiert				
Den Teammitgliedern ist bekannt, welches Verhalten das Nutzen der Vielfalt behindert oder unterstützt				
Die Teammitglieder kennen die eigenen Vielfalt (Qualitäten, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen)				
Die Teammitglieder kennen die Vielfalt (Qualitäten, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen) der Anderen				
Die Teammitglieder kennen weitgehend ihre Vorlieben und Abneigungen, ihre Vorurteile und Bewertungen				
Es findet eine gemeinsame Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und derjenigen des Unternehmens statt				
Die Werte „Akzeptanz von Unterschiedlichkeiten“ und „Nutzen der Vielfalt“ sind zu verbindlichen Werten erklärt und werden im Arbeitsalltag gelebt				
Die eigene Vielfalt wird bewusst eingesetzt				
Die Teammitglieder werden unterstützt, ihre Ressourcen einzubringen				
Die Unterschiedlichkeiten werden gelebt				
Das Team erkennt die Potenziale der Unterschiede				
Schritte zum Nutzen der Vielfalt und der Unterschiede sind entwickelt und vereinbart				
Es ist geklärt, wor und wann der Einzelne individuell vorgehen darf und/oder wo und wann ein gleiches Vorgehen notwendig ist. Spielräume und Verbindlichkeiten sind festgelegt				
Die Unterschiedlichkeiten werden gezielt genutzt				
Es sind Strukturen vorhanden, die Austauschprozesse über Unterschiede und Ähnlichkeiten ermöglichen				
Die Teamkultur lässt der Vielfalt Raum, damit sie sich entwickeln kann				
Die Teamkultur wird gemeinsam entwickelt und zwischen den Identitätsgruppen und den Individuen ausgehandelt				
Im Team können die Vorteile von Andersartigkeit erfahren und erlebt werden				
Die Identität des Teams lässt Vielfalt zu				
Die Wechselwirkungen werden reflektiert				
Ein gemeinsames Verständnis des Unternehmensziels ist vorhanden				
Das Ziel steht im Mittelpunkt des gemeinsamen Handelns				
Das Ziel ermöglicht es, die Potenziale einzubeziehen				
Das gemeinsame Anstreben der Ziele unterstützt die Entwicklung der Teamidentität				

	1	2	3	4
Die für die Zielerreichung relevanten Unterschiede und Stärken sind benannt, festgelegt und vorhanden				
Die Vielfalt im Team wird nicht als potenzielle Störung erlebt, sondern stiftet Sinn im gemeinsamen Tun				
Die unterschiedlichen Beiträge der verschiedenen Berufsgruppen zur Zielerreichung werden als gleichwertig betrachtet				
Der Beitrag des Einzelnen zum guten Gelingen des gemeinsamen Ziels ist bekannt				
Die Unterschiede, die zu einer besonderen guten Lösung beitragen können, sind stimuliert				
Die Aufgabenstellung ist unter der Nutzung der vorhandenen Unterschiedlichkeiten besser zu lösen als mit konventionellen Vorgehensweisen				
Die Synergien der Vielfalt werden gezielt genutzt				
Das Team zeichnet sich durch eine gute Bandbreite unterschiedlicher Verhaltensweisen und Meinungen aus, die auf das gemeinsame Ziel ausgerichtet sind				
Das Team ist derart zusammen gesetzt, dass die unterschiedlichen Ausprägungen einen Nutzen bringen				
Die Unterschiede wirken sich positiv auf das Ergebnis aus				
Die Teammitglieder sind fähig, im Dialog miteinander zu kommunizieren				
Die Teammitglieder begegnen sich mit einer neugierigen Haltung				
Die Bereitschaft ist vorhanden, sich einen Überblick über alle im Team vorhandenen Denkwelten zu verschaffen				
Durch die gegenseitige Wertschätzung verfügt die Gruppe über ein hohes Maß an Kreativität				