

Best Practice-Checkliste Diversity-Management Employee Journey im Consulting

Station	Fragen-Check	Best-Practice-Beispiele
 Mindset (über alle Stationen)	☐ Ist Diversity in der Unternehmenskultur verankert? ☐ Sind die Werte des Unternehmens diversity-gerecht formuliert? ☐ Ist das Thema bei der Unternehmensführung angesiedelt? ☐ Gibt es Ziele und eine abgestimmte Diversity-Strategie (Talentstrategie)? ☐ Ist ein Diversity-Mindset im Beratungsunternehmen spürbar (Awareness)? ☐ Ist ein Verständnis von Diversity bei allen Führungskräften vorhanden (Leadership in culture)? ☐ Mit welcher Haltung treten Unternehmensvertreter/-innen intern und extern auf? ☐ Gibt es KPIs für Diversity?	☐ Unconscious Bias Trainings für Führungskräfte und Mitarbeitende über alle Hierarchieebenen hinweg ☐ Überprüfung interner Prozesse, um Biases zu reduzieren ☐ Förderung interner u. externer Diversity-Netzwerke für Mitarbeitende ☐ Diversity-Verantwortliche im Top-Management ☐ Diversity sensible Sprache und Bilderwelt intern
 Recruiting / Employer Branding	☐ Ist die bildliche Darstellung auf der Unternehmens-Website und in Publikationen bzgl. Personen und Rollen ausgeglichen? ☐ Sind die Recruiting- und HR-Prozesse an Diversity & Inclusion angepasst? ☐ Sind die Werte des Unternehmens auf der Website zu finden? ☐ Ist die Sprache auf der Website, in Stellenanzeigen und Unternehmenspublikationen Gender- und Diversity sensibel? ☐ Sind Kooperationen mit Universitäten divers aufgestellt oder nur auf MINT-Fächer fokussiert? ☐ Werden die gesuchten Talente gezielt in Netzwerken angesprochen?	☐ Diversity-gerechte Stellenanzeigen ☐ Landingpage mit Podcasts von Beraterinnen ☐ Kooperationen mit Universitäten, (Dach)verbänden für studentische Unternehmensberater/-innen (Praktikumsplätze, Begleitung v. Abschlussarbeiten), e-fellows etc. ☐ Recruiting-Events u. Messen für Studierende, z. B. Brunch für LGBTQI plus, Frauenbrunch etc. ☐ Externe Mentoring-Programme
 Bewerbungs- prozess / Onboarding	☐ Werden Talente mit diversen Hintergründen im Bewerbungsprozess u. beim Onboarding proaktiv angesprochen u. begleitet? ☐ Sind Diversity-Kriterien für Bewerbungen definiert? ☐ Werden Bewerberinnen & Bewerber im Vorstellungsgespräch immer gleichermaßen auf spezielle Diversity-Programme im Unternehmen hingewiesen? ☐ Wird bei allen Onboarding-Elementen auf Parität bzgl. Diversität und Geschlecht geachtet? ☐ Gibt es Role Models für Diversity im Unternehmen (jenseits der klassischen Rollenverteilung)?	☐ Interne Mentoring-Programme für verschiedene Diversity-Zielgruppen ☐ Patenschaften für neue Mitarbeitende ☐ Persönliches Kennenlernen von Berater/-innen während des Bewerbungsprozesses ☐ Veranstaltungen mit Role Models für Diversity ☐ Leitfaden mit Infos und Tipps für „Freshers“ unter Berücksichtigung von Diversity-Aktivitäten des Unternehmens
 Projekt Staffing / Projektarbeit	☐ Wird abseits von Ressourcen und Kompetenzen auf die Parität bzgl. Diversität und Geschlecht geachtet? (Sensibilität für Kompetenztzmaßung, Vermeidung von stereotypem Staffing) ☐ Sind die Projektleitungs-Rollen paritätisch besetzt? ☐ Ist die Sicht der Kundenunternehmern einbezogen? ☐ Wie ist es um die Präsenz von Frauen bei internen Veranstaltungen bestellt? ☐ Existiert ein Diversity-Controlling?	☐ KPIs für Diversity-Dimensionen ☐ Verankerung von Parität und Diversity im Staffing-Prozess

Best Practice-Checkliste Diversity-Management Employee Journey im Consulting

 Elternzeit / Pflegezeit	☐ Bestehen flexible Arbeitszeitmodelle bzw. Teilzeitmodelle für Mitarbeitende in der Beratung? ☐ Gibt es flexible Arbeitszeitmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden? ☐ Ist ein flexibler Wiedereinstieg in Vollzeit möglich oder an eine Mindest-Stundenzahl gebunden? ☐ Gibt es ein Netzwerk von Service-Dienstleistern für Kinder-/Elternbetreuung? ☐ Sind Beratende in Eltern- oder Pflegezeit noch integriert? Wird proaktiv informiert? ☐ Wirbt das Unternehmen für Akzeptanz flexibler Arbeitsmodelle bei den Kunden?	☐ Zusammenarbeit mit Family-Services oder anderen Diensten ☐ Austauschmöglichkeiten (Eltern-Kind-Treffen) ☐ Beratende in Eltern-/Pflegezeit dürfen Handy und Laptop behalten ☐ Mentoring-Programme ☐ Leitfaden / Booklet für werdende Eltern / Arbeiten in Teilzeit etc. ☐ Re-Entry-Modelle ☐ Special Holidays / Sabbatical Modelle ☐ Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ☐ Botschafter/-innen für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ☐ Kundenleitfaden ☐ Kampagnen zu flexiblem Arbeiten
 Beförderungen / Ziele	☐ Sind Beförderungen in Elternzeit / Teilzeit möglich? ☐ Gibt es Partner/-innen, die in Teilzeit führen? ☐ Wird für Gleichbehandlung und Chancengleichheit bei der Beförderung gesorgt? ☐ Ist die gleiche Bezahlung für gleiche Leistung sichergestellt? ☐ Wird bei der Gestaltung von persönlichen und kollektiven Zielen Diversity Rechnung getragen?	☐ Definierte Prozesse für Beförderungen ☐ Sicherstellung von Equal Pay (Regelmäßige Analysen) ☐ Interne Quoten, z. B. Frauenquote ☐ Modell Doppelspitze ☐ Diverse Kampagnen, z. B. zur Zusammenarbeit der Generationen, Frauen in Führung, Menschen mit Behinderungen in der Beratung etc.
 Personal- entwicklung / Beförderung	☐ Gibt es spezielle Förderungen und Schulungen mit Blick auf die verschiedenen Diversity-Dimensionen? ☐ Sind Führungskräfte sensibilisiert hinsichtlich der Führung und Bedarfe diverser Zielgruppen? ☐ Wird die interne und externe Vernetzung der Mitarbeitenden in Diversity-Netzwerken unterstützt?	☐ Coaching- und Mentoring-Programme für Mitarbeitende mit diversen Hintergründen ☐ Geschlechtsspezifische Förderprogramme ☐ Weiterbildungsprogramme und Workshops mit Fokus auf Diversity, z. B. Selbstmarketing und Verhandlungsführung für Menschen mit diversen Hintergründen ☐ Führungskräfte trainings zu Diversity & Inclusion (Wie führe ich Frauen? Wie führe ich verschiedene Generationen in Projektteams? Wie Sorge ich für Chancengleichheit? Wie gehe ich mit Vorurteilen um? Wie moderiere ich Konflikte? etc.) ☐ Karriere-Events für Mitarbeitende mit diversen Role Models ☐ Interne Gesprächsrunden, Netzwerke und Initiativen für Mitarbeitende mit diversen Hintergründen (Frauen, LGBTQI, ethnische Herkunft, Menschen mit Behinderungen, verschiedene Generationen etc.) und ihre Verbündeten (geschützte Räume)
 Strategisches Placement / Alumni	☐ Werden Mitarbeitende bei strategischem Outplacement gleich behandelt? ☐ Stehen auch am Ende der Employee Journey Potenziale und Vernetzung im Vordergrund?	☐ Alumni-Aktivitäten für ehemalige Mitarbeitende mit diversen Hintergründen etc. etc.