

DEI
ROUND
TABLE.
Sponsored by Talent

**So integrieren
Sie DEI in Ihr
Unternehmen:
DEI-Roundtable
-Bericht**

Talent International x Zalando
Berlin, November 2022



Inhaltsverzeichnis

Roundtable-Intro	3
Über das Event, die Veranstalter und involvierte Personen	4
Gesprächsthemen:	
Wie können wir sicherstellen, dass DEI in allen wirtschaftlichen Lagen stets eine Priorität bleibt?	9
Wie kann sich Ihr Unternehmen intern für DEI engagieren? Und wie könnte sich dies Ihrer Meinung nach auf Ihr Unternehmen auswirken (je nach dessen Größe)?	11
Wie können wir DEI-bezogene Daten sammeln und Hürden bei der Messung von DEI-Kennzahlen überwinden?	13
Welche Art von DEI-Richtlinien und DEI-Praktiken weist Ihr Unternehmen vor und wie könnten sich diese auf die Mitarbeiterbindung auswirken?	15
Fazit	17

Roundtable- intro

Dieses Roundtable-Event fokussierte sich auf die Integration von DEI in Unternehmen mit dem Ziel Gleichgesinnte zusammenzubringen. In einem sicheren und vertraulichen Umfeld wurden Erfahrungen ausgetauscht, Herausforderungen besprochen und mögliche Lösungen bestimmt. Vier wichtige Gesprächsthemen bildeten die Struktur dieser Gespräche, wobei sachkundige Moderatorinnen und Moderatoren aus dem DEI-Bereich die Gespräche leiteten.

Unsere Gesprächsthemen waren:

- Wie können wir sicherstellen, dass DEI in allen wirtschaftlichen Lagen stets eine Priorität bleibt?
- Wie kann sich Ihr Unternehmen intern für DEI engagieren? Und wie könnte sich dies Ihrer Meinung nach auf Ihr Unternehmen auswirken (je nach dessen Größe)?
- Wie können wir DEI-bezogene Daten sammeln und Hürden bei der Messung von DEI-Kennzahlen überwinden?
- Welche Art von DEI-Richtlinien und DEI-Praktiken weist Ihr Unternehmen vor und wie könnten sich diese auf die Mitarbeiterbindung auswirken?

Diese Themen bildeten die Grundlage für aufschlussreiche und tiefgründige Gespräche zwischen unseren Gästen und Moderator/-innen, wobei zahlreiche Erfahrungen, die zum Nachdenken anregen, ans Licht kamen. Es zeigt sich deutlich, dass – während viele Unternehmen bereits große Fortschritte bei der Integration von DEI gemacht haben – es immer noch eine Reihe von häufigen Barrieren und Herausforderungen gibt, die überwunden werden müssen.

Was steht im Bericht?

Sie erfahren in diesem Bericht nicht nur, was unsere Roundtable-Gespräche ergeben haben, sondern erhalten außerdem Einblicke, wie Sie DEI in Ihr eigenes Unternehmen einbinden können. Viele Herausforderungen, die von unseren Gesprächsgruppen angesprochen wurden, wiesen Parallelen zu anderen Bereichen auf – es ist deshalb nicht unwahrscheinlich, dass Sie im Rahmen Ihrer eigenen DEI-Erfahrungen etwas Ähnliches erlebt haben.

Dieser Bericht enthält wichtige Erkenntnisse und Kernaussagen mit dem Schwerpunkt auf der Bewältigung von Barrieren und der Schaffung von Lösungen zu jedem Gesprächsthema. Sie können die hier aufgeführten Schlussfolgerungen nutzen, um Ihre eigenen internen DEI-Strategien zu entwickeln und um auf die Schaffung einer integrativen Unternehmenskultur, in der Vielfalt Priorität hat, hinarbeiten.



Über die Veranstaltung selbst

Das Roundtable-Event fand am 17. November 2022 in Berlin statt. Veranstalter waren Talent International und Zalando. Mehr als 60 Personen nahmen an diesen Gesprächen teil, darunter Protokollführer/-innen und Moderator/-innen mit umfassender Erfahrung im Bereich DEI.

Die Gäste wurden in acht kleinere Gruppen eingeteilt, wobei die Möglichkeit bestand, alle vier Themen mit jeweils einem anderen Moderator, bzw. einer anderen Moderatorin zu besprechen. Dies ermöglichte einen vertraulichen Austausch in einem sicheren Umfeld, wobei eine Reihe von Herausforderungen und Lösungen offen besprochen wurden.

Im Anschluss kamen die Teilnehmer/-innen zu Getränken, Essen und Networking zusammen, um neue Beziehungen zu knüpfen und die Ergebnisse der Gespräche zu festigen. Es war ein fantastisches Bild, so viele Gleichgesinnte mit ihrer Leidenschaft für neue Wege und einer wirklichen Integration von DEI im selben Raum zu sehen.

Über die Veranstalter

Talent International

Talent ist ein globaler Technologie- und Digital-Recruiting-Spezialist, der sich für die Schaffung einer besseren Arbeitswelt für alle einsetzt.

Seit den Anfängen im Jahr 1995 verbindet Talent über seine Niederlassungen in Deutschland, im UK, in Australien, Neuseeland und den USA jedes Jahr Tausende von Technologie- und Digital-Expert/-innen mit einer Vielzahl von Unternehmen. Zur Talent Group gehören der integrierte Personalbeschaffungsdienst Talent Solutions, ein spezialisierter Talent-Microsoft-Personalbeschaffungsdienst, das Beratungsunternehmen für IT-Projektumsetzungen Avec, dessen Pendant im UK namens Talent Consulting und die Stiftung Talent RISE, die sich für die Beschäftigung von Jugendlichen einsetzt.

Talent bringt Menschen und Unternehmen Nutzen, indem es hochqualifizierte und engagierte Teams aufbaut, Technologielösungen überdenkt und das Leben durch ein starkes Zugehörigkeitsgefühl besser macht.

Zalando

Zalando ist führende europäische Online-Plattform für Mode und Lifestyle. Zalando wurde 2008 in Berlin gegründet und verbindet heute Kunden, Marken und Partner in 25 Ländern durch die große Leidenschaft und den ausgeprägten Geschäftssinn eines Teams von mehr als 17.000 Talenten aus über 140 Ländern.

Wir bei Zalando wollen der Ausgangspunkt für Mode sein, alle Akteure und Akteurinnen der Mode- und Lifestyle-Branche verbinden und mit unserer Plattform-Strategie im Mittelpunkt auf ihre Bedürfnisse eingehen. Um diese Vision umzusetzen, streben wir nach Inklusion durch Design und erwecken die Vielfalt unserer Talente, Führungskräfte, Kunden und Partner zum Leben (siehe unseren [D&I-Bericht 2022](#)). Wir sind überzeugt, dass die Konzentration auf die Anforderungen der gesamten Modebranche der beste Weg ist, um in einer sich ständig verändernden Branche immer einen Schritt voraus zu sein, für unsere Kund/-innen einzigartige und überzeugende Erfahrungen im Modebereich zu schaffen und konkrete Lösungen für Markenpartner/-innen zu finden.

Unsere Organisatorinnen



Amber Carr (sie/ihr)

Talent, Hauptberaterin

Amber ist keine typische Personalvermittlerin, sondern viel mehr eine Fürsprecherin für soziale Gerechtigkeit, wobei sie sich auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion spezialisiert hat, einen menschenorientierten Ansatz verfolgt und ein umfassendes Verständnis von Funktionen im Bereich Technologie und Produkte hat.

Wenn sie nicht gerade im Recruiting arbeitet, hilft Amber dem internen DEI Change Team von Talent, chattet mit (und lernt von) DEI-Führungskräften im europäischen Technologiebereich, schreibt für ihren Blog und veranstaltet Online-Events und Präsenzveranstaltungen.

Kontaktieren Sie Amber auf [LinkedIn](#).



Maddalena Benedetto (sie/ihr)

Zalando, D&I-Projektmanagerin

Nach mehreren Jahren in den Bereichen Content Marketing und SEO befasste sie sich mit D&I im Rahmen von Diversity Guild, Zalandos erster ERG. 2021 trat sie dem D&I Central Team von Zalando bei, in dem sie sich auf D&I-Partnerschaften konzentriert und die Zusammenarbeit innerhalb der Technologie- und Modebranche fördert. Sie ist nach wie vor ein wichtiges Mitglied der Diversity Guild und Mitbegründerin der Mental Wellbeing Community von Zalando.

Kontaktieren Sie Maddalena auf [LinkedIn](#).

Unsere Veranstalterin



Vikki Leach

Zalando, D&I Direktorin

Eine führende Expertin mit langjähriger Erfahrung in den Bereichen Inklusion und Vielfalt, die Unternehmen leitet und Führungskräfte einbindet, um eine kulturell sensible und integrative Kultur aufzubauen. Eine Vordenkerin, die länderübergreifende Veränderungsprogramme für Inklusion und Verhaltensänderungen anbietet. Vikki verfügt über umfassende Erfahrung durch Tätigkeiten in globalen Matrixorganisationen, treibt Veränderungen mit evidenzbasierten, datengestützten Gesprächen voran und mobilisiert Teams über fachliche und geografische Grenzen hinaus.

Vikki ist eine zertifizierte professionelle Trainerin mit einem M. Sc. im Bereich „Professional Coaching and Behavioral Change“ und Autorin von „The Financial Times to Inclusion & Diversity“.

Kontaktieren Sie Vikki auf [LinkedIn](#).

Unsere Moderatoren & Moderatorinnen



Nichelle Appleby (sie/ihr)

WeFox, Direktorin, Rewards and People Digitalisation

Nichelle ist Total Rewards Leader in Europa. Ihre Karriere erstreckt sich über zwei Kontinente. Mehr als 12 Jahre lang hat sie sich für die Förderung besserer Belohnungsprogramme eingesetzt. Nachdem sie viele Jahre Fachkräften gezeigt hat, wie sie eine bessere Bezahlung aushandeln und Führungskräften geholfen hat, bezüglich den Gehältern gerechtere Entscheidungen zu treffen, wurde ihr klar, dass der Bereich Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion viele Auswirkungen am Arbeitsplatz hat und in sämtlichen Unternehmen ein Schwerpunkt sein muss.

Ihre Medium-Publikation „Work Imagined“ ist eine Sammlung von Essays, bei denen es um die Frage geht, wie man sich am Arbeitsplatz besser miteinander verbindet und besser zusammenarbeitet. Derzeit arbeitet sie für WeFox als Direktorin für Total Rewards and People Digitalisation und lebt in Berlin.

Kontaktieren Sie Nichelle auf [LinkedIn](#).



Joann Jeong (sie/ihr)

Jae, Mitbegründerin

Joann kommt ursprünglich aus New York und ist jetzt Berlinerin. Die Gründerin lebt in Berlin und konzentriert sich auf Themen im Bereich Talentinklusion. Sie verfügt über Erfahrung im Bereich Beratung und hat in der Technologiebranche gearbeitet. Ihre Identität als Immigrantin in der 2. Generation und jetzt als in Berlin lebende Auswanderin hat ihre Perspektive und ihren Wunsch geprägt, das berufliche Ökosystem für alle viel integrativer zu gestalten, unabhängig von ihrem Hintergrund und ihrer Identität. Das Ziel ist, gute Bedingungen für die nächste Generation von Talenten zu schaffen, wobei Werte, Talente und Interessen den Vorrang vor ethnischer Herkunft, Hintergrund oder anderen Bezeichnungen haben sollen.

Joann arbeitet zurzeit bei Jae, dessen Ziel es ist, vielfältige Talente zu stärken und Unternehmen dazu zu bewegen, sich nicht nur an den Statistiken zur Diversität zu orientieren, sondern sich auch für eine ganzheitliche Umsetzung von DE&I zu verpflichten.

Kontaktieren Sie Joann auf [LinkedIn](#)



Henrique Zanin (er/ihm)

Wayfair, Leiter für DEI, Kultur und Engagement, Europa & Asien

Henrique Zanin ist ein brasilianischer DEI-Experte, Rechtsanwalt und Forscher aus Berlin, Deutschland. Er ist bei Wayfair als Leiter für DEI, Kultur und Engagement für Europa und Asien tätig und Fakultätsmitglied in einem postgradualen Programm für Vielfalt und Inklusion an der Sao Judas University.

Seine Arbeiten über Vielfalt und Inklusion, Menschenrechte und Arbeitsrecht wurden bereits in mehr als 17 Zeitschriften veröffentlicht. Zu seinen früheren Engagements gehören Beratungsunternehmen im Bereich DEI, eine Tätigkeit in der brasilianischen Anwaltskammer Diversity Committee und die Zusammenarbeit mit NGOs in Uganda und Kanada, außerdem die Gründung einer solchen in Brasilien.

Kontaktieren Sie Henrique auf [LinkedIn](#).



Sarah Cordivano (sie/ihr)

Zalando, Head of D&I Strategy & Governance for Talent and Leadership

Sarah ist eine Expertin auf dem Gebiet für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, wobei ihr Schwerpunkt auf der Umsetzung erfolgreicher DEI-Strategien und der Entwicklung von Initiativen zur Schaffung integrativerer Arbeitsplätze liegt. Sie verfügt auch über das nötige Fachwissen im Bereich Datenanalyse für die Umsetzung wirkungsvoller, datengestützter Tätigkeiten im Bereich DEI.

Sie ist auch eine professionelle Rednerin und Autorin, die kürzlich „Diversity, Equity and Inclusion: How to Succeed at an Impossible Job“ veröffentlicht hat.

Kontaktieren Sie Sarah auf [LinkedIn](#).



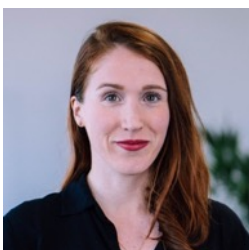
Sandra Subel (sie/ihr)

Axel Springer SE, weltweite Leiterin für DEI-Strategie

Sandra ist leidenschaftlicher Changemaker mit über 15 Jahre Berufserfahrung. 2020 begann sie ihre Anstellung als weltweite Leiterin für Vielfalts- und Inklusionsstrategie. In dieser Funktion konzentriert sie sich auf den Aufbau und die Umsetzung einer ganzheitlichen Strategie für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion für die Gruppe.

Vorher arbeitete sie für Accenture in den Bereichen Innovation und Änderungsmanagement. Mit Eifer löst sie komplexe Probleme, setzt sich für betriebliche Veränderungen im großen Maßstab ein und hilft anderen Menschen dabei, ihre kreative Selbstsicherheit aufzubauen.

Kontaktieren Sie Sandra auf [LinkedIn](#).



Marina Ivanović (sie/ihr)

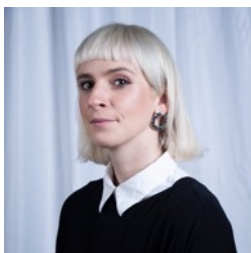
Klarna, Talentmanagement

Marina Ivanović ist eine erfahrene Führungskraft in den Bereichen Talentakquise und Talentmanagement und arbeitet derzeit bei Klarna im Performance Management und im Bereich DE&I. Sie hat in einer Vielzahl von

Branchen gearbeitet, darunter Gaming, Technologie, Blockchain und FinTech, in Start-ups, Scale-ups und Unternehmen.

Als zertifizierte Expertin für D&I und Fan von allem, was mit Talenten zu tun hat, fand Marina ihre Leidenschaft darin, Strategien für den Aufbau einer erfolgreichen, von Inklusion geprägten Kultur und einer menschenorientierten Gestaltung zu bestimmen.

Kontaktieren Sie Marina auf [LinkedIn](#).



Amber Carr (sie/ihr)

Talent, Hauptberaterin

Amber ist keine typische Personalvermittlerin, sondern vielmehr eine Fürsprecherin für soziale Gerechtigkeit, wobei sie sich auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion spezialisiert hat, einen menschenorientierten Ansatz verfolgt und ein umfassendes Verständnis von Funktionen im Bereich Technologie und Produkte hat.

Wenn sie nicht gerade im Recruiting tätig ist, hilft Amber dem internen DEI Change Team von Talent, chattet mit (und lernt von) DEI-Führungskräften im europäischen Technologiebereich, schreibt für ihren Blog und veranstaltet Online-Events und Präsenzveranstaltungen.

Kontaktieren Sie Amber auf [LinkedIn](#).



Gazelle Vollhase (sie/ihr)

idealo, Partnerin für Personalbeschaffung und D&I

Mit 10 Jahren Arbeitserfahrung im Bereich Personalbeschaffung ist Gazelle eine Expertin für individuelle Berufswege und Karrieregeschichten. In ihrer Funktion als Partnerin für Personalbeschaffung im Technologiebereich sowie Vielfalt und Inklusion bei idealo hat sie sich leidenschaftlich dafür eingesetzt, idealo bei dem großen Schritt zu einem noch integrativeren und vielfältigeren Arbeitsplatz für Trans*-Personen (aber nicht nur) zu unterstützen.

Kontaktieren Sie Gazelle auf [LinkedIn](#).

Diskussion:

Wie können wir sicherstellen, dass DEI in allen wirtschaftlichen Lagen immer eine Priorität bleibt?

Es ist kein Geheimnis, dass die wirtschaftliche Lage momentan schwierig ist. Angesichts der weltweiten Krise im Bereich Lebenshaltungskosten (die wahrscheinlich noch einige Zeit andauern wird) stellt die weitere Priorität von DEI eine enorme Herausforderung dar. Wie können wir sicherstellen, dass DEI ganz oben auf der Liste bleibt und nicht vernachlässigt wird?

Herausforderungen

Unsere Gruppen haben sich zunächst Zeit genommen, um die wichtigsten Herausforderungen zu diesem Gesprächsthema zu bestimmen, wobei in jeder Gruppe viele bekannte Themen aufkamen. Dies hat nicht nur die Verbreitung dieser Barrieren deutlich gemacht, sondern auch gezeigt, wie wichtig es wirklich ist, sie in Angriff zu nehmen, damit der Bereich DEI Priorität bleibt.

Zu den besprochenen Herausforderungen gehören:

Geld über Menschen

- In wirtschaftlich schwierigen Zeiten haben Gewinne und Geld oftmals Vorrang vor dem Wohlbefinden und der mentalen Gesundheit der Menschen. Dies wirft auch die Frage auf, inwieweit bei DEI-Teams ein häufiger Mangel an Finanzmitteln besteht. In diesen Zeiten werden Geld und Ressourcen oft anderweitig priorisiert, sodass DEI leider vernachlässigt wird.

Zu großer Schwerpunkt auf Talentakquise

- Viele Unternehmen verlassen sich zu sehr auf Talentakquise, um mehr Vielfalt in ihre Teams zu bringen. Anstatt Vielfalt von innen nach außen zu entwickeln, arbeiten sie von außen nach innen. Aber wenn die Personalbeschaffung während eines wirtschaftlichen Abschwungs ins Stocken gerät, lässt dies wenig Spielraum für echte Fortschritte im Bereich DEI.
- Wenn wirtschaftlich schwierige Zeiten zu einem Verlust des aktuellen Personals führen, können DEI-orientierte Teams deutlich kleiner werden. Weniger Arbeitskräfte haben auch weniger Kapazitäten, um sich auf DEI zu konzentrieren, da die verbleibenden Mitarbeiter(innen) mit hoher Wahrscheinlichkeit eine höhere Arbeitsbelastung haben werden.

Missverständnisse rund um DEI

- DEI wird oft als „optional“ für viele Unternehmen betrachtet, was wiederum bedeutet, dass es wahrscheinlich überhaupt nicht priorisiert wird – geschweige denn während einer Wirtschaftskrise. Schwierige Zeiten dienen daher auch als Rechtfertigung, um nicht in die Integration von DEI zu investieren oder sich darauf zu konzentrieren. Mit anderen Worten: Es ist ein „einfacher Ausweg“.
- DEI wird in manchen Fällen als eine Geld verbrauchende Initiative betrachtet, und nicht als etwas, das Unternehmen tatsächlich Geld einbringen kann. Bei entsprechendem Engagement für DEI und Taten, die den Worten folgen, werden höchstwahrscheinlich zukunftsorientierte Top-Talente angezogen – und ein Umfeld geschaffen, in dem die momentanen Arbeitskräfte zum Bleiben motiviert werden. Daher ist der Gedanke, dass DEI nur „Geld verschwendet“, falsch.



Lösungen

Dieses Thema gab unseren Gruppen viele Denkanstöße, wobei mögliche Lösungen schwieriger zu bestimmen waren als die Herausforderungen. Dies zeigt die komplizierte Natur dieses Themas und den tatsächlichen Bedarf an zusätzlicher Arbeit, wenn es um die Priorisierung von DEI in allen wirtschaftlichen Zeiten geht.

Allerdings wurden dennoch innovative Lösungen erfasst und besprochen. Dazu gehören:

Schulungen, vor allem unter Führungskräften

- Die Betrachtung von DEI als „optional“ kommt oft von oben nach unten. Um dem entgegenzuwirken, brauchen wir mehr Schulungen unter denjenigen, die in Führungspositionen tätig sind. Dies könnte erfolgen, indem man auf die klaren Vorteile der Integration von DEI (d. h. finanzielle Möglichkeiten) hinweist und überzeugende Fallstudien erstellt, um den Erfolg von DEI zu demonstrieren und zu bekräftigen.

Talentakquise transparenter machen

- Zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen Menschen priorisiert – nicht nur die Gewinne. Wenn Sie deutlich zeigen, was genau Ihre Strategie im Bereich Talentakquise ist, demonstrieren Sie Offenheit in Ihrer Fähigkeit, transparent zu sein.

Entscheider/-innen hinterfragen

- Bauen Sie interne Prozesse auf, die sich mehr darauf konzentrieren, Führungskräfte rechenschaftspflichtig zu machen, und scheuen Sie sich nicht, Ideen zu hinterfragen, wenn Sie der Meinung sind, dass eine getroffene Entscheidung die falsche ist.

Größere Investitionen in DEI

- Investieren Sie mehr Geld in DEI-Initiativen, um sicherzugehen, dass sie nicht vernachlässigt werden. Dies kann durch Investitionen in Änderungsmanagement-Schulungen zum Thema DEI-Verantwortlichkeiten erfolgen. Dies wird wiederum ein internes Netzwerk schaffen, das besser geschult ist.

Diskussion:

Wie kann sich Ihr Unternehmen intern für DEI engagieren? Und wie könnte sich dies Ihrer Meinung nach auf Ihr Unternehmen auswirken (je nach dessen Größe)?

Herausforderungen im Bereich DEI variieren je nach der Größe eines Unternehmens. Die Barrieren, die kleinere Unternehmen (unter 50 Personen) bewältigen müssen, sind nicht die gleichen wie bei größeren Unternehmen (über 200 Personen). Dies bedeutet, dass ein maßgeschneiderter Ansatz für ein erfolgreiches Engagement im Bereich DEI absolut entscheidend ist.

Was sind also die konkreten Herausforderungen, mit denen Unternehmen je nach Größe konfrontiert werden? Und wie können wir sie überwinden?

Herausforderungen

Kleinere Unternehmen haben oft nicht das Budget, um DEI zu fördern

- Zwar gilt dies nicht für alle, aber kleinere Unternehmen verfügen in der Regel über weniger Ressourcen als größere Unternehmen. Und wenn DEI als „optional“ betrachtet wird, erhält es mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht die Investitionen, die für echte Fortschritte nötig sind.

Wachstum ist das Hauptziel kleinerer Unternehmen

- Unternehmen dieser Größe sind nicht so integrativ, wie sie sein sollten, da Gewinne und Wachstum oftmals die Hauptziele sind. Wirkliche Inklusion ist etwas, das anfänglich keine Berücksichtigung findet.

Mittleren bis großen Unternehmen fehlt es an einer klaren Struktur, wenn es um DEI-Themen geht

- Zwar verfügen größere Unternehmen eher über mehr Ressourcen und Arbeitskräfte im Bereich DEI, aber eine klare Struktur und festgelegte Ziele werden oft vernachlässigt. Ein engagiertes Team, das sich auf mehrere Facetten von DEI konzentrieren kann, lässt sich nur schwer aufbauen – vor allem, wenn die Mitarbeiter/-innen es freiwillig tun.

Mangel an Vielfalt unter Führungskräften

- Diese Herausforderung haben Teilnehmer von Unternehmen unterschiedlicher Größe festgestellt. Zum Beispiel berichteten viele, dass die Personen in den Führungspositionen und den jeweiligen Funktionen in der Regel weiße Männer waren. Dieses Defizit an Vielfalt führt häufig zu einem Mangel an Verständnis und Einfühlungsvermögen gegenüber DEI, welches in der Hierarchie von oben nach unten verläuft.

Große Unternehmen leiden unter dem Stolz der Führung

- Bei der Führung einer großen Anzahl von Personen können jene in leitenden Positionen unter Problemen mit ihrem eigenen Stolz leiden – vor allem dann, wenn auch ein Mangel an Vielfalt vorhanden ist. Entscheidend für das Verständnis der Bedeutung von DEI ist, dass man sich seinem Privileg bewusst wird, und offen für die Annahme von Vorschlägen ist. Manche Führungskräfte wollen dies aber nicht.

Lösungen

Diese Gespräche haben die unterschiedlichen Probleme deutlich gemacht, mit denen viele Unternehmen verschiedener Größen im Bereich DEI konfrontiert werden. Ob es der Stolz von Führungskräften oder einfach nur der Mangel an Ressourcen ist – die Integration von DEI ist eine vielschichtige Herausforderung, deren Lösung sowohl Zeit als auch Engagement erfordert.

Unternehmen müssen sicherstellen, dass die Führungsebene vielfältig und engagiert ist

- Wenn keine Positionen verfügbar sind, müssen größere Unternehmen dafür sorgen, dass auf der nächsten unteren Ebene eine vielfältige Vertretung vorhanden ist. Alternativ – bei Unternehmen, die im Bereich DEI am Anfang ihres Weges stehen – sollte die Führungsebene dazu gebracht werden, das Entscheidungsgremium vielfältiger zu machen.
- Oft werden DEI-Initiativen von unten nach oben gefördert, statt von oben nach unten. Um wirkliche Erfolge erzielen zu können, müssen sich die Personen auf Führungsebene ebenfalls beteiligen.
- Anstatt für die Besetzung von Führungspositionen/leitenden Stellen extern zu suchen, sollten Unternehmen vor allem intern einstellen. Das heißt, Ihre vielfältigen, bereits vorhandenen Teammitglieder sollten sich gewissermaßen in diese Positionen entwickeln. Dies trägt auch dazu bei, dass ein größeres Gefühl von Inklusion und Zugehörigkeit in Ihrem Unternehmen erhalten bleibt, da sich das Personal dann eher priorisiert und geschätzt fühlt.

Investieren Sie Zeit, um sicherzugehen, dass jeder im Unternehmen versteht, was Vielfalt *wirklich* bedeutet

- Generell müssen alle Unternehmen bei Schulungen im Bereich DEI Prioritäten setzen. DEI umfasst nicht nur Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder sexuelle Orientierung. Manche Teilnehmer hatten das Gefühl, dass Aspekte wie körperliche Behinderung und Neurodiversität in Unternehmen oft vernachlässigt werden, wodurch sich diese Personen nicht unterstützt und zu wenig geschätzt fühlen.
- Es muss auch eine gewisse Eigenverantwortung geben, wenn es darum geht, sich selbst weiterzubilden. Es genügt nicht, nur das Mitzunehmen, was auf der Arbeit angeboten wird; die Nutzung der Freizeit für die Weiterentwicklung des eigenen Wissens ist entscheidend, um in diesem Bereich wirklich voranzukommen.

Start-ups müssen DEI frühzeitig priorisieren, um erfolgreich zu sein

- Die beste Chance, echte Fortschritte im Bereich DEI zu erzielen, haben diejenigen, die möglichst frühzeitig mit der Priorisierung beginnen. Das Ergänzen von DEI-orientierten Initiativen zu einem späteren Zeitpunkt wird eine Herausforderung darstellen – und wenn die Führungskräfte von Anfang an nicht an Bord waren, könnte es schwer sein, sie zu einer Teilnahme zu bewegen.



Diskussion:

Wie können wir DEI-bezogene Daten sammeln und Hürden bei der Messung von DEI-Kennzahlen überwinden?

Daten sind entscheidend, um nicht nur die Gedanken Ihrer Teams zu Ihrem Ansatz als Unternehmen zu ermitteln, sondern auch, um herauszufinden, welche Maßnahmen funktionieren und welche nicht. Wie werden Sie feststellen, ob Ihr Unternehmen wirklich Fortschritte macht, ohne wichtige Kennzahlen zu messen?

In diesen Gesprächen konzentrierten sich unsere Gäste, Moderatoren und Moderatorinnen auf die häufigen Herausforderungen, die sich bei der Bestimmung der Kennzahlen und der Erhebung von Daten ergeben – und auf mögliche Lösungen zur Bewältigung dieser Barrieren.

Herausforderungen: Bestimmung der Kennzahlen

Fehlende erste Strategie

- Ohne eine bereits festgelegte und genau bestimmte DEI-Strategie ist es praktisch unmöglich, die zielgerichtetsten Metriken zu bestimmen. Dies kann dazu führen, dass Daten nicht so relevant sind, wie sie es für das betreffende Unternehmen sein sollten, was wiederum zu einer Diskrepanz zwischen Erwartungen und Ergebnissen führt.

Mangel an „Gemeinsamkeiten“

- Es ist praktisch unmöglich, konkret zu bestimmen, was „gut“ bedeutet, wenn es darum geht, welche Kennzahlen ausgewählt werden sollen. Jedes Unternehmen ist anders, und was Investoren und Entscheidungsträger sehen wollen, wird nicht überall gleich sein.

Schwer zu bestimmende Richtwerte

- Jedes Unternehmen hat eine andere Reife. Dies erschwert die Bestimmung von Richtwerten, vor allem dann, wenn bisher nicht viele interne DEI-Umfragen durchgeführt wurden. Aber ohne Richtwerte haben Sie nichts, womit Sie Ihre Daten vergleichen können – jedoch kann sich die Nutzung falscher Richtwerte nachteilig auf die Interpretation der Daten auswirken. Diese Aufgabe lässt sich schwer richtig lösen.

Die Kultur verändert sich schnell

- Der Bereich DEI verändert und entwickelt sich ständig weiter. Deshalb müssen die Kennzahlen auf dem aktuellen Stand bleiben, um wirklich wirkungsvolle Daten zu ergeben. Die Datenerhebung erfolgt allerdings nicht in kurzer Zeit. Bis die Antworten gesammelt und analysiert werden, könnte sich die Kultur (ob intern oder extern) bereits verändert haben.

Herausforderungen: Daten sammeln

DSGVO

- Dies zeigte sich in allen unseren Gruppen als große Herausforderung, in welcher die tatsächlichen Auswirkungen der DSGVO aufgezeigt wurden. Die DSGVO ist oft schwer verständlich und hat katastrophale Folgen, wenn sie nicht korrekt befolgt wird. Außerdem behindert sie die Fähigkeit eines Unternehmens, aussagekräftige Daten zu sammeln, enorm.

Zu viele Umfragen

- Die mit Abstand häufigste Art der Datensammlung sind Umfragen, da sie sich leicht erstellen und im gesamten Unternehmen verteilen lassen. Aber wenn Sie Mitarbeiter/-innen

mit Umfragen überhäufen, laufen Sie Gefahr, dass die Qualität der Umfragen abnimmt, wenn sie nur widerwillig daran teilnehmen.

Mangel an Vertrauen

- Ein Mangel an Vertrauen hängt ein wenig mit der durch viele Umfragen resultierenden Ermüdung zusammen, aber auch damit, wie Sie kommunizieren. Wenn Sie Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht sagen, wofür die Umfrage genau eingesetzt wird, wie können Sie dann erwarten, dass sie Ihnen ausreichend vertrauen, um sie auf ehrliche Weise auszufüllen? Oder sich wohl dabei zu fühlen, etwas mitzuteilen, was einen möglicherweise angreifbar macht?

Kulturelle Unterschiede und Sensibilität

- Bei der Sammlung von Daten in einem globalen Unternehmen ist die Berücksichtigung kultureller Unterschiede sehr wichtig. Das „Wie“ und „Was“ der Daten, die Sie sammeln, hängt sehr von den Ländern ab, in denen Sie tätig sind – wie bestimmen Sie Kennzahlen, die für alle Länder geeignet sind?
- Globale Umfragen müssen auf den jeweiligen Standort zugeschnitten sein, was viel mehr Zeit und Aufwand erfordert als die Erstellung einer pauschalen Umfrage. Diese zusätzliche Arbeit schreckt Menschen oft ab, was wiederum dazu führt, dass überhaupt keine Daten erhoben werden – oder es kommt zu einer unpassenden Umfrage, die Menschen verletzen könnte, wenn sie kulturell nicht sensibel ist.

Lösungen

Richtig planen und gestalten

- Halten Sie Ihre Umfragen so kurz und präzise wie möglich und achten Sie darauf, dass sie nicht in zu kurzen Zeitabständen an die Zielgruppen verteilt werden, z. B. bei Engagement-Umfragen. Dies hilft, der Ermüdung durch Umfragen entgegenzuwirken.

Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen

- Dieser Punkt hilft, die gängigsten Kennzahlen zu bestimmen – so lässt sich möglicherweise einfacher herausfinden, welche ausgewählt werden sollten. Die Zusammenarbeit kann auch dazu beitragen, dass sich Entscheidungsträger und Investoren ebenfalls an abgestimmte Kennzahlen halten.

Folgen Sie keiner „Universalmethode“

- Kulturelle Unterschiede und Veränderungen müssen berücksichtigt werden, wenn Sie im Bereich DEI wirklich aussagekräftige Daten sammeln möchten. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität und die Bereitschaft, bei Bedarf mehrere maßgeschneiderte Umfragen zu erstellen. Es nimmt vielleicht mehr Zeit in Anspruch, aber es lohnt sich zu 100 %, wenn Sie vermeiden, dass Sie in anderen Ländern/Standorten ungenau vorgehen..

Mit Erwartungen umgehen und kommunizieren

- Sorgen Sie dafür, dass das Personal so weit wie möglich auf dem Laufenden bleibt. Ob über die interne Kommunikation oder persönliche Gespräche: Wenn Sie sich die Zeit nehmen, um den genauen Zweck und die Form Ihrer Datensammlung im Bereich DEI zu erklären, bauen Sie Vertrauen auf – was hoffentlich zu aussagekräftigeren Antworten führt. Achten Sie darauf, die Ergebnisse so schnell wie möglich mitzuteilen, solange die Umfrage für die Mitarbeiter/-innen noch aktuell und relevant ist.

Mehr Bewusstsein schaffen für die DSGVO

- Nehmen Sie sich die Zeit, um die Details der Gesetze und Einschränkungen der DSGVO wirklich zu verstehen. Wenn dies jedoch zu zeitaufwändig oder zu schwierig ist, können Sie



mit einem Drittanbieter zusammenarbeiten, der sich gut auskennt, um die Daten im Einklang mit der DSGVO zu sammeln und zusammenzufassen. Das hilft, Sie vor möglichen Datenschutzverletzungen zu schützen.

Diskussion:

Welche Art von DEI-Richtlinien und DEI-Praktiken hat Ihr Unternehmen und wie könnten sich diese auf die Mitarbeiterbindung auswirken?

Damit DEI wirklich in ein Unternehmen integriert werden kann, müssen sowohl die Richtlinien als auch die Praktiken aufeinander abgestimmt sein. Andernfalls könnte die Mitarbeiterbindung darunter leiden, wobei es dann besonders schwierig wäre, DEI zu einem gefestigten Bestandteil der Kultur Ihres Unternehmens zu machen.

Auf welche Richtlinien und Praktiken sollten wir uns also hier konzentrieren? Und welche Auswirkungen könnten sie auf die Mitarbeiter/-innen haben?

Die wichtigsten Richtlinien und Praktiken, die von unseren Gästen, Moderatoren und Moderatorinnen besprochen wurden, sind im Folgenden aufgeführt, zusammen mit den potenziellen Herausforderungen und deren Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung.

Remote Work

Seit der Pandemie ist flexibles Arbeiten die neue Norm in unserer Arbeitswelt. Bezüglich DEI bietet Remote Work eine große Bandbreite an Vorteilen und gibt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mehr Freiheit, wenn es darum geht, wie sie arbeiten möchten – auf eine Art und Weise, die sie direkt unterstützt und ihren Bedürfnissen entspricht.

Herausforderungen

Mehr Mikromanagement von Führungskräften

- Dieser Punkt deutet darauf hin, dass den Mitarbeiter/-innen zu wenig vertraut und gleichzeitig angenommen wird, dass sie zuhause weniger effizient arbeiten. Personen in Führungspositionen können Mikromanagement nutzen, um ihre eigenen Sorgen zu verringern, aber dies könnte im Umkehrschluss zu Spannungen bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen führen, wenn diese das Gefühl haben, dass ihnen und ihrer Arbeit nicht vertraut wird.

Effektive Kommunikation kann schwierig sein

- Remote Work hängt sehr von der Technologie ab, über die Mitarbeiter(innen) in Kontakt bleiben und so kommunizieren, wie sie es bei persönlicher Anwesenheit tun würden. Wenn die Technologie allerdings nicht richtig funktioniert oder jemand außerhalb seines Büros nicht leicht zu erreichen ist, werden dadurch Barrieren geschaffen und die Kommunikation sehr erschwert – was wiederum die Produktivität beeinträchtigen kann.

Geringeres Zugehörigkeitsgefühl

- Das Gefühl von „Zusammengehörigkeit“ und Inklusion, das Mitarbeiter(innen) häufig bei persönlicher Anwesenheit fühlen, ist sehr schwer zu kopieren, wenn jeder Remote Work nutzt.

Auswirkung auf die Mitarbeiterbindung

Die Wahlmöglichkeit

- Die Möglichkeit, von zuhause/einem anderen Ort zu arbeiten, wird von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen oft als sehr positiv betrachtet. Diese Wahlmöglichkeit wird oft als sehr integrativer Schritt betrachtet, da den Angestellten mehr Freiheit gegeben wird und sie auf eine Art und Weise arbeiten können, die für sie funktioniert – statt jeden Tag im Büro anwesend zu sein (sofern sie dies nicht wollen).

DEI-Schulungen für Führungskräfte

- DEI-Schulungen und DEI-Ausbildung für Führungskräfte, die in mehreren Gesprächen angesprochen wurden, sind zweifellos wichtig. Eine solche Praxis sollte in allen Unternehmen vorhanden sein, wenn DEI wirklich ernst genommen wird.

Herausforderungen

Wenig Engagement von Führungskräften

- Einige Personen können gegen Schulungen wie diese sein, bevor sie überhaupt damit angefangen haben. Wenn eine Führungskraft immer noch der Meinung ist, dass DEI „optional“ ist, wird er/sie wahrscheinlich nicht wirklich Zeit und Energie in die Erweiterung des Wissens und Verständnisses investieren.

Volle Terminpläne

- Zu viel Arbeit kann der Fähigkeit einer Führungskraft, eine DEI-Schulung zu absolvieren, oftmals entgegenstehen. Während einige weniger engagierte Führungskräfte die Arbeitslast als Vorwand nehmen, um sich nicht darum zu kümmern, kann man nicht bestreiten, dass einige wirklich gerne eine Schulung absolvieren würden – aber es einfach an Zeit dafür mangelt.

Auswirkung auf die Mitarbeiterbindung

Positive DEI-Mitteilung von oben nach unten

- Wer sich als Mitarbeiter/-in mit echter Leidenschaft für DEI interessiert, bleibt viel eher einem Unternehmen erhalten, wenn er oder sie die Führungskräfte ebenso leidenschaftlich und engagiert sieht. DEI wird auch weiterhin wichtig sein und je mehr Führungskräfte teilnehmen und sich engagieren, desto besser.

Förderung einer integrativen Kultur

- Sofern die Mitarbeiter/-innen, die diese Schulung absolvieren, es ernst damit meinen, werden sich ihr Wissen und ihre Entwicklung sehr positiv auf die Unternehmenskultur auswirken.

Barrierefreiheit

Um eine integrative Unternehmenskultur zu erreichen, ist es wichtig, den Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen bezüglich Barrierefreiheit gerecht zu werden, damit jeder das Gefühl hat, dass er dazugehört. Wenn ein Teammitglied nicht die Unterstützung oder Ressourcen erhält, die er oder sie benötigt, um sich bei der Arbeit wohl und sicher zu fühlen, ist ein Verbleib unwahrscheinlich.

Herausforderungen

Führungskräfte haben keine Zeit

- Personen, die die Möglichkeit haben, Richtlinien und Praktiken im Bereich der Barrierefreiheit einzuführen, haben oft nicht genug Zeit, um sich damit zu befassen – oder sie wollen es einfach nicht. Die Barrierefreiheit hat oftmals bei weitem nicht die Priorität, die sie haben sollte, was wiederum bedeutet, dass sich Mitarbeiter/-innen bei der Arbeit vernachlässigt fühlen könnten.

Kulturelle Vorschriften

- In einem globalen Unternehmen, das in mehreren Ländern tätig ist, werden unterschiedliche Gesetze und Vorschriften für die Barrierefreiheit zum Tragen kommen.

Bedarf an mehr Schulungen

- Nicht jeder wird ein Verständnis von bzw. eine persönliche Erfahrung mit bestimmten Bedürfnissen im Bereich Barrierefreiheit haben. Daher sind Schulungen entscheidend, um nicht nur für die richtige Unterstützung zu sorgen, sondern auch sicherzustellen, dass die andere Teammitglieder über ausreichende Kenntnisse verfügen.

Auswirkung auf die Mitarbeiterbindung

Bessere Unterstützung = bessere Mitarbeiterbindung

- Es ist ganz einfach. Wenn sich Mitarbeiter/-innen bei der Arbeit wirklich unterstützt fühlen, haben sie mit hoher Wahrscheinlichkeit ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl und möchten lieber bleiben.

Zum Abschluss...

Eine Vielzahl wichtiger und zum Nachdenken anregende Themen wurde von unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern besprochen, wobei sich gezeigt hat, in welchen Bereichen schon Fortschritte erzielt wurden – und in welchen Bereichen noch gearbeitet werden sollte.

Es zeigt sich deutlich, dass der Einsatz und das Engagement von Führungskräften von entscheidender Bedeutung sind, wenn DEI wirklich in ein Unternehmen integriert werden soll. Ergänzt wird dieser Bedarf durch sinnvolle Datenerfassungen und der entsprechenden Anpassung Ihrer Richtlinien und Praktiken.

Wir hoffen, dass Sie nun einen Einblick in die Herausforderungen und die möglichen Lösungen für häufige Barrieren bei der Integration von DEI erhalten haben. Diese Veranstaltung war ein großer Erfolg. Im Jahr 2023 und darüber hinaus werden wir weitere Veranstaltungen anbieten.

Wenn Sie zuerst von zukünftigen DEI-Roundtable-Veranstaltungen wie dieser erfahren möchten, treten Sie bitte hier unserer offiziellen Slack-Community bei [LINK EINFÜGEN]

If you'd like to be the first to know about future DEI Roundtable events like this one, please join our official Slack community here [INSERT LINK]





DEI ROUND TABLE.

Sponsored by Talent