

Talent

```
def redefine (recruitment):
    return "talent + redefining" + recruitment

redefine (world_of_recruitment)

def talent_takes (people):
    if people == 'candidates':
        print('talent takes away', people, 'as it is')
    elif people == 'colleagues':
        print('talent takes away', people, 'as it is')
    else:
        print('talent takes away', people, 'as it is')

def talent_takes (people):
    print(people, 'talent takes away', people, 'as it is')

power of potential
power of people
power of technology to change the world
```

DDD x TI Report: DEI Round Table Discussion von Talent International & Digital Diversity Discussions



Inhalt

Einleitung	3
Über die Veranstaltung, Gastgeber*innen, Sprecher*innen und Gäste	4-6
Diskussion: Der Weg zu mehr Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration	
• Festlegen einer Strategie	7
• Engagement als Führungskraft	8
• Andere Herausforderungen	9
Diskussion: Tokenismus und wie man diese Handlungen vermeiden kann	10
Diskussion: Wie man eine intersektionale Linse in einem organisatorischen Kontext verwendet	11
Schlussfolgerung	12

Einleitung

Report für die Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion in Unternehmen

Dieser DEI-Report befasst sich mit den Themenpunkten unseres DIE Diversity, Equity und Inclusion und beschreibt die Herausforderungen und Lösungen in den Bereichen Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion sowie Tokenismus und Intersektionalität. Dieser Bericht wurde erstellt, um alle Unternehmen zu unterstützen, welche die Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion intern verbessern wollen.

Hier bei Talent arbeiten wir daran, einen ersten Leitfaden für eine vielfältige und integrative Personalauswahl zu erstellen – mit Geschichten von Menschen, die den DEI-Bereich wirklich verstehen. Wir haben mit Digital Diversity Discussions diesen Workshop in Berlin veranstaltet, an dem DEI-Expert*innen aus führenden Unternehmen teilnahmen. Wir kamen zusammen, um Erfahrungen auszutauschen und die besten DEI-Praktiken zu diskutieren und zu definieren.

Was Sie entdecken werden:

Durch diesen Bericht erhalten Sie Einblicke in die Diskussionen, die wir geführt haben – durch die Beteiligung der Menschen, die sich wirklich mit dem Thema beschäftigen. Die Schlussfolgerungen können Sie nutzen, um Ihre Unternehmenskultur für eine bessere Arbeitswelt zu schaffen.

Über die Veranstaltung

Diese Veranstaltung fand am 28/04/2022 in Berlin statt. Unser Ziel war es, von der Expertise unserer Gäste zu lernen, die über praktische Erfahrungen bei der Umsetzung von DEI-Arbeit verfügen. Bei dem Event konnten die Gäste sich an offenen Diskussionen beteiligen, die von unseren DEI-Moderator*innen geleitet wurden.

Die Gastgeber*innen:

Talent

- **Talent**

Talent ist ein globaler Spezialist für Technologie und digitale Personalbeschaffung, der sich dafür einsetzt, eine bessere Arbeitswelt für alle zu schaffen. Seit 1995 vermittelt Talent jährlich Tausende von Fachleuten aus den Bereichen Technik und Digitalisierung an eine Vielzahl von Unternehmen, die sich in Australien, Neuseeland, Großbritannien, Deutschland und den USA befinden. Zu Talent gehören unter anderem Talent Solutions, ein auf Microsoft spezialisierter Personalvermittlungsdienst, Talent Microsoft Avec, ein Beratungsunternehmen für IT-Projekte, und sein britisches Pendant Talent Consulting, Talent RISE, eine Stiftung für Jugendbeschäftigung, und ENGAGE, eine Plattform für die Vermittlung von Erfahrungen an Unternehmen. Talent bringt Menschen und Unternehmen einen echten Mehrwert, indem es hoch qualifizierte und engagierte Teams aufbaut, Technologielösungen überdenkt und das eben durch die Schaffung eines starken Zugehörigkeitsgefühls verbessert.



Digital Diversity Discussions

Digital Diversity Discussions ist eine Reihe von kleinen, informellen Diskussionsveranstaltungen, die Menschen, die im Bereich DEI arbeiten, dazu einladen, sich auf Fachebene zu treffen und auszutauschen. DDD ist eine kollaborative Gemeinschaft für den Austausch von Wissen, Erfahrungen und Best Practices unter DEI-Fachleuten in Deutschland und Berlin. Sie basiert auf der freiwilligen Teilnahme an regelmäßigen virtuellen Diskussionen. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte:

Digitaldiversitydiscussions@gmail.com

Über die Veranstaltung

Unsere Sprecher*innen

Amber Carr (she/her) – Principal Consultant at Talent:

Amber Carr ist keine typische Recruiterin, sie engagiert sich für soziale Gerechtigkeit, Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Sie hat sich darauf spezialisiert, die Interessen und Werte der Menschen zu analysieren und gleichzeitig ein tiefes Verständnis für technische und produktbezogene Rollen zu haben. Ursprünglich aus der Wein- und Schneeregion Neuseelands stammend, wohnt sie jetzt im Tech(no)hub Berlin, Deutschland. Zusätzlich leitet Amber das interne DEI Change Team von Talent und verbringt ihre Zeit damit, sich mit DEI-Führungskräften in der europäischen Tech-Branche auszutauschen (und von allen zu lernen). Außerdem schreibt sie ihren eigenen Blog und organisiert Online- und Offline-Veranstaltungen zu organisieren. Kontaktieren Sie sie auf [LinkedIn](#).

Sarah Cordivano (she/her) – Leiterin der D&I-Strategie & Governance von Talent und Leadership Pillars bei Zalando:

Sarah Cordivano ist die Leiterin der Abteilung „D&I Strategie und Governance“ sowie für die Abteilungen „Talent und Leadership“ bei Zalando. Sie lebt in Berlin, kommt aber ursprünglich aus Philadelphia. Bevor sie in die DEI-Branche wechselte, arbeitete Sarah Cordivano im Bereich Raumfahrt und Datenanalyse. Sie informiert in [ihrem Blog](#) über Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration. Außerdem schreibt sie ein Buch darüber, wie man DEI in einem Unternehmen vorantreibt und erfolgreich meistert. Sie finden sie auf [Twitter](#) und [LinkedIn](#).

Floria Moghimi (she/her) – DIE Beraterin:

Floria Moghimi (she/her) - DEI-Beraterin:

Floria Moghimi arbeitet erfolgreich mit Kund*innen in innovativen Branchen zusammen und bietet DEI-Beratungen an. Sie hat einen Hintergrund in interner und externer Kommunikation bei großen internationalen Unternehmen (KPMG, Deutsche Post DHL) und ihren Master in Politikwissenschaft. Mit Workshops, Audits und Feedback unterstützt sie Kund*innen bei der Entwicklung von transformativen DEI Strategien, wobei sie die intersektionale Linse verwendet. Sie ist davon überzeugt, dass der Aufbau von Strukturen und Systemen, für die am stärksten Marginalisierten für alle von Vorteil ist. Floria ist außerdem Gründerin und Community Managerin der größten deutschen DEI-Gruppe auf LinkedIn und schreibt ihren eigenen Blog. Finden Sie sie auf [LinkedIn](#).

Michael Martens (he/him) – CEO und Mitbegründer von Fairlanguage:

Michael ist Mitbegründer des Start-ups [Fairlanguage](#). Er berät Unternehmen und öffentliche Verwaltungen über die Gleichberechtigung aller Geschlechter und über die gendergerechte und inklusive Sprache. Vor Fairlanguage war Michael für die Umsetzung verschiedener digitaler Projekte und Produkte verantwortlich, oft mit transformativem Charakter und strategischer Wirkung. Er hat eine große Leidenschaft für die Vereinbarkeit von Nutzer*innen-, Geschäfts- und Technologieanforderungen. Verbinden Sie sich mit Michael auf [LinkedIn](#).

Unsere Gäste :

Aufgrund der Sensibilität der Themen hatte die Veranstaltung eine begrenzte Personenanzahl. Auf diese Weise boten wir allen genügend Zeit und Komfort, um sich zu Wort zu melden und ihre Meinungen mitzuteilen. Wir hatten insgesamt 21 Teilnehmer*innen, die alle ein starkes Interesse und Fachwissen im Bereich der Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration haben. Alle arbeiten auf dem DACH-Markt und aufgrund ihrer unterschiedlichen beruflichen und kulturellen Hintergründe kamen vielfältige und interessante Perspektiven zusammen.

Zu den Unternehmen, von denen unsere Gäste kamen, gehörten:

Klarna. +**Babbel**

the mind
takeaway. **Tourlane** 

 **Ableton**



 **zalando**

 **PayPal**



INFARM

 **torq.partners**

axel springer —







**work
4Germany**



**GET
YOUR
GUIDE**



Erste Diskussion: Der Weg zu mehr Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration

Überblick über die Diskussion:

Die erste Diskussion wurde von Sarah Cordivano moderiert und handelte um die allgemeinen Herausforderungen von Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration am Arbeitsplatz. Wir konzentrierten uns in dieser Sitzung auf drei Hauptbereiche: Festlegung einer DEI-Strategie, Engagement der Führungskräfte und weitere Herausforderungen, die auftreten könnten. Wir begannen mit einer Brainstorming-Runde, bei dem jeder/ jede Teilnehmer*innen die wichtigsten Herausforderungen aufschrieb, mit denen er oder sie bei der Integrierung einer inklusiven Unternehmensstrategie konfrontiert wurde. Durch das Thema definierten wir die am häufigsten auftretenden Probleme und entwickelten Ideen zur Bewältigung dieser Herausforderungen.

Festlegung einer Strategie:

Die Herausforderung: Einer der größten Herausforderungen ist es, dass Unternehmen nicht genug investieren, um ein DEI-positives Umfeld zu schaffen. Auch das Allgemeinwissen und die Ausbildung rund um Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration schien ein Problem zu sein, da die meisten Mitarbeiter*innen und Manager*innen unterschiedliche Vorstellungen von einer DEI-orientierten Unternehmenskultur haben.

Eine klare DEI-Strategie kann nur entwickelt werden, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen und auf dieselbe Vision hinarbeiten. Wenn dies nicht der Fall ist, verlieren alle ihre Motivation und das kann die Entwicklung und Aufnahme neuer Strategien verlangsamen.

Die Lösung: Unsere Diskussion hat gezeigt, wie wichtig es ist, die aktuelle Unternehmenskultur konkret zu analysieren. Dabei sollte genau definiert werden, was Sie bereits erreicht haben und was Sie verbessern möchten.

Dieser Prozess sollte damit beginnen, die bestehenden Unternehmensbarrieren zu definieren, Stärken und Schwächen zu untersuchen, Daten zu analysieren und dementsprechende Strategien umzusetzen.

Einer der wichtigsten Punkte in der Diskussion war die Notwendigkeit, eine abgestimmte und wirkungsvolle Strategie zu entwickeln, anstatt einfach nur reaktionär neue Initiativen



zu starten. Den Mitarbeiter*innen zuzuhören ist von größter Bedeutung und Umfragen sind eine gute Möglichkeit, ihre Sichtweise zu erfassen. Es wurde deutlich, dass die Anhörung des internen Netzwerks (ERGs) innerhalb eines Unternehmens der wichtigste Schritt ist, insbesondere in den frühen Phasen der Entwicklung einer neuen Strategie.

Die Lösung: Unser Gespräch hat gezeigt, wie wichtig es ist, die aktuelle Unternehmenskultur konkret zu analysieren. Dabei sollte genau definiert werden, was Sie bereits erreicht haben und was Sie verbessern möchten.

Dieser Prozess sollte damit beginnen, die bestehenden Unternehmensbarrieren zu ermitteln, Stärken und Schwächen zu untersuchen, Daten zu analysieren und zukunftsweisende Strategien umzusetzen.

Ein wichtiger Punkt in der Diskussion, war die Notwendigkeit eine abgestimmte Strategie zu entwickeln, anstatt einfach nur neue Initiativen zu starten. Vor allem sollte man das Feedback von den Mitarbeiter*innen einholen. Dafür sind Umfragen eine gute Möglichkeit, um die verschiedenen Sichtweisen zu erfassen. Letztendlich wurde deutlich, dass man bei der Entwicklung einer neuen Strategie zuerst dem internen Netzwerk (ERGs) zuhören sollte.

Engagement als Führungskraft:

Die Herausforderung: Die Festlegung einer neuen Strategie und das Engagement der Führungskräfte gehen Hand in Hand. In unserer Diskussion wurden bestimmte Herausforderungen innerhalb der Führungsebene hervorgehoben, die Hindernisse darstellen können, wenn es um DEI geht. Dazu können gehören:

- Mangelndes Bewusstsein und Fachwissen über DEI
- Angst, etwas Neues auszuprobieren
- Mangelnde Motivation
- Mangelndes Einfühlungsvermögen
- Angst davor, als verletzlich zu erscheinen
- Schwierigkeit, neue und schwierige Entscheidungen zu treffen
- Versehentlich die falschen Prioritäten setzen, wenn es so viele Veränderungen zu bewältigen gibt

In unserer Diskussion war man sich einig, dass das größte Problem das mangelnde Einfühlungsvermögen bei Führungskräften ist. Durch verschiedene Führungsaufgaben sind viele Menschen in diesen Positionen darauf konzentriert, Entscheidungen auf der Grundlage der Erreichung übergeordneter Geschäftsziele zu treffen. Dadurch kann die Unternehmenskultur negativ belastet und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen benachteiligt werden.

Dies gilt natürlich nicht für jeden Menschen. Es gibt viele empathische Führungskräfte, die mit großer Leidenschaft ihren Mitarbeiter*innen zuhören und positive Veränderungen vorantreiben. Manche neigen jedoch eher zu einer strikten,



zielorientierten Strategieentwicklung, was bei der Ausrichtung auf DEI zu Hindernissen führen kann.

Die Lösung: Wir kamen zu dem Entschluss, dass der erste Schritt zu einem positiven Engagement für D, E & I darin besteht, dass sich alle im Unternehmen wohlfühlen, wenn sie über diese Themen sprechen. Wie kann die Führungskraft ansonsten erwarten, dass sich ihre Mitarbeiter*innen trauen diese Themen anzusprechen, wenn diese selbst nicht in der Lage sind darüber zu sprechen?

Alle Mitarbeiter*innen (auch die in Führungspositionen) sollten regelmäßige Schulungen und Feedbackgespräche haben. Diese Sitzungen sollten sich auf die Ausbildung in verschiedenen Bereichen der DEI konzentrieren und der gesamten Belegschaft dabei helfen, „am selben Strang zu ziehen“.

Das Management sollte bereit sein, sich auf Veränderungen einzustellen. Die Führungskräfte sollten sich konsequent darum bemühen, die aktuellen Strategien im Unternehmen zu reflektieren und diese den Zielen im Hinblick auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration anpassen.

Die Festlegung einer neuen Strategie und das Engagement der Führungskräfte gehen Hand in Hand. In unserer Diskussion wurden bestimmte Herausforderungen innerhalb der Führungsebene hervorgehoben, die Hindernisse darstellen können – insbesondere, wenn es um DEI geht.

Andere Herausforderungen:

Neben den personalbezogenen Themen haben wir eine Reihe weiterer Herausforderungen bei der DEI-Entwicklung aufgedeckt und diskutiert. Dazu gehören:

- Nicht genügend Zeit für die Messung des tatsächlichen Erfolgs von DEI-Initiativen
- Fehlendes gemeinsames Verständnis für die Integration von DEI-Initiativen
- Schwierigkeiten, mit einer integrativen Sprache zu kommunizieren, während man sich bewusst bemüht, Vorurteile zu vermeiden
- Nicht wissen, wie man Mitarbeiter*innen im Rahmen von DEI erfolgreich schult und ausbildet

Die Lösung: Ein wichtiger Schritt zur Veränderung ist die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfeldes. Dadurch kann ein besseres und Verständnis für die individuellen Mitarbeiter*innen entwickelt werden. Regelmäßige Schulungen sind von entscheidender Bedeutung und sollten unternehmensweit eingeführt werden.

Von großem Vorteil wären interne Arbeitsgruppen in Unternehmen, in denen die Fortschritte der DEI-Strategie diskutiert und die laufenden Initiativen überprüft



werden. Die Gruppen sollten aus Menschen bestehen, denen DEI wirklich am Herzen liegt und die mit DEI-Themen umgehen können. Außerdem sollte sichergestellt werden, dass alle Beteiligten in der Lage sind, diplomatisch Feedback zu geben.

Nächste Diskussion: Tokenismus und wie kann man diese Handlungen vermeiden kann

Überblick über die Diskussion:

Diese Runde wurde von **Michael Martens** moderiert. Die Definition für Tokenismus ist "die Praxis, etwas zu tun (z. B. eine Person einzustellen, die einer Minderheitengruppe angehört), nur um Kritik zu vermeiden und den Anschein zu erwecken, dass die Menschen fair behandelt werden". - Merriam Webster.

Anschließend erörterten wir verschiedene Beispiele für Tokenismus und die aktuellen Fehler, die viele Unternehmen in Bezug auf diese Herausforderung machen.

Wie wird Tokenismus wahrgenommen? Und wie können wir ihn verhindern?

In unserer Diskussion wurde deutlich, dass viele Menschen unterschiedliche Ansichten in Bezug auf Tokenismus haben. Diese Ansichten zu dem Thema waren zum Beispiel, dass eine Person aus einer Randgruppe im Namen aller Teilnehmer*innen für diese Gruppe sprechen sollte oder dass viele Unternehmen nicht wirklich aktiv werden, wenn es darum geht, Maßnahmen zu ergreifen.

Die Bekämpfung von unauthentischen und inszenierten Veränderungen erfordert den direkten Kontakt zu den Menschen und die Einsicht, dass die Verwirklichung von Vielfalt mehr sein muss als eine performative Handlung. Jeder muss bereit sein, tatsächlich etwas zu ändern, anstatt nur zu sagen, dass man es tun wird.

Es ist auch wichtig zu erkennen, dass die Initiativen je nach geografischem Standort unterschiedlich sein müssen. So wird beispielsweise eine Region aus dem Nahen Osten nicht dieselbe Wirkung haben wie Berlin, um Tokenismus zu verhindern. Die unterschiedlichen Lebenserfahrungen der Menschen sind ein wichtiger Faktor.

Die Lösung: Tokenismus ist nicht einfach zu bekämpfen und zu verhindern; es gibt mehrere Ebenen, und viele Faktoren spielen eine Rolle (Lebenserfahrung, individuelle Unterschiede usw.). Um Tokenismus am Arbeitsplatz zu bekämpfen, ist Bildung entscheidend. Alle Führungskräfte müssen mehr über Tokenismus erfahren, um entsprechende Maßnahmen zu treffen, die auf ihr Unternehmen zugeschnitten sind. Für Mitarbeiter*innen, die unter Tokenismus leiden, ist es unglaublich schwierig, ihre Manager*innen über Fehlverhalten aufzuklären. Daher müssen die Führungskräfte die Initiative zu Veränderungen ergreifen und dürfen sich nicht darauf verlassen, dass die Mitarbeiter*innen auf Lücken in der Firmenpolitik hinweisen. Um DEI-Herausforderungen wie diese zu bewältigen, muss ein Unternehmen die Hindernisse von Anfang erkennen und Strategien für eine vielfältige Unternehmenskultur entwickeln. Nicht erst am Ende der Teambildung.

Abschließende Diskussion: Wie man eine intersektionale Linse in einem organisatorischen Kontext verwendet.

Überblick über die Diskussion:

Unser letztes Thema konzentrierte sich auf Intersektionalität, moderiert von **Floria Moghimi**. Wir begannen damit, eine Definition für Intersektionalität zu erarbeiten und redeten über die verschiedenen Schichten und Konflikte, die viele Menschen erleben.

Der Begriff "Intersektionalität" wurde ursprünglich von Kimberlé Crenshaw im Jahr 1989 geprägt. Intersektionalität bedeutet, dass soziale Kategorisierungen wie Rasse, Klasse und Geschlecht miteinander verknüpft sind und auf eine Person angewandt werden, was zu Diskriminierung oder Benachteiligung führt.

Daher ist es wichtig zu erkennen, dass Intersektionalität ein theoretischer Rahmen ist, um zu verstehen, wie sich überlappende Systeme der Unterdrückung und Diskriminierung auf Einzelpersonen/Gruppen auswirken. Dieses Verständnis ist entscheidend, um einen umfassenderen Einblick in die Intersektionalität zu gewinnen, was der erste wichtige Schritt ist, um ihre wahren Auswirkungen zu erkennen.

Was bedeutet Intersektionalität wirklich?

Die längste Zeit der Diskussion verbrachten wir damit, über die Bedeutung von Intersektionalität nachzudenken. Es ist ein umfangreiches Konzept, das mit vielen verschiedenen Facetten verbunden ist. Dadurch sind die individuellen Erfahrungen und

Auffassungen von Intersektionalität zwangsläufig sehr unterschiedlich. Viele Teilnehmer*innen erwähnten, dass Intersektionalität überwältigend ist, vor allem wenn man aus mehreren Minderheitsgruppen kommt. Wo soll man da anfangen?

Ein gemeinsamer Aspekt war, dass die eigenen Privilegien für die Mitmenschen positiv genutzt werden sollten, um die Schwierigkeiten der Intersektionalität für andere Menschen zu lindern. Die Teilnehmer*innen äußerten ihren Wunsch, ihre eigenen Privilegien zu nutzen und Verbündete für die Personen zu werden, die nicht die gleichen Zugangsmöglichkeiten und Vorteile haben.

Es ist jedoch wichtig zu verstehen, dass jeder seine eigenen persönlichen Erfahrungen und Umstände hat. Privilegien sind nicht immer von außen erkennbar.

Die Lösung: Bei der Entwicklung von DEI-Strategien neigen viele europäische Unternehmen dazu, sich zu sehr auf das binäre Geschlecht zu konzentrieren – und nicht genug auf die Vielfalt. Um Intersektionalität besser zu verstehen und angehen zu können, ist es entscheidend, sich auf mehrere Bereiche der Vielfalt zu konzentrieren, da Intersektionalität ein vielschichtiges Konzept ist. Es muss von Führungskräften verstanden werden, wenn echte Fortschritte erzielt werden sollen.

Schlussfolgerung

Abschließend lässt sich sagen, dass ein starkes Engagement der Führungskräfte, Offenheit und regelmäßige Schulungen für die Entwicklung wirksamer DEI-Strategien unerlässlich sind. Ein Unternehmen sollte sich auf ein gemeinsames Ziel ausrichten, um Hindernisse für den Fortschritt abzubauen und sich bewusst um eine integrative Sprache zu bemühen. Ein echter Wandel muss den direkten Kontakt zu den Menschen voraussetzen und darauf hinarbeiten, dass die Verwirklichung von Vielfalt eine Maßnahme ist, von denen Unternehmen überzeugt sind. Einfach nur zu sagen, dass man etwas ändert wird, reicht nicht aus.

Wir haben diese Veranstaltung sehr gerne ausgerichtet und möchten unseren Teilnehmer*innen und Moderator*innen für die Vermittlung ihrer Erkenntnisse herzlich danken. Wenn Sie über künftige DEI-Veranstaltungen von Talent informiert werden möchten, treten Sie bitte unserer Slack-Community hier bei:
https://join.slack.com/t/talent-deicomunity/shared_invite/zt-1aneu79br-4yFAbUqPIHovQ1fHahmrvA



Talent