

Herzlich Willkommen zum **DIVERSITY LUNCHBREAK**

**DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA**

In Kooperation mit



Wir beginnen in Kürze

Messbarkeit von Diversity & Inclusion

10.3.2022

{diversity|think|tank}

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal; [dai'və:(r)siti 'θɪŋktæŋk '(p)striə]; **hochspezialisierte Unternehmensberatung** im Bereich Diversity Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings, Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



www.diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

Hilfe für die Erdbebenkatastrophe in der Türkei und in Syrien



Die Caritas Österreich unterstützt die Menschen sowohl in der Türkei als auch in Syrien mit der Organisation von Unterkünften, Lebensmitteln, Wasser, Decken, Matratzen, Kleidung und Heizmaterial

Wenn Sie darüber hinaus unterstützen möchten:

Caritas Österreich

IBAN: AT23 2011 1000 0123 4560

BIC: GIBAATWWXXX

Kennwort: Erdbeben Syrien und Türkei



Julia Kreyler-Valsky & Seon-Young Rang

MEASURE what MATTERS

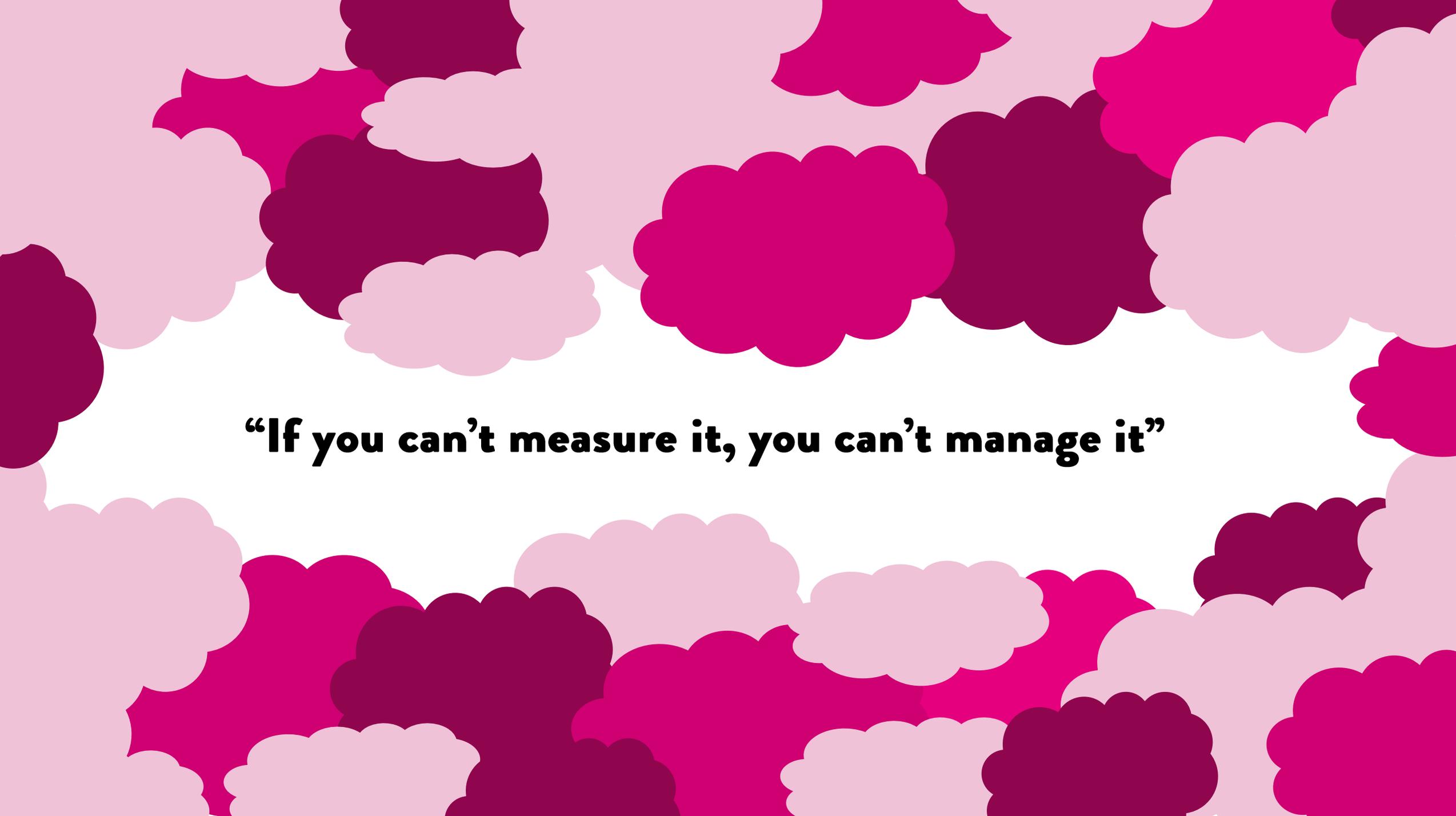
Starten wir interaktiv...

Scannt mit Eurem Smartphone folgenden QR Code oder nutzt die folgende URL im Browser:

<https://ahaslides.com/DTTLUNCH>

Und beantwortet dort folgende Fragen...

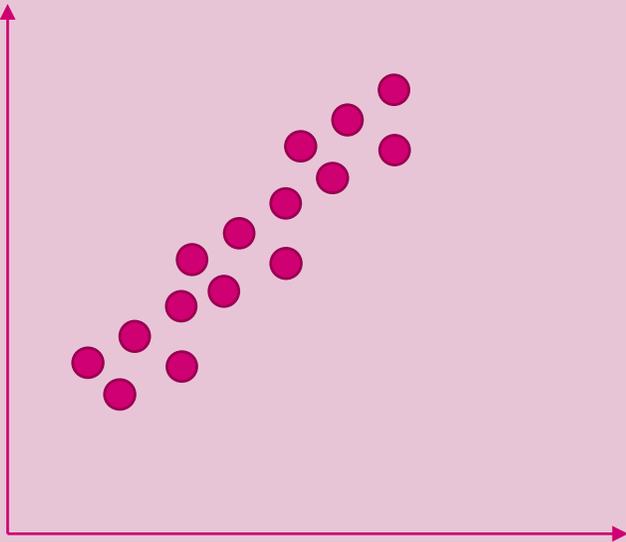




“If you can’t measure it, you can’t manage it”

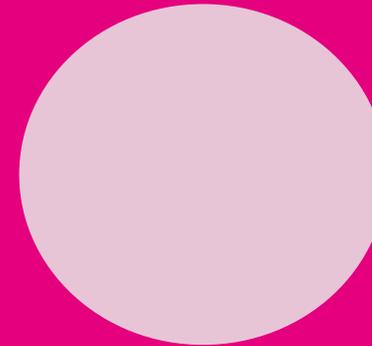
1. Herausforderungen beim Messen

Korrelation

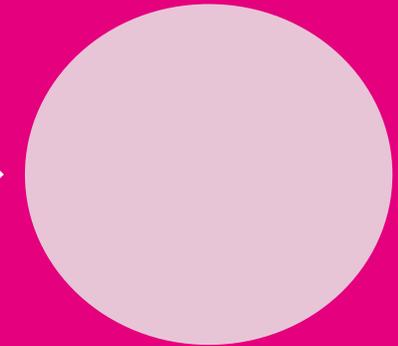


Kausalität

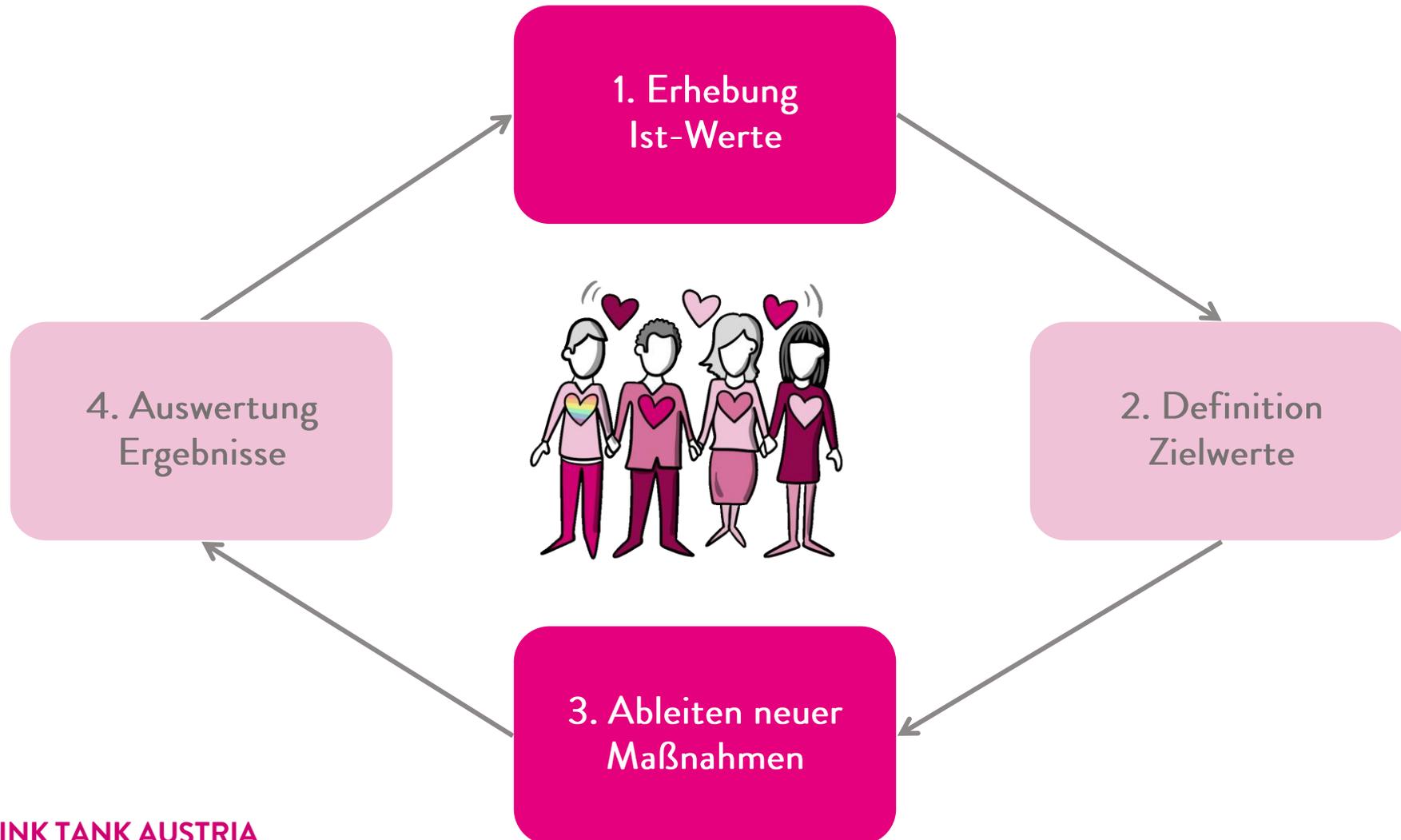
Ursache



Wirkung



Wie kann ein solcher Prozess aussehen?



1. Was können wir messen?

Quantitativ

- Beförderungsrate vielfältige Talente
- Menschen mit Behinderungen
- Geschlecht (m/w/d)
- Altersstruktur
- Nationalitäten
- Fortbildungen
- Bildungsgrad
- Anteil Teilzeitkräfte
- Fluktuation
- Krankenstand
- Gemeldete Diskriminierungen
- Bewerbenden-Pools
- Redeanteil
- ...

Qualitativ

- MA Zufriedenheit
- Gefühl „Belonging“
- Qualität der Diskussionen
- Spürbarkeit der gelebten Werte
- Employer Brand
- ...

Was wir oft in D&I Statements sehen...

Menschen aus über 120 Ländern arbeiten bei uns!

Es werden mehr als 25 Sprachen bei uns gesprochen!

In unserer Firma arbeiten 4 Generationen zusammen!

30% der Belegschaft arbeiten in Teilzeit!



1. Was können wir messen?

Ist-Werte

- Demographische Daten
- Employer Branding
- Maximale Buntheit?

Nutzen? Sinn?

Ziel-Werte

- Realistische Zielsetzung
- Zeitraum
- Einführung von Quoten?

Zeitreihe? Einflussfaktoren?

Einige Beispiele

1. Sexuelle Belästigung

Erhebung Ist-Werte

- Quantitativ
 - Umfrage
- Qualitativ
 - Fokusgruppen

Definition Zielwerte

- Definition
 - „Jeder Fall ist ein Fall zu viel“
 - Alle Lehrlinge und FK wissen Bescheid

Ableiten neuer Maßnahmen

- Maßnahmen
 - e-Learning für alle Lehrlinge und FK/AusbilderInnen
 - Anlaufstelle für Betroffene (Messung der Anzahl an Meldungen)

Auswertung Ergebnisse

- Quantitativ
 - Anzahl TN an Schulungen
 - Anzahl Meldungen
- Qualitativ
 - Fokusgruppen

2. Geschlechterparität

Erhebung Ist-Werte

Quantitativ

- Führungsposition
- Gehälter
- Teilzeit

Qualitativ

- Befragung

Definition Zielwerte

Definition

- % Frauen in Führung bis...
- Steigerung Anteils des unterrepräsentierten Geschlecht

Ableiten neuer Maßnahmen

Maßnahmen

- Karrierevorbereitung
- Quote
- Führung in Teilzeit
- Karenz
- Interviews

Auswertung Ergebnisse

Quantitativ

- Regelmäßige Überprüfung der Zahlen

Qualitativ

- Weitere Fokusgruppen im HR

3. Inklusion/Zugehörigkeit

Erhebung Ist-Werte

Quantitativ

- Befragung (Pulse-Umfrage)
- Auswahl der Fragen?

Qualitativ:

- Qualitative Interviews

Definition Zielwerte

Definition

- Messbare Zielwerte
- Zugehörigkeitsquote

Ableiten neuer Maßnahmen

Maßnahmen

- Gespräche mit Mitarbeitenden
- „Psychologische Sicherheit schaffen“
- Exit Interviews

Auswertung Ergebnisse

Quantitativ

- Laufendes Tracking

Qualitativ

- Weitere Fokusgruppen

Diversity is being invited to the party...



Inclusion is being asked to dance...



And belonging is dancing like nobody's watching...





**making
DIVERSITY & INCLUSION
measurable**

inclusion

indicator



WIDER den ACTION BIAS

indicator

In | klu | sion

jede:r wird gerecht und mit Respekt behandelt, fühlt sich wertgeschätzt und zugehörig

In | di | ka | tor

etwas (Umstand, Merkmal), das als (statistisch verwertbares) Anzeichen für eine bestimmte Entwicklung, einen eingetretenen Zustand o. Ä. dient

Der Inclusion Indicator ist ein digitales Tool für Organisationen, unabhängig von deren Größe, Branche oder Ausrichtung. Er dient als Kompass, der die Richtung vorgibt und Sie wissen lässt, wohin Ihre Reise in Sachen Inklusion gehen soll und wohin nicht. Anhand der Ergebnisse des Inclusion Indicator wissen Sie, wo Sie derzeit im Bereich Inklusion stehen und welche Felder in Zukunft verstärkt Beachtung finden sollten.

Der Inclusion Indicator misst Diversität und Inklusion in 4 Bereichen. Die maximal erreichbare Punktzahl in jedem Quadranten beträgt 90, was in der Summe eine 360-Grad-Bewertung Ihrer Organisation ergibt.

Datenbasis & Transparenz

Wie wird bereits mit Daten gearbeitet, welche Daten sind überhaupt verfügbar? Was passiert mit den Daten? Wie transparent agiert die Organisation?

Marke & Kommunikation

Wie inklusiv gestaltet sich die externe und interne Kommunikation? Ist Diversität überhaupt Thema? Wie attraktiv ist die (Employer) Brand der Organisation?

Prozesse & Strukturen

Wie sind Prozesse und Strukturen gestaltet – etwa in den Bereichen HR, Strategie und Kommunikation –, um Inklusion voranzutreiben oder auch zu behindern?

Kultur & Werte

Wie wird die tagtägliche Zusammenarbeit in der Organisation gestaltet und erlebt? Welche kulturstiftenden Handlungen bestärken Inklusion, welche laufen ihr zuwider?

messbar:steuerbar

indicator score

Datenpunkte

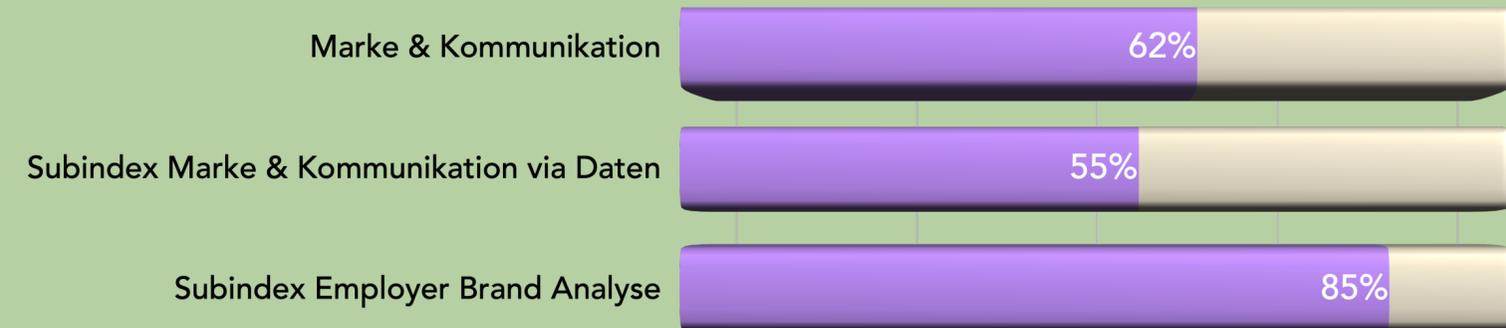
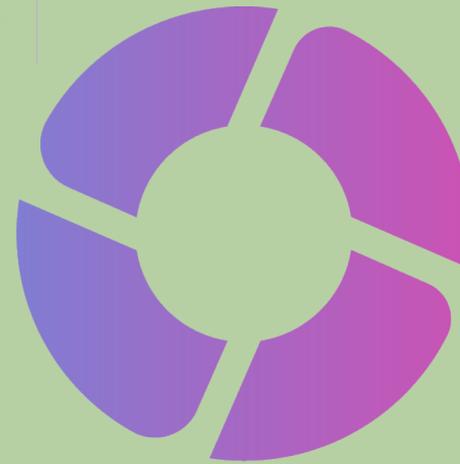
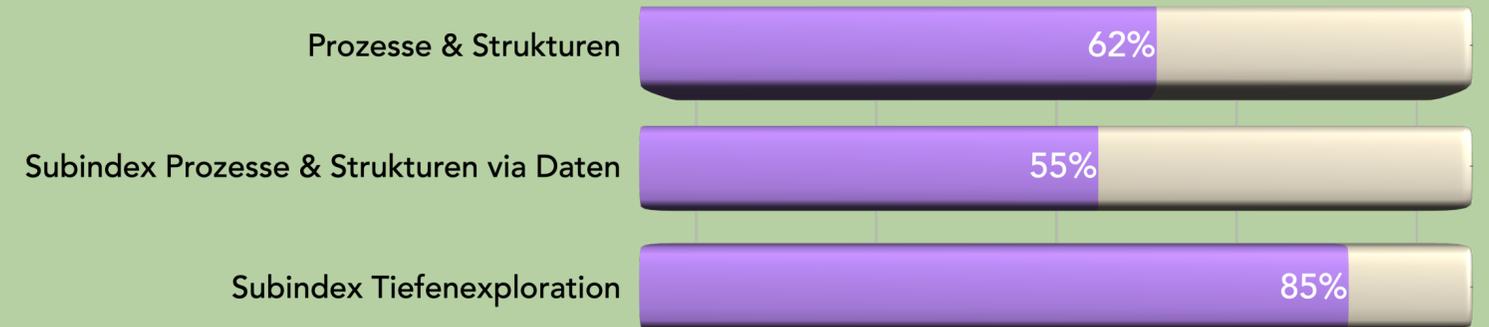
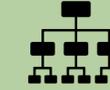
Tiefenexploration

Collaboration Pulse Check

Employer Brand Analyse

236/360pt

indicator score



messen. nur wie?

Das Definitionsdilemma

Das Datendilemma

Das Trackingdilemma

Das Verantwortlichkeitsdilemma

oder die 4 stolpersteine

messen. nur wie?

Das Definitionsdilemma

be precise or be doomed

messen. nur wie?

Das Datendilemma

you can't improve
what you don't measure

messen. nur wie?

Das Trackingdilemma

datum > tag im kalender

messen. nur wie?

Das Verantwortlichkeitsdilemma

der klebstoff zum erfolg

besuchen sie uns auf
www.inclusion-indicator.eu

Lesestoff



Inclusion Indicator: Wiener Startup misst Diversität in Firmen



D&I: Measure what matters!

inclusion indicator

Diese Präsentation und alle dieser zugehörigen Beilagen & Inhalte stehen im geistigen Eigentum von Inclusion Indicator. Diese Präsentation, sowohl in der vorliegenden Form, aber auch in jeglicher - basierend auf dieser Präsentation - abgeänderten Form, darf nur mit ausdrücklicher, vorheriger Zustimmung von Inclusion Indicator umgesetzt und realisiert bzw. an Dritte weitergegeben werden.

Ausblick Online-Termine 2023



20. April 2023

Breakfast: „Rollenbilder, Care Arbeit und toxische Männlichkeit“

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank an unsere Partner:innen

