

Managing Diversity - Schlüsselfragen für Public Health – 1/2		Antworten
Diversity-Paradigma	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie wird Diversity gesehen (z.B. als Störung oder eher als Ressource, als Normalität oder als Ausnahme?) ▪ Welche Kategorien werden als Diversity-Komponenten konstruiert und wie wird die Auswahl begründet? Werden dabei bestehende Richtlinien (z.B. der EU) berücksichtigt? 	
Diversity Policy / Auftrag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welchen Auftrag hat die Organisation und welche Bedeutung wird Diversity/Equality bei der Erfüllung des Auftrags zugeschrieben? ▪ Welche Diversity-relevanten Konventionen, Gesetze, Leitlinien spielen eine Rolle bei der Erfüllung des Auftrags? 	
Diversity-Budgeting	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie zeigt sich Diversity Management (ggf. Mainstreaming) in der Haushaltsplanung? ▪ Wie hoch ist der Anteil für spezifische (positive) Diversity-Massnahmen? 	
Gesundheitsbericht-erstattung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie wird Diversity definiert? Welche Hypothesen und Kriterien werden im Hinblick auf Diversity und Gleichbehandlung gepflegt? ▪ Werden bei der Bearbeitung sowohl die Diversity der Zielgruppen als auch die Vielfalt auf Personalebene berücksichtigt? 	
Leitbild und Zielsystem	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie ist Diversity und gesundheitliche Chancengleichheit im Leitbild der Organisation repräsentiert? ▪ Welche konkreten Diversity-bezogenen Ziele hat sich die Organisation gesetzt, um Chancengleichheit im Gesundheitsbereich zu realisieren? 	
Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie ist die Ausprägung von Diversity in den verschiedenen Berufsgruppen, Stellentypen und Hierarchieebenen? ▪ Welche Massnahmen ergreift die Organisation, um Diversity in den Teams und auf allen Ebenen ausgeglichener zu gestalten? 	
Diversity-Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Massnahmen werden unternommen, um das professionelle Wissen über Diversity und Gesundheit zu reflektieren, anzureichern und auszutauschen? ▪ Wie wird der Umgang mit Diversity auf der Fach- und auf der Managementebene sowie in den Teams gefördert (z.B. Qualifizierung, Supervision, Coaching)? 	

Managing Diversity - Schlüsselfragen für Public Health – 2/2		Antworten
Abbau von Zugangsbarrieren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Zugangsbarrieren werden im Hinblick auf Zielgruppen-Diversity wahrgenommen? ▪ Welche Ziele sind für den Abbau von Zugangsbarrieren und zur Förderung von Chancengleichheit gesetzt? 	
Partizipation und Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie wird die Partizipation von Selbstorganisationen verschiedener Diversity-Gruppen gefördert? ▪ Wie werden Erkenntnisse und Ergebnisse des Diversity Managements im Versorgungssystem transferiert? 	
Information und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was wird getan, um die Information (z.B. über das Leistungsangebot) oder die Kommunikation in Diversity-Situationen anschlussfähig zu gestalten? ▪ Wie wird sichergestellt, dass Informationen über das Leistungsangebot die Zielgruppe erreichen und von dieser verstanden werden? 	
Leistungserbringung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie wird Diversity zur Sicherung der Prozess- und Ergebnisqualität genutzt? ▪ Wie wird mit Ambiguität und Ambivalenz im Diversity-Kontext umgegangen? 	

„Managing Diversity - Schlüsselfragen“ aus:



Ingrid Katharina Geiger:

Managing Diversity in Public Health.

in: Oliver Razum, Hajo Zeeb und Ulrich Laaser (Hrsg.):

Globalisierung, Gerechtigkeit, Gesundheit. Einführung in International Public Health.

Huber Verlag Bern 2006.

Portfolium bietet Ihnen professionelle Beratung, praktische Toolsets und praxisnahe Publikationen für umsichtiges Entscheiden mit nachhaltiger Wirkung in bewegten Umfeldern.