

DEIA definiert: Diversität, Chancengleichheit, Inklusion, und Barrierefreiheit



DEIA, aus dem Englischen für *Diversity, Equity, Inclusion, Accessibility* steht für **Diversität, Chancengleichheit, Inklusion und Barrierefreiheit**: Dieser Begriff ist mehr als nur ein Modewort, eine Richtlinie oder eine Strategie – er ist die Grundlage dafür, wie jede Organisation ihre Arbeitsumgebung gestalten sollten, um die Talente und Beiträge aller Mitarbeiter:innen optimal zu nutzen. Die Schaffung eines chancengleichen und inklusiven Arbeitsplatzes trägt dazu bei, dass sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen.

Wenn Sie dies lesen, wissen Sie wahrscheinlich bereits, dass es unzählige Gründe gibt, warum DEIA für Ihr Unternehmen an erster Stelle stehen sollte, darunter das Vertrauen und das Wohlbefinden der Mitarbeiter, die Gewinnung und Bindung von Talenten und die Leistungsfähigkeit von Teams. Ganz zu schweigen davon, dass Unternehmen, die DEI-Initiativen einen hohen Stellenwert einräumen, eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit haben, ihren Umsatz deutlich zu steigern, wie Unternehmen, die dies versäumen.

In diesem Blogbeitrag gehen wir auf die Bedeutung von DEIA für ihre Unternehmen ein, auf die vier Komponenten von DEIA und darauf, wie Arbinger sein Commitment zu DEIA innerhalb unseres Unternehmens und darüber hinaus lebt.

Wofür steht DEIA?

DEIA steht für Diversität, Chancengleichheit, Inklusion und Barrierefreiheit. Dieses Akronym aus dem Englischen Sprachraum (Diversity, Equity, Inclusion, Accessibility) repräsentiert einen umfassenden Ansatz zur Gestaltung eines sicheren, fairen, respektvollen und inklusiven Arbeitsumfeldes für alle Menschen in einer Organisation.



DEIA am Arbeitsplatz wird auf verschiedene Weise verwirklicht, unter anderem durch:

- Inklusive Einstellungsverfahren
- Repräsentation von Diversität in Führungspositionen
- Schaffung inklusiver Strategien und Methoden
- Förderung der kulturellen Kompetenz
- Bereitstellung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen.

Letztlich geht es darum, eine gerechtere und inklusivere Organisation zu schaffen, in der die Beiträge und Perspektiven jedes Menschen gewürdigt und geschätzt werden. Die vier Komponenten von DEIA sind:

Diversität

Diversität ist eine Schlüsselkomponente von DEIA. Sie bezieht sich auf die Unterschiede zwischen Menschen, einschließlich, aber nicht limitiert auf Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Religion, sozioökonomischen Status, körperliche Fähigkeiten, oder sexuelle Orientierung.

Diversität am Arbeitsplatz hat zahlreiche Vorteile, darunter mehr Innovation, Kreativität und eine bessere Entscheidungsfindung (wir werden später mehr darüber berichten). Laut [Research and Markets](#) haben Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft einen 2,5-mal höheren Cashflow pro Beschäftigten als ihre weniger diversifizierten Wettbewerber.

Chancengleichheit

Chancengleichheit ist die faire und gerechte Gleichbehandlung, der Zugang zu Möglichkeiten und Ressourcen für alle Menschen in einer Organisation. Ungleichheit kann sich in Organisationen auf vielfältige Weise manifestieren, z. B. durch ungleiche Bezahlung, ungleichen Zugang zu Chancen und durch Diskriminierung.

Inklusion

Inklusion bedeutet, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder wertgeschätzt, respektiert und unterstützt fühlt. Mitarbeiterinitiativen, Mentorenprogramme und [Schulungen zu Diversität und Inklusion](#) für Führungskräfte und Beschäftigte sind nur einige Beispiele dafür, wie Sie die Inklusion am Arbeitsplatz fördern können.

Ein inklusives Arbeitsumfeld geht über die Diversität hinaus und zielt darauf ab, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern, in dem sich jeder voll einbringen und entfalten kann, ohne diskriminiert oder ausgeschlossen zu werden. Dadurch fühlen sich die Mitarbeiter psychologisch sicher und sind motiviert, zusammenzuarbeiten und Ideen auszutauschen, was letztlich die Produktivität steigert.

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bezieht sich auf eine Umgebung, die für alle Menschen gleichermaßen zugänglich ist, einschließlich Menschen mit Behinderungen. Dies kann in Unternehmen auf viele Arten umgesetzt werden, z. B. durch die Bereitstellung von etwaigen Vorkehrungen, die Erstellung barrierefreier Websites und Dokumente sowie die Implementierung von assistierenden Technologien. Barrierefreiheit ist nicht nur intern von Bedeutung, sondern führt auch zu einer höheren Kundenzufriedenheit und zur Einhaltung rechtlicher Anforderungen.

Welche Vorteile bietet DEIA am Arbeitsplatz?

Erfolgreiche DEIA-Maßnahmen gewährleisten, dass alle Stimmen gehört werden. Die Schaffung einer Atmosphäre wahrer Zugehörigkeit hat eine Vielzahl von Vorteilen in allen Bereichen Ihres Unternehmens und kann einen Wettbewerbsvorteil darstellen. Einige der effektivsten Vorteile einer Investition in DEIA sind:

Stärkere Innovation und Kreativität: Studien haben gezeigt, dass vielfältige Teams in Bezug auf Innovation und Problemlösungsfähigkeit besser abschneiden als alle anderen. Laut [Deloitte](#) fördert eine Diversität in den Denkweisen die Kreativität und steigert die Innovation um 20 %.

Bessere Finanzleistung: McKinsey & Company ermittelte, dass die Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein, bei Unternehmen im obersten Quartil der Geschlechtervielfalt in Führungsteams um 25 % höher war als bei Unternehmen im untersten Quartil.

Höhere Mitarbeiterbindung und Engagement: Inklusive Rahmenbedingungen, die Diversität fördern und Chancengleichheit bieten, tendieren zu einem höheren Maß an Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit. Laut einer von Deloitte durchgeführten Umfrage ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Millennials in inklusiven Unternehmen für ihre Arbeit engagieren, um 83 % höher.

Größere Kundenbasis und Marktreichweite: Die Einbeziehung von DEIA kann Unternehmen helfen, unterschiedliche Kundensegmente besser zu verstehen und zu bedienen. Eine Studie von Harvard Business Review ergab, dass eine vielfältige und inklusive Kultur mit 70 % höherer Wahrscheinlichkeit neue Marktanteile erobern kann.

Verringerung von Vorurteilen und Diskriminierung: Die Umsetzung von DEIA-Praktiken hilft Organisationen dabei, unbewusste Vorurteile, Diskriminierung und Ungleichbehandlung, die möglicherweise innerhalb ihrer Teams bestehen, zu überwinden. Dies begünstigt ein gerechteres und inklusiveres Arbeitsumfeld, das Fairness und Chancengleichheit für alle ermöglicht.

Durch die Partnerschaft mit Arbinger zur wahren Entfaltung von DEI verzeichnete ein großes US-Klinikum einen Rückgang der Beschwerden über Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, nationaler Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung um 65 Prozent.

Talentakquise und -bindung: DEIA-Initiativen erhöhen die Attraktivität von Unternehmen für Spitzenkräfte mit vielfältigem Hintergrund. Eine Umfrage von Glassdoor ergab,

dass [67 % der Bewerber](#) Diversität als einen wichtigen Faktor bei der Auswahl potenzieller Arbeitgeber betrachten.

Arbingers Commitment zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Das Arbinger Institute hat sich verpflichtet, nach den Grundprinzipien unserer Philosophie zu leben, nämlich jeden Menschen als Menschen zu sehen. Wir streben danach, [die Welt nach außen zu richten](#), sowohl in unserer Arbeit mit anderen als auch in unserer eigenen Zusammenarbeit als Organisation.



Wir würdigen, respektieren und feiern sowohl unsere Gemeinsamkeiten als auch unsere Unterschiede. Als Organisation sehen uns gleichzeitig als Teil der menschlichen Familie, die von einer wunderbaren Diversität geprägt ist. Arbinger erkennt die vielen Ungerechtigkeiten in der Welt an, die auf eine lange Geschichte von systematischem Rassismus, Unterdrückung und Diskriminierung zurückgehen. Wir erkennen an, dass diese Missstände auch heute noch bestehen. Wir sprechen uns eindeutig gegen solche Ungerechtigkeiten und gegen alle Formen der Entmenschlichung und Diskriminierung aus.

Wir sind uns bewusst, dass wir stets danach streben müssen, uns zu verbessern und innovativ zu agieren. Es uns wichtig, aktiv gegen Ungerechtigkeit, Ungleichbehandlung und Gleichgültigkeit vorzugehen. Als Organisation suchen wir ständig nach Möglichkeiten, unsere Bemühungen in dieser Hinsicht anzupassen und unsere Fortschritte zu bewerten. Dies ist kein Projekt, das es abzuschließen gilt, oder ein Rennen mit einer Ziellinie. Vielmehr geht es darum, eine Kultur der Zugehörigkeit zu schaffen. Eine Kultur, in der man Zugehörigkeit lebt und aus aufrichtigem Respekt und Neugierde lernt.

Zu dieser Neugierde gehört auch, dass wir offen miteinander reden. Wenn wir offen darüber sprechen, wo wir als Organisation Defizite aufweisen, werden wir nicht nur vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, sondern dazu ermutigt – und zwar in allen Bereichen und in allen Funktionen.

Wir haben uns verpflichtet, verschiedene Meinungen einzuholen, um unser Vorgehen zu hinterfragen und zu überprüfen. Zu diesem Zweck haben wir das Arbinger Advisory Board gegründet. Dieser Beirat setzt sich aus Personen aus der ganzen Welt zusammen, die einzigartige Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten mitbringen. Unsere Kultur, unser Angebot und unsere Richtlinien werden auch weiterhin durch ihre Beiträge bereichert werden. Wir bemühen uns aktiv, unsere Schwachpunkte aufzudecken, und arbeiten mit Nachdruck daran, diese zu beseitigen.

Die gemeinnützige Arbeit, die wir im Rahmen unserer Initiative leisten, ist ein wichtiger Bestandteil unseres Engagements. Unsere finanzielle Unterstützung von karitativen Einrichtungen stärkt deren Fähigkeit, Ungerechtigkeit in den Gemeinden, denen sie dienen, zu überwinden.

Die Prinzipien und Tools von Arbinger sind im Einsatz gegen Entmenschlichung und Unrecht von unschätzbarem Wert. Die Wirkung, Menschen als Menschen zu sehen, ist nachhaltig und

weitreichend. Die konsistente Anwendung dieses Mindsets ermutigt uns, denn sie führt zu systemischen Veränderungen, zur Lösung von Generationenkonflikten und zu bemerkenswertem Wachstum von Gemeinschaften.

Blick in die Zukunft

Konkrete Investitionen in Initiativen zu DEIA sind für Organisationen unerlässlich, um eine Kultur der Zugehörigkeit zu fördern. Eine inklusive Kultur, die relevant und wettbewerbsfähig ist, die Top-Talente anzieht und hält und die allgemeine Leistungsfähigkeit verbessert. Eine Transformation der Organisation geht nicht von heute auf morgen. Aber mit kleinen, steten Schritten kann jedes Unternehmen beginnen, ein inklusives und chancengerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen. Ein Umfeld, das sein Commitment zu Diversität und Barrierefreiheit lebt. Durch eine gemeinsame Zusammenarbeit können wir alle eine vielfältigere, chancengerechte, inklusive und barrierefreie Welt gestalten.



STUDIENBERICHT (ENGLISCH)

Bessere Ergebnisse beginnen mit der
Entwicklung einer starken Kultur

Herunterladen

Arbinger
Investing in Diversity
Creating a High-Performance Culture:
The Role of Company Culture in Driving S

Möchten Sie mehr darüber erfahren, wie sich Investitionen in Diversität auf den Erfolg Ihres Unternehmens auswirken? [Laden Sie den aktuellen Studienbericht von Arbinger herunter \(englisch\).](#)