

## Benchmarking

Benchmarking („Maßstäbe vergleichen“) schafft als methodisches Werkzeug Prozesse, Produkte oder Leistungen mit Referenzwerten aus derselben oder eine ähnliche Organisation zu vergleichen.

Wir setzen Benchmarking als Teil des Prozesses zur Entwicklung der DK ein, so dass die Kriterien für ein Qualitätsergebnis transparent sind. Auf diese Weise können auch die sogenannten "Best-in-Class"-Beispiele als wirksame Grundlage genutzt werden.

Der Vergleich deckt Unterschiede auf und versucht Optimierungspotentiale aufzudecken, um die DK so ausführlich wie möglich zu gestalten. Somit dient Benchmarking einer hohen Qualitätssicherung bei gleichzeitiger Reaktion auf die weiteren Vorbilder.

## Qualitätskriterien für das Diversity Konzept

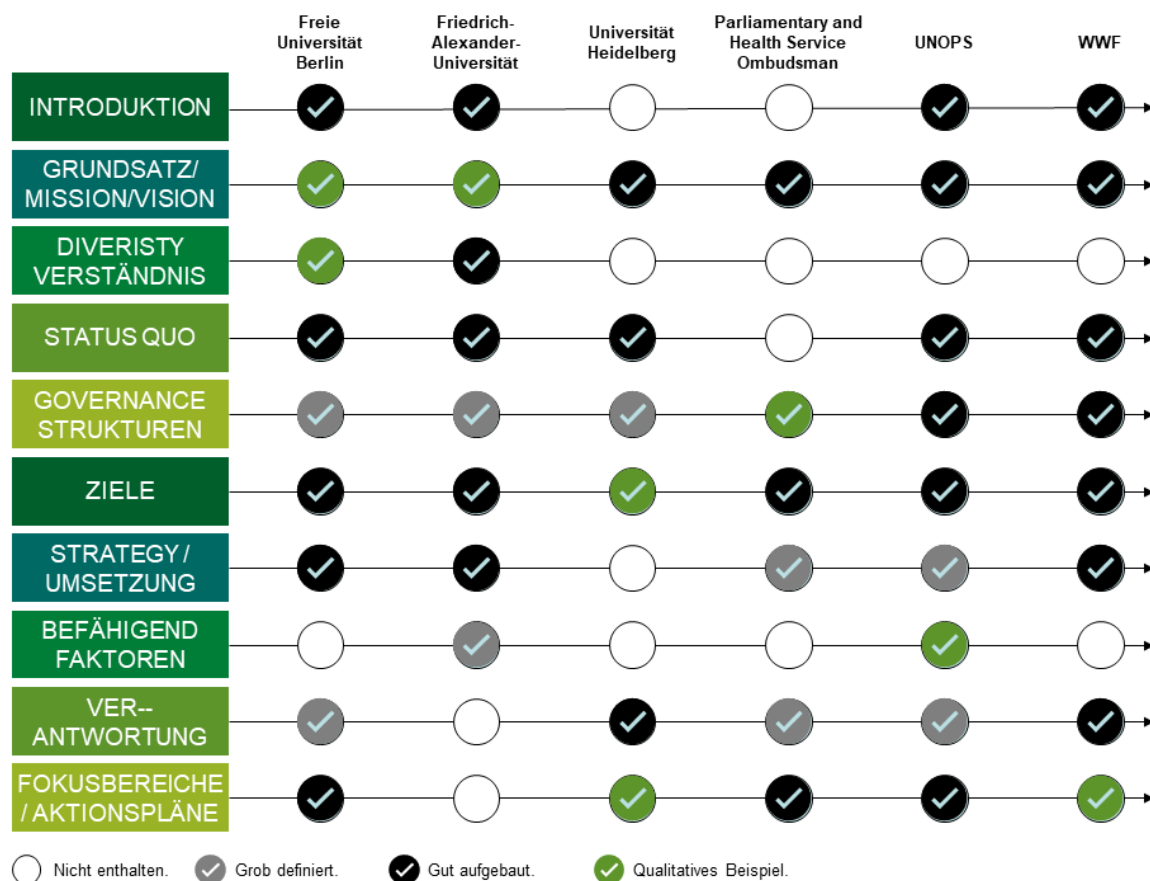
Die folgenden zehn Kriterien geben einen Überblick was einen qualitativen DK ausmacht und was unter jeder punkt gemeint ist.

<b>INTRODUKTION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Warum ist es wichtig?</li> <li>• Was soll es für eine Funktion haben?</li> </ul>	<b>ZIELE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was damit erreicht werden soll?</li> </ul>
<b>GRUNDSATZ/ MISSION/VISION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitende Philosophie dahinter.</li> </ul>	<b>STRATEGY / UMSETZUNG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nachvollziehbar und partizipativ Entscheidungsprozesse.</li> <li>• Eingeplante Reflexion und Austausch über die Bedeutung und Umsetzung.</li> </ul>
<b>DIVERISTY VERSTÄNDNIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verankert in Leitbild und Managementkonzept.</li> <li>• Diversity Dimensionen.</li> <li>• Glossar.</li> </ul>	<b>BEFÄHIGEND FAKTOREN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• etablierte Prozesse zur Konfliktlösung, die Machverhältnisse berücksichtigen.</li> <li>• Qualitätskriterien für Implementierung.</li> <li>• Ressourcen zur Verfügung gestellt.</li> </ul>
<b>STATUS QUO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die aktuelle Situation oder Stand.</li> </ul>	<b>VER- ANTWORTUNG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überprüfung im Verlauf der Zeit diversitätssensibles und diskriminierungskritisches verhalten.</li> <li>• eine definierte Fehlerkultur.</li> </ul>
<b>GOVERNANCE STRUKTUREN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachvollziehbare Organization und Führungsstrukturen.</li> <li>• Vertraulich, erreichbar, qualifizierte Ansprechpersonen.</li> <li>• Querschnittsthema in alle Arbeitsbereiche.</li> </ul>	<b>FOKUSBEREICHE / AKTIONSPÄNE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklusiver Arbeitsorganisation und –gestaltung.</li> <li>• Interne und externe Kommunikation.</li> <li>• Wissensmanagement.</li> <li>• Projekt- und Dienstleistungsentwicklung.</li> </ul>

## Benchmarking Ergebnisse

Das Benchmarking wurde anhand von sechs Diversity-Konzepten und -Strategien aus einer Vielzahl von Organisationen durchgeführt. Diese Organisationen wurden ausgewählt, um eine breite Palette von Perspektiven zu bieten, die für die BGV relevant sind, einschließlich des Status einer gemeinnützigen Organisation, einer deutschen Einrichtung, einer forschungsorientierten Organisation und einer zweckgebundenen Organisation.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick darüber, wie die einzelnen Organisationen in Bezug auf die identifizierten Kriterien abgeschnitten haben.



## Struktur und Inhalt des Diversity Konzept

Das Diversity Konzept für den BGV wird alle Qualitätskriterien mit Ausnahme des "Status Quo" enthalten. Dies liegt vor allem an der Rolle, die das DK für den BGV spielen soll, nämlich ein klar formulierter Rahmen für die Organisation. Dieser Rahmen wird durch zusätzliche Dokumente unterstützt, die die Umsetzung in der Übergangszeit begleiten. Sobald der Rahmen festgelegt ist, werden die vorgeschlagenen Governance-Strukturen in Kraft treten. Die Beibehaltung des Status quo würde das Konzept in der Vergangenheit verankern, anstatt es in die Zukunft führen zu lassen.

In Anerkennung der kritischen Funktion des "Status quo" wurde jedoch die Schaffung von Klarheit für die Beteiligten in den partizipativen Prozess der Konzepterstellung integriert.

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über die Struktur und möglichen Inhalt des künftigen Diversity-Konzepts, wie es sich aus dem Benchmarking ergibt.

### Struktur:

1. Einführung: warum ist es wichtig
2. Grundsatz/Mission/Vision: leitende Philosophie dahinter
3. Gemeinsames Diversity Verständnis:
  - a. Das Diversitätsverständnis ist in einem diversitätsorientierten Leitbild und Managementkonzept verankert.
  - b. Diversity Dimensions
  - c. Glossar
4. Strukturen / Governance:
  - a. Die Organisationsstruktur (Aufbau) ist für die Mitarbeitenden klar und nachvollziehbar.
  - b. Die Führungsstruktur ist innerhalb der Organisation für die Mitarbeitenden klar.
  - c. Es gibt qualifizierte Ansprechpersonen, die für diversitätssensible und diskriminierungsrelevante Themen zuständig und für die Mitarbeitenden vertraulich erreichbar sind.
  - d. Diversitätsorientierung wird als Querschnittsthema verstanden, das alle Mitarbeitenden und alle Arbeitsbereiche betrifft.
5. Ziele: TBD.
6. Strategie und Umsetzung: wie/wann wird das DK implementiert
  - a. nachvollziehbar und partizipativ Entscheidungsprozesse
  - b. Das Konzept schafft Raum für Reflexion und Austausch über die Bedeutung und Umsetzung von Diversitätsorientierung.

7. Befähigend Faktoren
  - a. Für den Umgang mit Konflikten gibt es eine festgelegte Vorgehensweise.
  - b. Die Regelungen für den Umgang mit Konflikten berücksichtigen auch die Machtverhältnisse unter den beteiligten Parteien.
  - c. Implementierung tracking
  - d. Die Organisation stellt finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen für den Diversity zur Verfügung.
8. Verantwortung
  - a. Die Führungskräfte üben ein diversitätssensibles und diskriminierungskritisches Führungsverhalten aus.
  - b. Führungskräfte und Mitarbeitende gehen ressourcenorientiert und wertschätzend mit Unterschieden um (Biografien, Sprachen, Aussehen, Diskriminierungserfahrung, Arbeitsweisen etc.).
  - c. Es gibt eine definierte Fehlerkultur, welche „Fehler“ als Lernchancen behandelt und den Umgang damit konstruktiv regelt.
9. Fockusbereiche und Aktionspläne
  - a. Inklusiver Arbeitsorganisation und -gestaltung (s.u.)
    - a. Barrierefreiheit
    - b. Personalauswahl
    - c. Personalentwicklung
  - b. Interne und externe Kommunikation
  - c. Wissensmanagement
  - d. Projekt- und Dienstleistungsentwicklung

**Zur Überprüfung:** direkt kopiert von

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien  
Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.

### **ARBEITSORGANISATION UND -GESTALTUNG**

- Die Arbeitsformen und -bedingungen können entsprechend den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gestaltet werden.
- Die Regelungen von Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten sind unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Arbeitsstelle flexibel.
- Löhne, Gehälter und Honorare werden anhand von transparenten und nachvollziehbaren Kriterien festgesetzt und basieren auf den Prinzipien der Gleichbehandlung.
- Es gibt passende Angebote oder Räumlichkeiten für unterschiedliche Lebenslagen, -entwürfe und Bedürfnisse.

### **BARRIEREFREIHEIT**

- Kommunikation, Information und Austausch sind barrierefrei gestaltet.
- Die Technologienutzung ist barrierefrei angelegt und wird regelmäßig aktualisiert.
- Alle Räumlichkeiten sind für Menschen mit eingeschränkter Mobilität zugänglich

### **PERSONALAUSWAHL**

- Unterrepräsentierte Diversitätsdimensionen werden im Rahmen von Stellenausschreibungen benannt und als positiv bewertet (auch bei anonymisierten Verfahren möglich).
- Ausschreibungen werden über diverse Medien und Verteiler veröffentlicht, auch um gesellschaftlich marginalisierte Zielgruppen gezielt anzusprechen.
- Mit dem Ziel, die Diversität in der Organisation zu erhöhen, werden Stellen in allen Bereichen diskriminierungskritisch besetzt – auch auf der Leitungsebene.
- Mitarbeitende werden in Bezug auf die Bedingungen bzw. die Ausstattung einer Stelle (Vergütung, Sozialversicherungspflicht etc.) gleichberechtigt beschäftigt.

### **PERSONALENTWICKLUNG**

- Führungskräfte und Mitarbeitende sind für das Diskriminierungspotenzial von stereotypisierenden und stigmatisierenden Zuschreibungen sensibilisiert und wirken diesen entgegen.
- Das Personalmanagement fördert die Mitarbeitenden in der Weiterentwicklung ihrer Potenziale und Kompetenzen.
- Die Führungskräfte haben Instrumente, die sie in der Berücksichtigung der Potenziale und Bedürfnisse aller Mitarbeitenden unterstützen.
- Es gibt die Möglichkeit, individuelle und bedarfsorientierte Fortbildungen und Supervision in Anspruch zu nehmen.
- Führungskräfte und Mitarbeitende nehmen an qualifizierten Fortbildungen zu den Themen Diversität und Antidiskriminierung teil

### INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION

- Entscheidungsprozesse laufen nachvollziehbar und/oder partizipativ ab.
- Führungskräfte und Mitarbeitende pflegen einen diversitätssensiblen Umgang mit Personen innerhalb und außerhalb der Organisation.
- Die Organisation formuliert Regelungen für einen diskriminierungskritischen Umgang mit Text- und Bildsprache.
- An der Formulierung der Regelungen sind gesellschaftlich marginalisierte Perspektiven maßgeblich beteiligt.
- Alle Kommunikationsmittel und -Medien nutzen eine diversitätssensible Text und Bildsprache.

### WISSENSMANAGEMENT

- Die Organisation entwickelt ein Konzept, um das organisationale Wissen zu sichern.
- Die Auswahlprozesse von Wissensquellen werden von Führungskräften und Mitarbeitenden diversitätsorientiert geprüft und gestaltet.
- Das Wissen der Organisation beinhaltet (auch) Wissen und Expertise aus gesellschaftlich marginalisierten Gruppen

### PROJEKT- UND DIENSTLEISTUNGSENTWICKLUNG

- Die inhaltliche Entwicklung von Projekten und Dienstleistungen für bestimmte Zielgruppen beinhaltet eine Beteiligung der jeweiligen Zielgruppe an der Konzeption.
- Die Zusammenarbeit mit Personen und Organisationen aus den Zielgruppen wird (finanziell) honoriert.
- Bei der Auswahl von kooperierenden Organisationen wird eine möglichst heterogene Repräsentation der anvisierten Zielgruppe(n) sichergestellt.
- Projektstellen werden auch mit fachlich geeigneten Personen aus der anvisierten Zielgruppe besetzt.

#### Quellen:

- [2017\\_Diversitaetsorientierte-Organisationsentwicklung\\_RAA-Berlin.pdf](#)
- [FU - Diversity Konzept • Diversity • Freie Universität Berlin \(fu-berlin.de\)](#)
- [Das Diversitätskonzept der FAU - Büro für Gender und Diversity](#)
- [Diversity-Konzept\\_A4\\_final.indd \(charta-der-vielfalt.de\)](#)
- [Equality, Diversity and Inclusion Strategy \(publishing.service.gov.uk\)](#)
- [Our Equality, Diversity and Inclusion Strategy 2019 \(ombudsman.org.uk\)](#)
- [Gender, diversity and inclusion in our workforce | Strategy 2022-2025 \(unops.org\)](#)
- [Diversity equity and inclusion strategy 2023-25 \(wwf.org.uk\)](#)
- [3 Examples of Great DEI Strategic Plans from the Public Sector | Envisio](#)