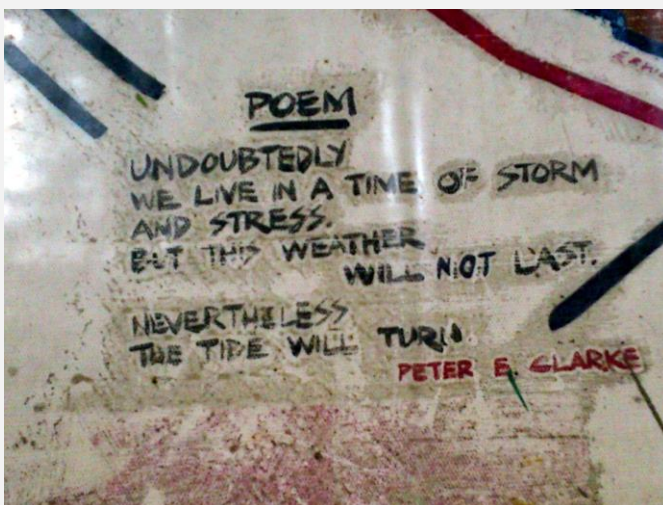




## Vielfalt messen oder auch nicht? - das ist hier die Frage

Vortrag und Diskussion im Rahmen der Reihe „Diversity Management Remote des ZIM Bremen // 7.12. 2020 // Kathrin Tietze

### Check-in // ein Gegenstand, den Sie mit Vielfalt verbinden



## What gets measured, gets done!

Ein Plädoyer für das Messen von Diversity und Inklusion in Unternehmen!

- Wichtig, damit die Zukunftsvisionen, die erstellt wurden auch Realität werden
- Was gemessen wird, wird auch erledigt.
- Da es keine feste Definition und Vorgehensweise zu Diversity Management gibt, sind die Methoden der Evaluation auch vielfältig



Was ist erfolgreiches DiM?

• „More equal societies are almost always doing better“

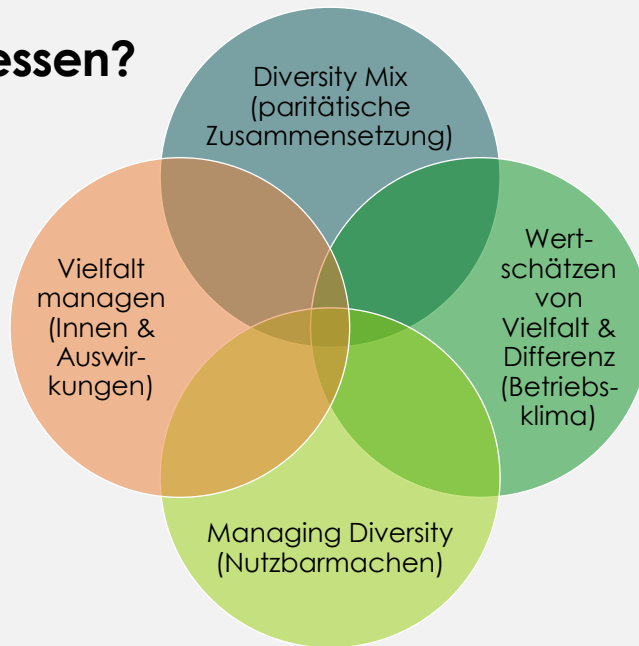
Was kostet Ungleichheit?  
(Gesundheitswesen, individueller und globaler Reichtum ...)

Diversity Scorecard/ ROI/ Controlling  
(Return of Investment)

Öffentliche Anerkennung:  
Zertifizierungen/  
Auszeichnungen/  
Employer Branding

Was wird gemessen?  
(Vielfalt der Belegschaft, aber auch z.B. Kosten für Fehlmarketing, hoher Krankenstand?)

## Was wird gemessen?



5

## Diversity Mix

- Zusammensetzung der Belegschaft (im Vergleich zur nationalen Demografie) → Diversitätsmonitor/ Gleichstellungsdaten/ Equality Monitoring
  - Beispiel: google, USA <https://www.google.com/diversity/>
  - Beispiel: Berliner Verwaltung <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/?back=101>
- Neben Diversity Dimensionen auch wichtig, z.B.
  - Stellenangebote/ Stellenannahme
  - Verbleib von Angestellten
- Ermöglichen der Überprüfung von Maßnahmen und Verwendung von Ressourcen

6

## Unterschiede wertschätzen

- Organisationskultur und Umfrageergebnisse
  - Beispiel: IBM Corporate Responsibility Report 2019  
<https://www.ibm.org/responsibility/2019/IBM-2019-CRR.pdf>
- Interkulturelle und vielfaltsorientierte Programme
  - Beispiel: München Klinik GmbH <https://www.muenchen-klinik.de/unternehmen/profil/interkulturelle-versorgung/>

7

## Nutzbarmachen von Vielfalt

- Umfragen zur Zufriedenheit von Kund\*innen, Partner\*innen etc.
- Erfolgreiche Erschließung von diversen Zielgruppen
  - Beispiel: München Klinik GmbH
- Vielfalt von Zulieferbetrieben
  - Beispiel: IBM <https://www.ibm.com/impact/be-equal/?lnk=fab>
- Allgemeine Effektivität von Organisationen (ROI, Marktposition, Qualität)
  - Beispiele: Global Diversity and Inclusion Benchmarks  
<https://centreforglobalinclusion.org/wp-content/uploads/2017/09/GDIB-V.090517.pdf>
  - Beispiel: Equality Delivery System 2, NHS England  
<https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/eds/>

8

## Vielfalt managen

- Diversity Audits
  - <https://www.hs-bremen.de/internet/de/>
- Diversitätsklimaindex (Intention – Praxis – Prozesse)
  - <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?blob=publicationFile&v=5>
- Rahmenwerkzeuge – Unterstützung von Prozessen
  - Index für Inklusion
  - Diversity Assessment Framework British Council

9

## Index für Inklusion

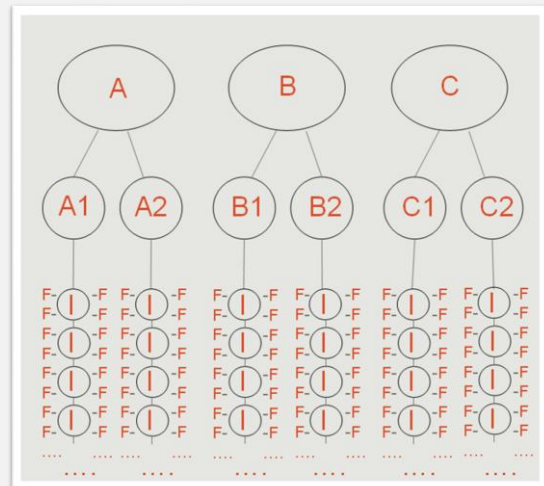
- Tony Booth/ Mel Ainscow (3. Ausgabe, 2011)
- Schulen, KITAs, Verwaltungen
- Fragenkatalog zur Organisationsentwicklung, Austausch, Prozessentwicklung



11

## Der Rahmen

- 3 Dimensionen (A, B, C):
  - Inklusive Kulturen schaffen
  - Inklusive Strukturen etablieren
  - Inklusive Praktiken entwickeln
- 6 Bereiche (A1, A2, B1, ...)
- 44 Indikatoren oder Merkmale
- 560 Fragen
- Beispiel:
  - Dimension A: Inklusive Kulturen
  - Bereich 1: Alle sind willkommen.
  - Frage A 1.1.: In der Organisation/ dem Unternehmen/Arbeits-gruppe/ Team, in dem Sie arbeiten



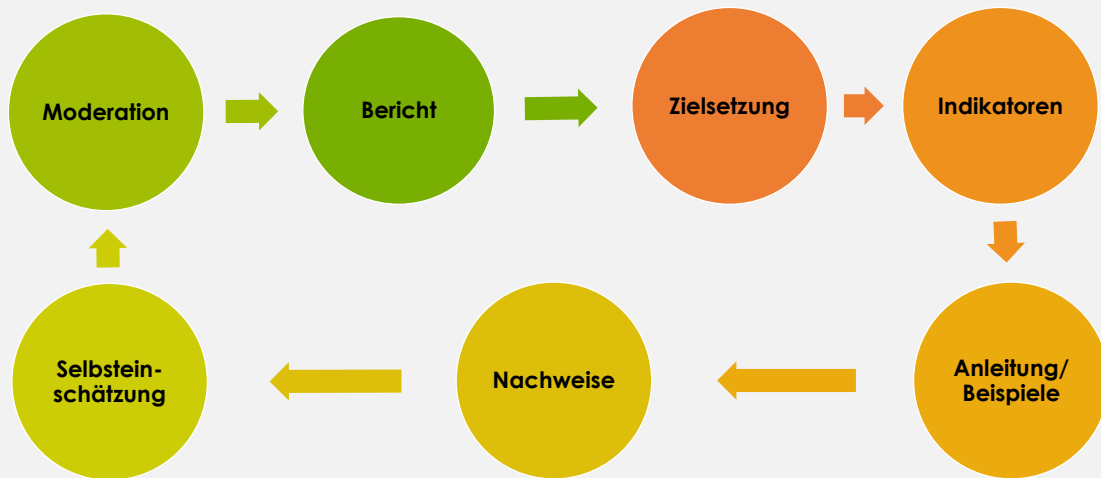
12

## Diversity Assessment Framework – British Council

Übersicht	Basis	Gute Praxis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anleitung &amp; Überprüfung</li> <li>• 2 Ebenen: Basis und Gute Praxis</li> <li>• In jedem Land/ jeder Region alle 2 Jahre im Wechsel</li> <li>• Interne Prozesse und externe Programm-arbeit</li> <li>• 7 Dimensionen von Vielfalt</li> <li>• Diversity Unit/ London</li> <li>• Diversity Netzwerke (intern &amp; extern)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellenbesetzung, Einarbeitung, Zielvereinbarungen</li> <li>• Teilhabe und Zugang</li> <li>• Training zu Vielfalt und Inklusion, Arbeitskultur</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• Führen und Leiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von Menschen mit Behinderung</li> <li>• Außenwirkung</li> <li>• Beschaffung</li> <li>• Erhebung von Gleichstellungsdaten</li> <li>• Inklusives Planen</li> </ul>

13

## Prozessfolge



14

## Was passiert bei diesen Diversity Prozessen?

- Menschen treten in Dialog
- Entwicklung von Werten
- Anleitung zur Praxis und Kontrolle
- Verantwortlichkeiten/ Konsequenzen – Zielsetzung auf verschiedenen Ebenen (für alle inkl. Leitung)
- Strukturen, die unterstützen
- Klare praktische Unterstützung bei der Umsetzung → konkreter Arbeitsbezug
- Dimensionen von Vielfalt werden beachtet, aber die Veränderung erfolgt auf struktureller und organisatorischer Ebene



15

## Was bestimmt den Organisations-Alltag?

- Prozess, Prozess, Prozess
  - Verknüpfung von denen, die Strategien entwickeln und denen, die sie in die Praxis umsetzen sollen
  - Rahmen helfen
  - ... und geben Reibung
  - Unglaubliche, persönliche (innere) Bewegungen
- Lernen, Dissonanzen zu halten, erhalten
- Wirkmächtige Strukturen jenseits der Kategorien zu Vielfalt beachten
- Konflikte leben lernen – Bewegungen unterstützen



16





## Weiterführende Literatur

- Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): „Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen“ Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.)
- Bartels-Ellis, Fiona; Franklin, Jane; and Slingsby, Magnus (2010): “Internationalisation Diversity Management: The British Council’s Diversity Assessment Framework” [https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/daf\\_book.pdf](https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/daf_book.pdf) (letzter Zugriff 7.11.2020)
- Booth, Tony and Ainscow, Mel (2011): “index for inclusion”
- [Google Diversity Annual Report](#) 2020
- Jansen, Guido; Jackson, June; Caplan, Andrew and Franklin, Jane (2012): “Equality Monitoring in an international Setting” [https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/eu\\_equality\\_monitoring\\_in\\_an\\_international\\_setting.booklet.compressed.pdf](https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/eu_equality_monitoring_in_an_international_setting.booklet.compressed.pdf) (letzter Zugriff 7.11.2020)
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2020) Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?blob=publicationFile&v=5> (letzter Zugriff 7.12.2020)
- Özbilgin, Mustafa; Bartels-Ellis, Fiona; Gibbs, Paul (2019): “Global Diversity Management”



**VIELEN DANK!**

Alle Bilder © Kathrin Tietze (mail@be-diversity.com), sofern nicht anders angegeben.