

# Zukunftsfähig durch Diversity: So entfalten Sie Team-Potenziale

Masterclass-Handout



# Darum geht's in dieser Masterclass

01

**Grundlagen** von DEIB

02

**Der Business Case** für Diversity

03

**Die richtigen Voraussetzungen** schaffen

04

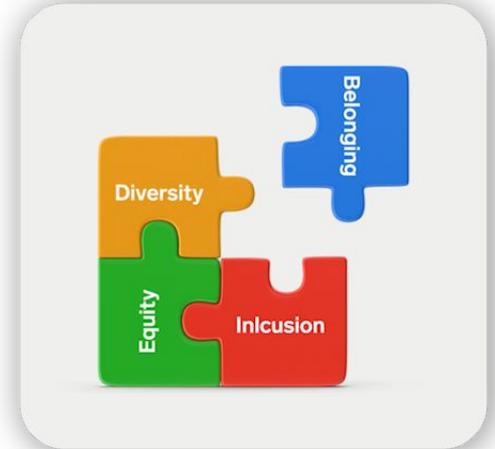
**Die passende DEIB-Strategie** entwickeln

05

**Maßnahmen** richtig messen

06

**Tools** für inklusive Organisationen



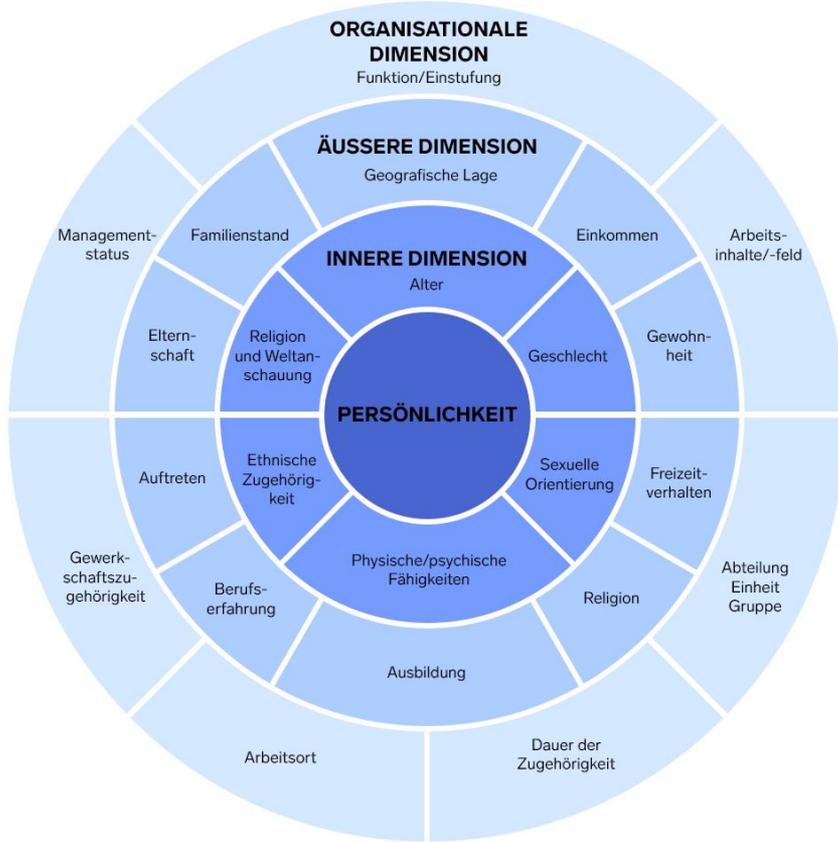
# Über die Expertin

## **Dr. Barbara Covarrubias Venegas**

beschäftigt sich seit fast 15 Jahren mit der Frage, wie sich Unternehmen vielfältiger und inklusiver gestalten lassen. Dabei nähert sie sich der Fragestellung wissenschaftlich und praktisch: Neben einschlägigen Forschungsprojekten unterstützt sie als Beraterin Führungskräfte, Teams und Unternehmen dabei, eine inklusive Unternehmenskultur zu entwickeln und nachhaltig zu leben.



# Die 6 Kerndimensionen der Diversität



- Geschlecht
- Ethnische Herkunft
- Sexuelle Orientierung
- Alter
- Körperliche und kognitive Fähigkeiten
- Religion und Glaube

# Der Business Case für Diversity

Was passiert, wenn Unternehmen DEIB priorisieren?

## **Gesteigerte Leistung & Innovation**

weil vielfältige Perspektiven oft zu besseren Ergebnissen und Entscheidungen führen

## **Mehr Mitarbeiterbindung**

weil sich die Menschen in der Organisation akzeptiert und gesehen fühlen

## **Erweiterte Marktreichweite**

weil eine vielfältige Belegschaft besser auf Bedürfnisse verschiedener Kundengruppen eingehen kann

## **Minimierte rechtliche Risiken**

weil sie regulatorische Anforderungen (z. B. im Bereich Anti-Diskriminierung) erfüllen

## **Weniger Recruitingaufwand**

durch gesteigerte Attraktivität für breites Spektrum an Talenten

## **Moderne Werte**

die ein positives Unternehmensimage fördern

# Die richtigen Voraussetzungen schaffen

## Quantitative Analysen

Mitarbeiterdatenanalyse  
Umfrageergebnisse  
Leistungsdaten

- **Mitarbeiterdatenanalyse:** Untersuchung von demografischen Daten wie Geschlecht, Alter, Ethnizität und Behinderungsstatus der Belegschaft.
- **Umfrageergebnisse:** Durchführung von Mitarbeiterumfragen zur Messung der Zufriedenheit, des Engagements und des Gefühls der Inklusion.
- **Leistungsdaten:** Analyse von Beförderungsraten und Mitarbeiterfluktuation, aufgeschlüsselt nach diversen demografischen Gruppen.

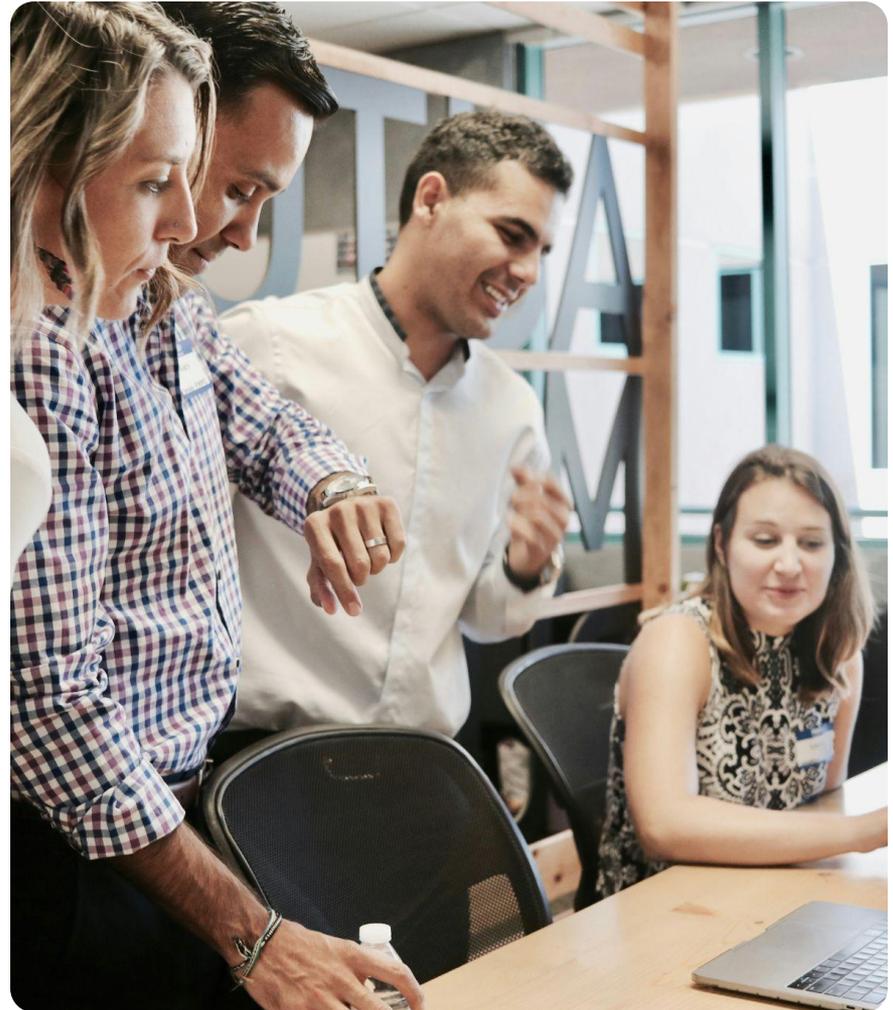
## Qualitative Analysen

Fokusgruppen  
Einzelinterviews

- **Fokusgruppen:** Diskussionen mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Hintergründen, um tiefgehende Einblicke in die Unternehmenskultur und mögliche Barrieren zu erhalten.
- **Einzelinterviews:** Gespräche mit Mitarbeitenden und Führungskräften, um detaillierte Informationen über die Erfahrungen mit Inklusion und Diversität am Arbeitsplatz zu sammeln.

## 4 Strategien, um das Top-Management zu überzeugen

- **Business Case präsentieren:** Zeigen Sie auf, wie DEIB direkt zum Geschäftserfolg beiträgt. Untermauern Sie Ihre Argumente mit soliden Daten, z.B. Studien oder interne Daten aus vergangenen Mitarbeiter:innenbefragungen.
- **Langfristige Vision erarbeiten:** Stellen Sie DEIB als langfristige Investition dar, und zeigen Sie auf, wie DEIB zur langfristigen Strategie des Unternehmens passt.
- **Wettbewerbsvorteil aufzeigen:** Zeigen Sie auf, wie DEIB dem Unternehmen helfen kann, sich in einem wettbewerbsintensiven Markt zu differenzieren.
- **Markenbindung berechnen:** Talentierte Arbeitskräfte suchen zunehmend nach Unternehmen, die sich für DEIB einsetzen. Ein starkes DEIB-Programm kann also ein entscheidender Faktor bei der Rekrutierung sein.



# Die passende DEIB-Strategie entwickeln

<b>Plan entwickeln</b>	<b>Budget und Ressourcen</b>	<b>Kommunikation und Schulung</b>	<b>Pilotprojekte</b>	<b>Controlling und Anpassung</b>	<b>Feedback-Schleifen</b>
Sollte Ziele, KPIs und Zeitrahmen enthalten sowie direkt an die übergeordneten Geschäftsziele des Unternehmens gekoppelt sein	Ohne finanzielle Unterstützung werden die meisten Pläne scheitern. Daher wichtig: Buy in von ganz oben!	Alle sollten über die DEIB-Strategie informiert sein und dazu geschult werden. Das stellt sicher, dass alle an einem Strang ziehen	Bevor großflächige Änderungen beginnen, kann es sinnvoll sein, kleinere Pilotprojekte zu starten, um die Wirksamkeit bestimmter Initiativen zu testen	Fortschritt regelmäßig überwachen und den Plan bei Bedarf anpassen	Feedback zu den DEIB-Initiativen einholen. Das hält den Prozess dynamisch und anpassungsfähig.

# DEIB-Maßnahmen richtig messen

## Diversity Index

Vielfalt innerhalb des Unternehmens anhand verschiedener Kategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Alter, sexuelle Orientierung

## Inklusionsrate

Prozentsatz der Mitarbeiter:innen, die angeben, sich am Arbeitsplatz inkludiert und wertgeschätzt zu fühlen, basierend auf regelmäßigen Umfragen

## Führungskräfte-diversität

Anteil der Mitarbeiter:innen aus unterrepräsentierten Gruppen in Führungspositionen und Management-ebenen.

## Gender Pay Gap

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in ähnlichen Positionen und Funktionen

## Fluktuationsrate nach Demografie

Abwanderungsrate spezifischer Gruppen, um mögliche Muster von Diskriminierung oder Unzufriedenheit zu identifizieren.

## Mentoring- und Beförderungsrate

Wie häufig nehmen Mitglieder aus unterrepräsentierten Gruppen an Mentoring-Programmen teil oder werden befördert vergl. mit anderen Gruppen?

## Diversity-Erfolgsquote bei Einstellungen

Zeigt den Prozentsatz der Neuanstellungen aus unterrepräsentierten Gruppen, um die Effektivität von Diversity-Recruiting-Maßnahmen zu bewerten

## Teilnahme an Diversity-Training

Beteiligung an Schulungen und Workshops zu Themen wie interkulturelle Kompetenz und Anti-Diskriminierung

## Mitarbeiter-Engagement-Index

Index, der Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter:innen erfasst, aufgeschlüsselt nach verschiedenen demogr. Gruppen

# Ausgefallene KPIs

## **Kollaborationsquotient**

z.B. Bewertung der Beiträge zu bereichsübergreifenden Projekten und der Förderung des Wissensaustauschs

## **Innovationsimpact**

z.B. Metriken wie die erfolgreiche Implementierung innovativer Lösungen und die Schaffung neuer Prozesse

## **Kulturelle Kompetenzbewertung CQ**

Verständnis kultureller Nuancen und erfolgreiche Zusammenarbeit mit internationalen Teams

## **Anpassungsfähigkeit und Resilienz**

Flexibilität im Umgang mit unerwarteten Herausforderungen

## **Community Impact Rating**

z.B. Beteiligung an Gemeinschaftsdiensten, Mentoring-Programmen, ERGs und Initiativen, die zur sozialen Verantwortung beitragen

## **Equity and Inclusion Indicator**

z.B. Teilnahme an DEIB-Initiativen, das Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen und Beiträge zu einer inklusiven Arbeitskultur beziehen

# Tools für inklusive Organisationen

## Sprache schafft Wirklichkeit.

Wesentlicher Teil einer authentisch umgesetzten Diversitätsstrategie ist das Verwenden von inklusiver Sprache.

### Gendern

Geschlechtsneutrale Formulierungen oder explizites Nennen aller Geschlechter

### Pronomen

Respektieren selbstgewählter Pronomen (z.B. er/sie/die, they/them)

### Keine Stereotypen

Keine Annahmen über Rollen, Eigenschaften basierend auf inneren /äußeren Dimensionen

### Barrierefreiheit

Einfache und klare Sprache

### Umsichtig formulieren

z.B. „Menschen mit Behinderung“ statt „behinderte Menschen“

## Hilfreiche Downloads:

### Personal User Manuals



### Teamvereinbarungen



# Key Takeaways bei DEIB

**01**

**Mutigen DEIB-Anspruch setzen, der mit Unternehmensstrategie verknüpft ist**

**02**

**Status quo durch Quantitative und qualitative Analysen ermitteln**

**03**

**Konkrete DEIB-Initiativen planen**

**04**

**Ressourcen für DEIB-Arbeit mobilisieren**



# Alle Daten an einem übersichtlichen Ort

Schluss mit der Schnitzeljagd durch Dateien und Systeme. Mit Personio haben Sie eine zentrale Quelle für alle Ihre Personaldaten – so können Sie schnell und einfach DEIB-Kennzahlen überwachen, Berichte erstellen und komplexe Fragen beantworten.

[Webdemo buchen](#)

*Personio*

---

The People Operating System