



D13

Diversity Monitoring und Erfolgsmessung

Gemessene Maßnahmen.

Mit Diversity Monitoring zum Erfolg.

„Was gemessen wird, wird auch erledigt“ lautet eine bekannte Erfolgsformel zum Gelingen von Veränderungsprozessen.

Um herauszufinden, ob die ausgewählten Maßnahmen in der interkulturellen Personalarbeit zu den zuvor definierten Zielen passen, müssen Erfolge regelmäßig und kontinuierlich überprüft und bewertet werden. Es geht um **Qualitätssicherung**.

Werden die richtigen Maßnahmen ergriffen? Erzielt die Strategie den angestrebten Erfolg und rechtfertigt dieser den Aufwand? Was sind die Ursachen für das Scheitern oder nur die Teilerreichung von Zielen? Wo gibt es Verbesserungsmöglichkeiten, wo ist neuer Handlungsbedarf entstanden?

Was sind die Ursachen?

Sich diesen Fragen und einer regelmäßigen Erfolgskontrolle zu stellen, kann kostenintensive Fehlentwicklungen und kleinteiliges Vorankommen **verhindern**. Positive Entwicklungen in der internen und externen Kommunikation sind leicht plastisch zu verdeutlichen. Erfolge zu messen ist deshalb **essenziell** für eine systematische und strategische Personalarbeit.

Zahlen, Daten, Fakten

Dazu müssen **Personaldaten** erhoben werden, z.B. in Bezug auf Alter, Geschlecht, Qualifikationen, Tätigkeiten/Arbeitsplatz, körperliche und psychische Beeinträchtigungen, Qualifizierungsbedarf, Funktionen sowie Migrationshintergrund/Nationalitäten.

Dabei sind die **gesetzlichen Datenschutzbestimmungen** zu beachten. Der Migrationshintergrund sollte rein freiwillig erfasst werden, um eine „**Etikettierung**“ auf Grund der Herkunft zu vermeiden.

Bindet man die Belegschaft von Anfang an ein und erklärt umfassend, dass die angestrebte Personalerhebung auf mehr Vielfalt im Unternehmen abzielt, so ist die **Bereitschaft** zur freiwilligen Beteiligung bei der Erhebung des Migrationshintergrunds oft hoch.

Maßnahmen zur Erfolgskontrolle

Ist-Personalstand und Soll-Personalplan

Wer Veränderungen vornehmen will, muss wissen, wie sich die derzeitige Belegschaft zusammensetzt. Dies kann über bereits vorhandene Personalstatistiken oder die Durchführung eines interkulturellen [>D1] oder **Diversity-Checks** [>D2] erfolgen. Analyse Kriterien solcher Personallisten können Faktoren wie Verteilung auf Hierarchieebenen, Fluktuationsraten, Teilnahme an Weiterbildungen, Krankenstand/ Fehlzeiten, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder interner Aufstieg sein.

In einem zweiten Schritt ist die Erfassung des zukünftigen Personalbedarfs **in einer Liste** sinnvoll. Aus dem Vergleich der beiden Listen lassen sich Veränderungsmaßnahmen ableiten und ein Personalentwicklungsplan erstellen.

Mitarbeitergespräche und -befragungen

In Mitarbeitergesprächen lassen sich Themen wie Arbeitsbedingungen, Führung, interne Kommunikation, Unternehmenskultur, Weiterbildung oder interner Aufstieg beleuchten und auswerten.

Schriftliche und anonyme Mitarbeiterbefragungen eignen sich dazu, **wertvolle** Daten zu sammeln.

Kennzahlen

Erfolgskriterien und Zielwerte sollten **vor** der Umsetzung der Maßnahmen definiert und entsprechend zugeordnet werden. Das ist nicht immer leicht, denn oft sind Maßnahmen und intendierte Wirkung schwer 1:1 einander zuzuordnen. Mittel- und langfristig lassen Kennzahlen jedoch durchaus wichtige Tendenzen für Erfolge oder Rückschläge in der interkulturellen Personalarbeit erkennen.

Zielquoten

Mit freiwillig festgelegten Zielquoten lässt sich ein hohes Maß an **Selbstverpflichtung** erzeugen. Eine solche Quote wäre z.B. die Erhöhung des Anteils der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in drei Jahren auf allen Ebenen auf 15%. Die Zielwerte sollten **realistisch**, aber motivierend hoch gesetzt sein. Idealerweise fixieren Sie sie in einem Personalentwicklungsplan oder einer Betriebsvereinbarung [>D9].

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte bei der Gestaltung interkultureller Personalarbeit. >>

Weitere Informationen

1. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) stellt zahlreiche Informationen, Handlungsempfehlungen und Veröffentlichungen

zu den Themen Personalkennzahlen und Personalbedarfsplanung zur Verfügung.

www.kofa.de

2. Der INQA-Check Personalführung soll Potenziale für Verbesserungen aufspüren und eine systematische Personalführung unterstützen:
www.inqa-check-personalfuehrung.de
3. Die Sozialforschungsstelle der TU Dortmund hat einen Diversity-Check entwickelt, der leicht von Verantwortlichen in KMU angewendet werden kann:

www.sfs.tu-dortmund.de