



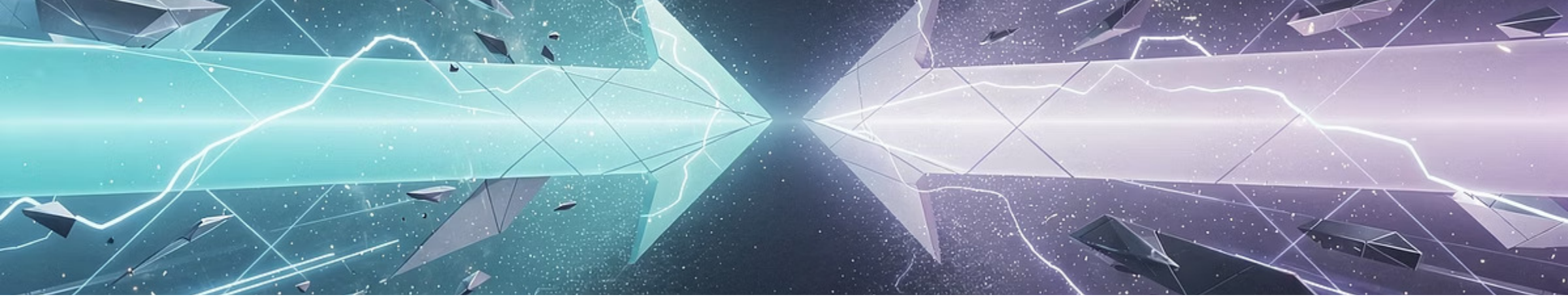
Diversity, Equity & Inclusion 2026 – zwischen Anspruch und Alltag

**Wie lässt sich DE&I pragmatisch umsetzen?
Praxiserfahrungen aus Großunternehmen**

xChange 2026 | Sarah Land, RWE Supply & Trading

**Wenn ihr aktuell an Diversity & Inclusion denkt –
welches Wort kommt euch als erstes in den
Sinn?**

Wie stark polarisiert das Thema aus eurer Sicht?



KONTEXT

DE&I 2026 – zwischen Anspruch und Gegenwind

Treiber

- Diversere Gesellschaft & Belegschaften
- Demografischer Wandel
- Regulatorik
- Öffentlicher Druck

Gegenläufige Tendenzen

- Polarisierung & Politisierung
- Ermüdungserscheinungen
- Wirtschaftlicher Druck
- Komplexität, keine schnellen Lösungen

90%

*Umfrage der Charta der Vielfalt, April 2025



Raus aus dem Hype Rein in den Alltag

"DE&I funktioniert dann am besten, wenn es kein Sonderthema ist, sondern genauso **pragmatisch und professionell** bearbeitet wird wie alle anderen Themen im Unternehmen."

Fragen, die sich viele Unternehmen stellen

Wo fangen wir an?

Was priorisieren wir?

Wie geht das mit
begrenzten Ressourcen?



3 Learnings aus der Praxis

"Mitarbeitende wissen, wo der Hund begraben liegt"

Mitarbeiter Gespräche als Startpunkt nutzen

- Interviews & Gespräche
- Fokus Gruppe/ Workshop
- Umfragen

Praxisbeispiel: Vereinbarkeit

- Stellenausschreibungen in Vollzeit & Teilzeit





LEARNING 3

DE&I in aktuelle Projekte integrieren

Was wird gerade sowieso bearbeitet?

Vorteile:

- Erhöht Akzeptanz – weil es nicht „DE&I-Projekt“
- Macht DE&I unsichtbarer, aber nachhaltiger
- Ressourcen schonend



Praxisbeispiele:

- Recruiting-Prozess
- Führungskräfteentwicklung
- Nachfolgeplanung
- Feedbacksysteme

„DE&I funktioniert am besten, wenn es mitgedacht wird – nicht als Extra.“

"Wo DE&I ein Business Problem löst, öffnen sich Türen."

Hohe Fluktuation

Wer fühlt sich nicht zugehörig?

Schlechte Entscheidungen

Wer wird nicht gehört?

Schwieriges Recruiting

Wen schreckt unsere Kultur ab?

Geringe Innovation

Welche Perspektiven fehlen?

Praxisbeispiel: Meeting-Initiative

Umfrage-Ergebnis: Viele Mitarbeitende fühlen sich in Meetings nicht gehört; dominante Stimmen prägen Diskussionen

Was wir gemacht haben:

- Toolkit & Guidelines für inklusivere Meetings
- Positionierung: Bessere Meetings = bessere Entscheidungen = bessere Performance

"Welche Herausforderung kann DE&I bei bei Euch lösen oder einen Mehrwert stiften?"

Wie starten und wo priorisieren?

1

Wo sehen Eure Mitarbeitenden das größte Problem?

Echter Bedarf in der Organisation

2

Welche Projekte laufen sowieso?

DE&I in bestehende Prozesse/ Projekte einbetten und mitdenken

3

Wo profitieren viele?

Breite Wirkung, höhere Akzeptanz

4

Wo löst DE&I ein Business Problem?

Messbarer Mehrwert für die Organisation

**Was ist eine konkrete Sache, die Du tun kannst,
um zu Veränderung in Deiner Organisation
beizutragen?**

Vielen Dank

Ich freue mich über LinkedIn Vernetzungen

Sarah Land

RWE Supply & Trading GmbH

xChange 2026