

CHEFSACHE
#ESWIRDECHTZEIT

Wandel in Echtzeit –

fair und digital in die Zukunft

FACTSHEET

INCLUSION PULSE CHECK

Chancengerechte Unternehmen zeichnen sich durch Diversity, Equity und Inclusion in Bezug auf Frauen aus. Es nützt nichts, wenn Frauen zwar formal dabei sind, aber nicht gehört und zu entscheidenden Meetings nicht eingeladen werden. Mit dem Inclusion Pulse Check hat die Initiative Chefsache in diesem Jahr erstmals gemessen, wie inklusiv Deutschlands Unternehmen tatsächlich sind. Das Ergebnis: Einige Dimensionen der Inclusion werden weitgehend positiv gesehen. Bei anderen besteht noch Nachholbedarf

Was bedeuten Diversity, Equity und Inclusion?

Diversity beschreibt, wie vielfältig die Zusammensetzung der Mitarbeitenden hinsichtlich verschiedener Unterscheidungsmerkmale ist (z.B. Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung¹)

Equity beschreibt die Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden im Sinne von fairer Behandlung, Chancengleichheit und einem fairen Zugang zu Informationen und Ressourcen

Mit Inclusion wird das Ausmaß bezeichnet, in dem Organisationen alle Mitarbeitenden einbeziehen und sie in die Lage versetzen, sinnvolle Beiträge zu leisten. Damit beeinflusst Inclusion, wie Mitarbeitende sich fühlen²

DER INCLUSION PULSE CHECK IST DER ERSTE SYSTEMATISCHE ANSATZ ZUR ERFASSUNG DES STATUS QUO DER INCLUSION IN DEUTSCHLAND

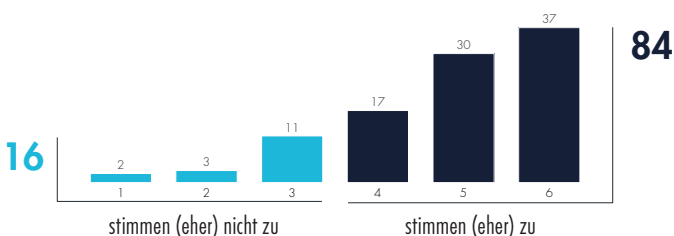
Für den Inclusion Pulse Check wurden 1.039 Berufstätige in Deutschland im Alter zwischen 18 und 69 Jahren befragt, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten oder in Elternzeit sind. Die Messung erfolgt anhand von sechs Dimensionen

- **Sinnstiftende Arbeit:** Wissen, dass die Arbeit zum Zweck und Ziel der Organisation beiträgt
- **Zugehörigkeit:** Gefühl, anerkannter Teil des Unternehmens zu sein
- **Authentizität:** Ermutigung, man selbst zu sein und sich frei zu äußern
- **Akzeptanz:** Einbeziehung und Anerkennung unterschiedlicher Perspektiven und Beiträge
- **Fairness:** Chancengerechter Zugang zu Ressourcen und Unterstützungsleistungen
- **Zusammenhalt:** Aufbau enger Beziehungen auf der Grundlage gemeinsamer Ziele

Zustimmung auf einer Skala von 1 bis 6 (1 = stimme überhaupt nicht zu; 6 = stimme voll und ganz zu), in Prozent³

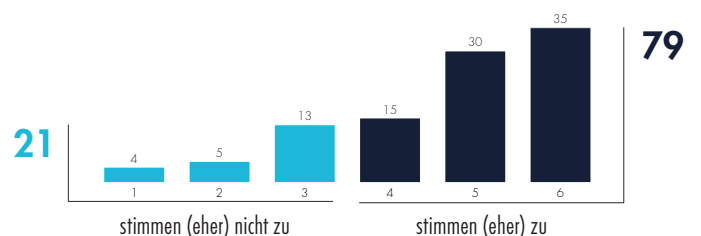
16% DER BEFRAGTEN GLAUBEN NICHT, DASS IHRE ARBEIT ZUM ERFOLG DES TEAMS BEITRÄGT

Sinnstiftende Arbeit A: Ich glaube, dass meine Arbeit zum Erfolg des Teams beiträgt



21% DER BEFRAGTEN FINDEN IN IHRE ARBEIT KEINEN SINN

Sinnstiftende Arbeit B: Ich finde in meiner Arbeit einen Sinn



¹ Obwohl der Begriff Diversity ganz verschiedene Unterscheidungsmerkmale umfasst, stellt der Report bewusst primär auf das Unterscheidungsmerkmal des Geschlechts ab

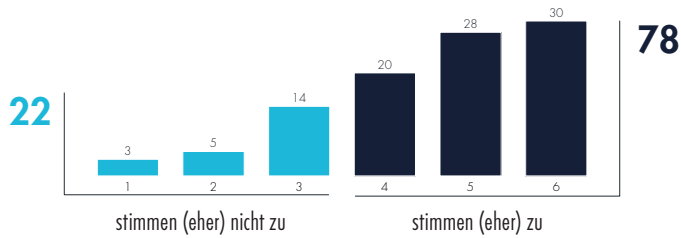
² Der Begriff „Inclusion“ und das zugehörige Adjektiv „inklusiv“ werden in dem Chefsache-Report entsprechend dem soziologischen Wortsinn gebraucht und meinen das Einbezogensein bzw. die gleichberechtigte Teilhabe an etwas. Nicht gemeint ist der pädagogische Wortsinn, wonach Inklusion die gemeinsame Erziehung beeinträchtigter und nicht beeinträchtigter Kinder in Kindergärten und Schulen beschreibt (siehe hierzu <https://www.duden.de/rechtschreibung/Inklusion>)

³ Gerundet

Zustimmung auf einer Skala von 1 bis 6 (1 = stimme überhaupt nicht zu; 6 = stimme voll und ganz zu), in Prozent¹

22% DER BEFRAGTEN FÜHLEN SICH BEI DER ARBEIT KEINER GEMEINSCHAFT ZUGEHÖRIG

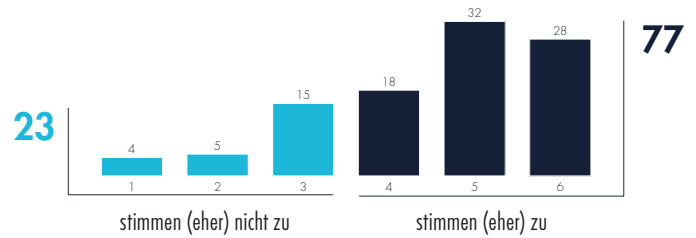
Zugehörigkeit: Ich fühle mich bei der Arbeit einer Gemeinschaft zugehörig



Frauen stimmen der Aussage tendenziell stärker zu (Zustimmung 5 und 6) als Männer, die öfter einen mittleren Wert (3 und 4) vergeben

23% DER BEFRAGTEN FÜHLEN SICH NICHT ERMUTIGT, BEI DER ARBEIT SIE SELBST ZU SEIN

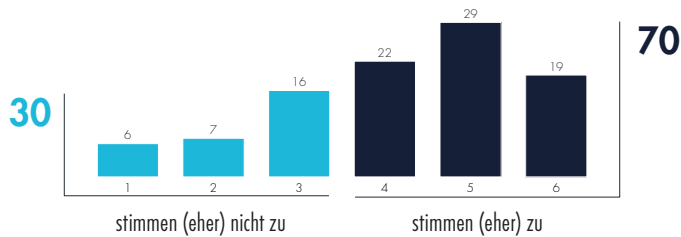
Authentizität A: Ich fühle mich ermutigt, bei der Arbeit ich selbst zu sein



Frauen stimmen der Aussage tendenziell stärker zu (Zustimmung 5 und 6) als Männer, die öfter einen mittleren Wert (3 und 4) vergeben

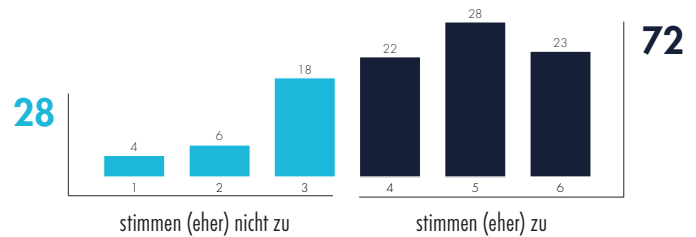
30% DER BEFRAGTEN FÜHLEN SICH VON KOLLEG*INNEN UND VORGESETZTEN NICHT ERMUTIGT, IHRE EIGENE PERSPEKTIVE EINZUBRINGEN

Authentizität B: Ich fühle mich von Kolleg*innen und Vorgesetzten ermutigt, meine Perspektive einzubringen, auch wenn sie kritisch oder abweichend von der Norm ist



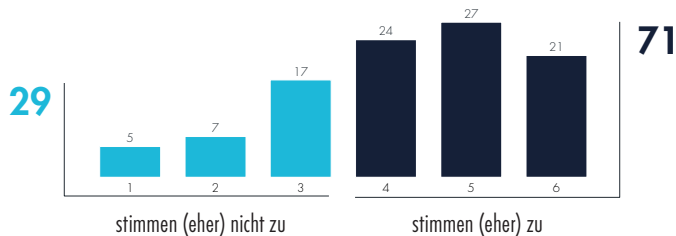
28% DER BEFRAGTEN HABEN NICHT DAS GEFÜHL, DASS VERTRAUEN UND RESPEKT ZWISCHEN MITARBEITENDEN MIT UNTERSCHIEDLICHEM HINTERGRUND HERRSCHT

Akzeptanz: Ich habe das Gefühl, dass Vertrauen und Respekt zwischen Mitarbeitenden mit unterschiedlichem Hintergrund herrscht



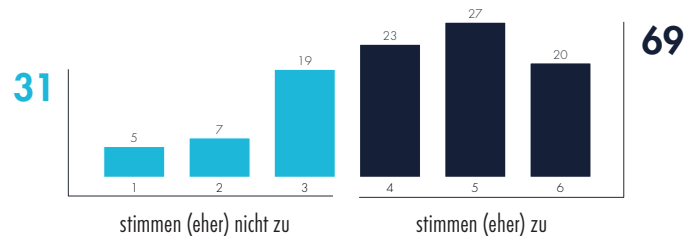
29% DER BEFRAGTEN HABEN NICHT DEN EINDRUCK, DASS DIE MITARBEITENDEN SICH IM ARBEITSUMFELD FAIR BEHANDELT FÜHLEN

Fairness: Ich habe den Eindruck, dass die Mitarbeitenden sich im Arbeitsumfeld fair behandelt fühlen



31% DER BEFRAGTEN ERLEBEN NICHT, DASS ALLE MITARBEITENDEN ALS TEAM HANDELN UND AN EINEM STRANG ZIEHEN

Zusammenarbeit: Ich erlebe, dass alle Mitarbeitenden handeln, als wären sie ein Team, und an einem Strang ziehen



¹ Gerundet

Gesamtdurchschnitt Zustimmung auf einer Skala von 1 bis 6 (1 = stimme überhaupt nicht zu; 6 = stimme voll und ganz zu)

DER FÜHRUNGSSTIL BEEINFLUSST DIE WAHRNEHMUNG VON INKLUSIVER UNTERNEHMENSKULTUR: EINBEZIEHUNG TRÄGT MEHR ZUR INCLUSION BEI ALS AUTORITÄT

Welcher Führungsstil trifft auf Ihre Führungskraft am ehesten zu?

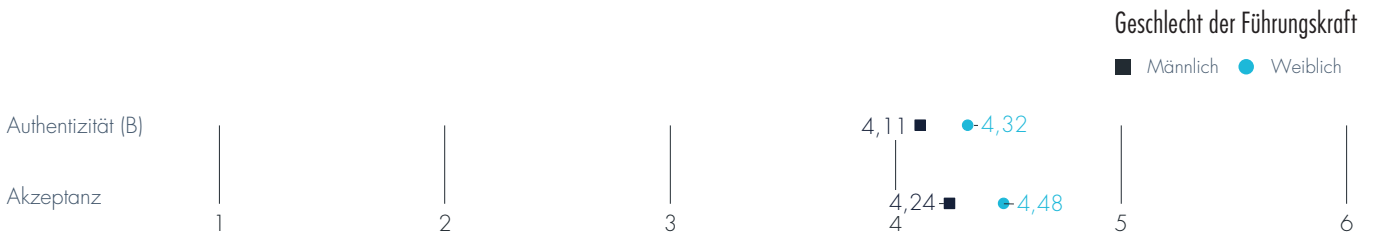
Inwieweit stimmen Sie den Aussagen in Bezug auf Ihre aktuelle Arbeitssituation zu? (Aussagen siehe Seite 2 und 3)



DAS GESCHLECHT DER FÜHRUNGSKRAFT KONNTE ALS TREIBER EINER HÖHEREN EINSCHÄTZUNG ZU INCLUSION IDENTIFIZIERT WERDEN: BEFRAGTE, DIE EINE WEIBLICHE FÜHRUNGSKRAFT HABEN, BEWERTEN AUTHENTIZITÄT UND AKZEPTANZ POSITIVER

Welches Geschlecht hat Ihre Führungskraft?

Inwieweit stimmen Sie den Aussagen in Bezug auf Ihre aktuelle Arbeitssituation zu? (Aussagen siehe Seite 2 und 3)



FRAUEN WÄHLEN ÖFTER ALS MÄNNER EINEN EINBEZIEHENDEN FÜHRUNGSSTIL

Welcher Führungsstil trifft auf Ihre Führungskraft am ehesten zu, in Prozent

Auswahl zwischen folgenden Führungsstilen

- Führung durch Autorität (Führung mit klaren Zielvorgaben, zugeordneten Aufgaben, Fristen und Kontrollmechanismen)
- Führung durch Coaching (Führung mit klarer Aufgabenverteilung begleitet durch kontinuierliches Feedback und Coaching)
- Führung durch Einbeziehung (Führung durch Einbeziehung der Mitarbeiter*innen bei Entscheidungsprozessen – unter Beibehaltung der Entscheidungshoheit)
- Führung durch Delegation (Führung durch Abgabe von Verantwortung an die Mitarbeiter*innen und ein hohes Maß an Delegation und Vertrauen)
- Führung durch Fürsorge (Führung fokussiert auf das Wohlergehen und die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen)

Signifikante Unterschiede (1%-Niveau) bei Führung durch Einbeziehung und Führung durch Coaching im Vergleich zu Führung durch Autorität

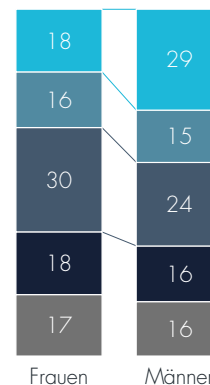
Führung durch Autorität

Führung durch Coaching

Führung durch Einbeziehung

Führung durch Delegation

Führung durch Fürsorge



11 Prozentpunkte mehr bei Männern

6 Prozentpunkte mehr bei Frauen

1 Signifikante Unterschiede (5%-Niveau) bei Authentizität (B) und (1%-Niveau) bei Akzeptanz

Quelle: Inclusion Pulse Check der Chefsache-Jahresumfrage 2021 zum Status quo der Inclusion in Deutschland, Februar 2021, n=808

FAIRE CHANCEN IN DER ARBEITSWELT UND WANDEL DER PERSON

Die Jahresumfrage 2021 beleuchtet den Wandel in Echtzeit aus 2 Perspektiven

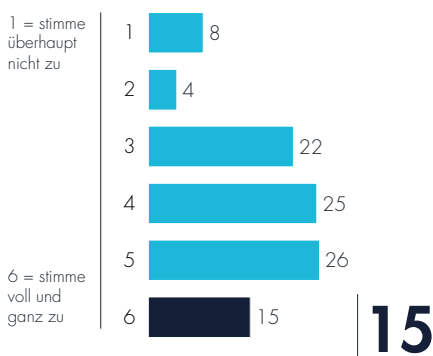
- Faire Chancen in der Arbeitswelt im digitalen Next Normal
- Wandel der Person

Bei der Chefsache-Jahresumfrage im Februar 2021 standen neben Inclusion auch die Themen faire Chancen in der Arbeitswelt und persönlicher Wandel im Mittelpunkt. Befragt wurden 1.039 Berufstätige im Alter zwischen 18 und 69 Jahren, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten oder in Elternzeit sind

ES GIBT NACHHOLBEDARF FÜR CHANCENGERECHTIGKEIT IM BEREICH TALENTPIPELINE

Ich ergreife konkrete Maßnahmen, um bei Einstellungsentscheidungen Profile zu fördern, die die Diversität des Teams erhöhen würden (bspw. Einladung mindestens einer weiblichen Kandidatin)

Volle Zustimmung (6) auf einer Skala von 1 bis 6, n=231, in Prozent¹

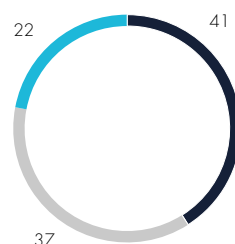


Nur 15% der befragten Führungskräfte legen bei Einstellungsentscheidungen einen sehr großen Wert auf die Förderung diverser Profile

Gibt es in Ihrem Unternehmen standardisierte Bewertungskriterien für Leistungsbeurteilungen?

n=1.039, in Prozent¹

■ Ja ■ Nein ■ Weiß nicht



41

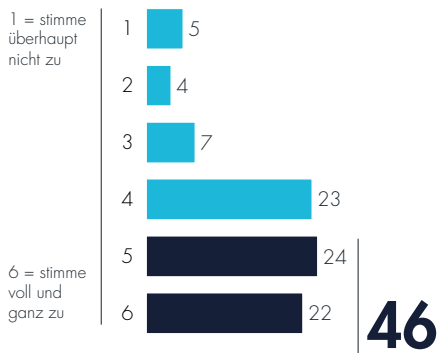
Nur 41% der Unternehmen setzen standardisierte Kriterien für Leistungsbeurteilungen ein

Standardisierte Leistungskriterien/ Kompetenzmodelle sind aber Grundvoraussetzung, um Biases zu eliminieren

NEUE ARBEITSMODELLE WERDEN NOCH ZU WENIG AKZEPTIERT UND UNTERSTÜTZT

Wie wichtig ist es Ihnen, dass Ihre Mitarbeiter*innen vor Ort arbeiten (vs. Remote Arbeit)?

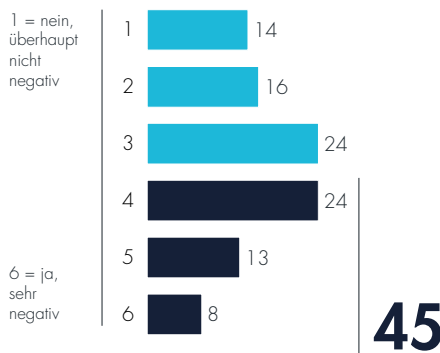
Hohe Wichtigkeit (5+6) auf einer Skala von 1 bis 6, n=231, in Prozent¹



46% der befragten Führungskräfte ist es (sehr) wichtig, dass ihre Mitarbeiter*innen vor Ort und nicht im Homeoffice arbeiten

Denken Sie, dass die Inanspruchnahme von Teilzeit einen negativen Effekt auf die Karrierechancen in Ihrem Unternehmen hat (oder hätte)?

Einschätzung der negativen Auswirkung auf einer Skala von 1 bis 6, n=1.039, in Prozent¹



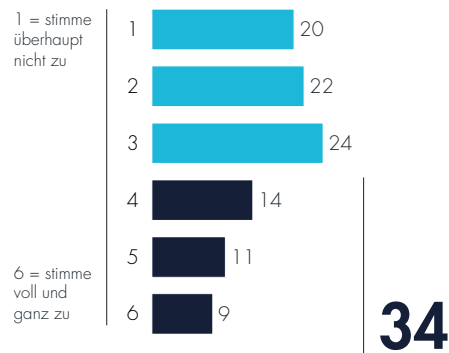
45% der Befragten denkt, dass Teilzeit einen negativen Einfluss auf die Karriereentwicklung hat

Insbesondere Männer nehmen einen negativen Effekt wahr (52% vs. 39% bei Frauen)

DIE FEHLERKULTUR IST PRÄSENT

Fehler, die ich gemacht habe, werden mir am Arbeitsplatz vorgehalten

Zustimmung auf einer Skala von 1 bis 6, n=1.039, in Prozent¹



34% der der der Befragten sagen, dass ihnen Fehler am Arbeitsplatz vorgehalten werden

¹ Gerundet

Quelle: Chefsache-Jahresumfrage 2021 zu fairen Chancen in der Arbeitswelt und persönlichem Wandel, Februar 2021

DIE „NEW WORK“-UMFRAGE VOM JANUAR 2021 ZEIGT CHANCEN, ABER AUCH RISIKEN FÜR MEHR CHANCENGERECHTIGKEIT

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren vor allem durch die Digitalisierung stark verändert. Die Corona-Pandemie hat diese Entwicklung beschleunigt: Traditionelle Arbeitsweisen wurden in vielen Bereichen über Nacht obsolet, Barrieren für örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten fielen. Eine erste Zwischenbilanz hinsichtlich der Chancengerechtigkeit fällt gemischt aus. Wir haben 3 „New Work“-Themen aus dem Chefsache-Jahresreport 2020 erneut untersucht

- Neue Arbeits- und Organisationsformen
- Future Skills
- Wertewandel

Die „New Work“-Umfrage wird in regelmäßigen Abständen von der Initiative Chefsache durchgeführt. Im Januar 2021 haben wir 1.089 Berufstätige im Alter zwischen 18 und 69 Jahren, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten oder in Elternzeit sind, befragt, wie sich die neue Arbeitswelt (New Work) auf Arbeitsrealität und Chancengerechtigkeit auswirkt

2/3 DER DER BEFRAGTEN, DIE VERMEHRT IM HOMEOFFICE GEARBEITET HABEN, WÜNSCHEN SICH DEN GEWOHNTEN ARBEITSABLAUF ZURÜCK

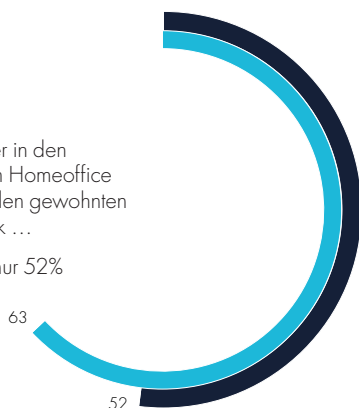
Wünschen Sie sich den gewohnten Arbeitsablauf nach der Krise zurück?

n=361, in Prozent

- Januar 2021
- September 2020

63% der Befragten, die aktuell oder in den vergangenen Monaten vermehrt im Homeoffice gearbeitet haben, wünschen sich den gewohnten Arbeitsablauf nach der Krise zurück ...

... im September 2020 waren es nur 52%



VOR ALLEM FRAUEN WOLLEN FLEXIBILITÄT

Auf einer Skala von 1 bis 6: Für wie wichtig halten Sie flexible zeitliche Arbeitseinteilung zur Steigerung der beruflichen Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen?

Zustimmung 5+6, n=518, in Prozent

- Januar 2021
- September 2020

63% der Frauen halten die flexible zeitliche Arbeitseinteilung für (sehr) wichtig zur Steigerung der beruflichen Chancengerechtigkeit

Die Relevanz hat im Vergleich zu September 2020 zugenommen (48%)



FLEXIBILITÄT WIRD NUR 30% DER BEFRAGTEN GEWÄHRT

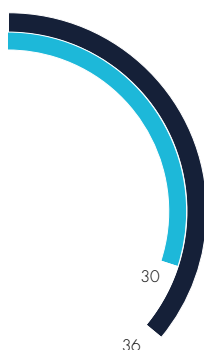
Wird dieses Angebot bereits in Ihrem Unternehmen angeboten: Arbeitszeit am Tag und/oder in der Woche flexibel zu gestalten?

n=1.089, in Prozent

- Januar 2021
- Januar 2020

30% der Befragten haben die Möglichkeit, die Arbeitszeit am Tag und/oder in der Woche flexibel zu gestalten

Die Zahl hat im Vergleich zum Vorjahr um 6 Prozentpunkte abgenommen



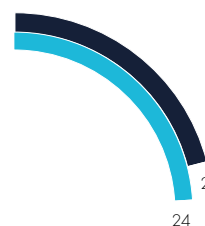
FLEXIBILITÄT WIRD NICHT AUSREICHEND FINANZIELL GEFÖRDERT

Wird dieses Angebot bereits in Ihrem Unternehmen angeboten: finanzielle Anreize, um Leistung statt Präsenz zu belohnen?

n=1.039, in Prozent

- Januar 2021
- Januar 2020

24% der Unternehmen bieten finanzielle Anreize, um Leistung statt Präsenz zu belohnen



ES WERDEN NICHT AUSREICHEND WEITERBILDUNGS- MASSNAHMEN ANGEBOTEN

Bietet Ihr Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen an, um Mitarbeitende auf die neuen Anforderungen durch Digitalisierung und Automatisierung vorzubereiten?

n=1.089, in Prozent

- Januar 2021
- April 2020

53% der Unternehmen bieten keine bzw. unzureichende Weiterbildungsmaßnahmen an

Im April 2020 waren 39% der Meinung, die Weiterbildungsmaßnahmen seien unzureichend



CHEFSACHE-KARRIEREZUVERSICHTSUMFRAGE

Die Ergebnisse der Chefsache-Karrierezuversichtsumfrage aus Mai 2021 zeigen, dass die bisherigen Bemühungen, Diversity, Equity und Inclusion zu fördern nicht ausreichend bzw. nicht die richtigen sind oder nicht ausreichend wahrgenommen werden

Seit 2018 befragt die Initiative Chefsache zweimal im Jahr Beschäftigte in Deutschland zu ihren Karriereambitionen. Bei der Chefsache-Karrierezuversichtsumfrage im Mai 2021 wurden über 5.000 Beschäftigte befragt

Wie stark werden die Themen Vielfalt und Diversität an Ihrem Arbeitsplatz gefördert?

n=5.000, in Prozent

