

A photograph of a city skyline at sunset. The sky is a gradient of colors from deep purple at the top to bright orange near the horizon. Several high-rise buildings are silhouetted against the bright light of the setting sun. A construction crane is visible on the left side of the skyline.

DIVERSECITY ZÄHLT

Diversität der Führungskräfte im Großraum
Vancouver: Eine Momentaufnahme

KURZFASSUNG

JULI 2011

DIVERSECITY COUNTS:
A SNAPSHOT OF DIVERSITY IN LEADERSHIP IN METRO VANCOUVER

COVER PHOTOGRAPHY: MARK MCHOLM

THIS PROJECT IS A COLLABORATION OF SPARC BC AND THE DIVERSITY INSTITUTE IN MANAGEMENT AND TECHNOLOGY AT RYERSON UNIVERSITY. FUNDING FOR THE PROJECT IS PROVIDED BY THE GOVERNMENT OF CANADA AND THE PROVINCE OF BRITISH COLUMBIA.

© JULY 2011

SOCIAL PLANNING AND
RESEARCH COUNCIL OF BC
4445 NORFOLK STREET
BURNABY, BC V5G 0A7

WWW.SPARC.BC.CA
INFO@SPARC.BC.CA
TEL: 604-718-7733

SPARC BC OFFICES ARE LOCATED
WITHIN THE TRADITIONAL TERRITORY
OF THE COAST SALISH PEOPLE.



Projektübersicht

Im Rahmen dieser Studie wurde die Anzahl der sichtbaren Minderheiten¹ in hochrangigen Führungspositionen und leitenden Stellungen im Großraum Vancouver in folgenden Bereichen erfasst: gewählte Amtsträger, Schulbezirke, Hochschulen, Regierungsbehörden, gemeinnützige Organisationen, Kommunalverwaltungen, Polizeidienststellen und Unternehmenssektor.

Die Studie wurde nach dem Modell einer vom Diversity Institute der Ryerson University mit dem Titel *DiverseCity Zählt: Diversität der Führungskräfte im Großraum Toronto: Eine Momentaufnahme* durchgeführt.

Bei dieser Studie lag der Fokus im Wesentlichen auf den Städten im Großraum Vancouver mit dem höchsten prozentualen Anteil an sichtbaren Minderheiten, nämlich Richmond, Burnaby, Vancouver, Surrey und Coquitlam. Insgesamt leben in diesen Städten nahezu 1,5 Millionen Menschen bzw. knapp 70 % der Bevölkerung im Großraum Vancouver. Sichtbare Minderheiten machen mehr als die Hälfte (51 %) der gesamten Bevölkerung in diesen fünf (5) Städten aus. Auf lokaler Ebene gibt es viele Erfolgsgeschichten von sichtbaren Minderheiten, die in ihrem Fachgebiet eine hochrangige Führungsposition einnehmen. Im Rahmen dieses Projekts traf unser Forschungsteam mit einigen der Führungskräfte in unserer Region zusammen um zu erfahren, worin die Schlüssel zum Erfolg liegen und welche Ratschläge sie für angehende Führungskräfte haben. Diese Erfolgsgeschichten sind in diesem Forschungsbericht enthalten.

Im Großraum Vancouver gibt es viele Organisationen, die die Förderung von Diversität zu einem Organisationsziel gemacht haben, und einige wurden im Rahmen eines jährlich stattfindenden Wettbewerbs als „Kanadas beste Arbeitgeber in puncto Diversität“ geehrt. Dieser Bericht enthält Fallstudien von lokalen Organisationen und Privatunternehmen, die Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsumgebung und Führungsstruktur in ihrer Organisation für Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund freundlicher und inklusiver zu gestalten. Zudem enthält dieser Bericht auch eine Zusammenfassung der optimalen Verfahren, die sich aus den sich abzeichnenden Trends im Bereich „Diversity Management“ ableiten lassen.

¹ Das Gesetz zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz (*Canadian Employment Equity Act*) definiert sichtbare Minderheiten als „Personen, die weder Ureinwohner noch von kaukasischer Abstammung noch weißhäutig sind“ (*Public Service Commission of Canada, 2011*). Dazu gehören u.a. Chinesen, Südasiaten, Schwarze, Philippiner, Lateinamerikaner, Südostasiaten, Araber, Westasiaten, Koreaner, Japaner, Mischrassen und andere sichtbare Minderheiten.

Sichtbare Minderheiten in hochrangigen Führungspositionen im Großraum Vancouver

Sektor	Anzahl der analysierten Personen	Anzahl der Führungskräfte aus sichtbaren Minderheiten	Prozentsatz der Führungskräfte aus sichtbaren Minderheiten	Durchschnittlicher Prozentsatz der sichtbaren Minderheiten im Sektor
Gewählte Amtsträger				26 %
Vertreter der Schulbehörden	33	10	30 %	
Stadtratsmitglieder	46	10	22 %	
Abgeordnete der Gesetzgebenden Versammlung	40	10	25 %	
Mitglieder des Parlaments	19	6	32 %	
Führungskräfte im öffentlichen Sektor				7 %
Kommunale und regionale Führungskräfte	29	2	7 %	
Hochrangige Führungskräfte bei der Polizei	25	2	8 %	
Unternehmenssektor				10 %
Aufsichtsräte	372	30	8 %	
Hochrangige Führungskräfte	537	59	11 %	
Gemeinnützige Institutionen				13 %
Aufsichtsräte	275	28	10 %	
Hochrangige Führungskräfte	134	27	20 %	
Bildung und Erziehung				12 %
Schulbezirke				
Präsidenten	3	0	0 %	
Schulleiter und stellv. Schulleiter	485	53	11 %	
Colleges				
Präsidien	41	8	20 %	
Führungskräfte	20	2	10 %	
Universitäten				
Präsidien	73	12	16 %	
Hochrangige Führungskräfte	28	2	7 %	
Regierungsstellen				11 %
Provinz BC Behörden & Verwaltungsräte	114	13	11 %	
Gesamtanzahl der analysierten Personen	2274	274	12 %	12 %

Eine verpasste Chance: Die Unterrepräsentation von sichtbaren Minderheiten in Führungspositionen

Im Großraum Vancouver sind sichtbare Minderheiten in hochrangigen Führungspositionen unterrepräsentiert. Wie der Tabelle auf der vorhergehenden Seite zu entnehmen ist, sind 12 % der 2274 im Rahmen dieses Projekts untersuchten Führungskräfte einer sichtbaren Minderheit zuzuordnen.

Der Sektor mit der höchsten Repräsentation von sichtbaren Minderheiten ist der Bereich der gewählten Amtsträger, bei dem sichtbare Minderheiten 26 % der gewählten Führungskräfte stellen. Der Sektor mit der nächsthöchsten Repräsentation ist der gemeinnützige Sektor, bei dem 13 % der hochrangigen Führungskräfte aus sichtbaren Minderheiten stammen.

Innerhalb des Bereichs der gewählten Amtsträger findet sich die höchste Repräsentation unter den Abgeordneten des Bundesparlaments, von denen 32 % aus sichtbaren Minderheiten stammen. Im Vergleich dazu stehen 30 % der Vertreter der Schulbehörden, 25 % der Abgeordneten der gesetzgebenden Versammlung der Provinzregierung und 22 % der Stadtratsmitglieder.

Von den untersuchten Führungskräften im öffentlichen Sektor stammen 7 % der hochrangigen Führungskräfte aus sichtbaren Minderheiten. Bei den in dieser Studie erfassten Kommunal- und Regionalregierungen stammen 7 % der hochrangigen kommunalen und regionalen Führungskräfte aus sichtbaren Minderheiten. Bei den in dieser Studie erfassten Polizeidienststellen stammen 8 % der hochrangigen Führungskräfte aus sichtbaren Minderheiten.

Bei den größten in diesem Projekt untersuchten Unternehmen nahmen sichtbare Minderheiten 10 % der hochrangigen Führungspositionen ein. Bei den hochrangigen Führungskräften waren die aus sichtbaren Minderheiten stammenden Geschäftsführer mit 11 % etwas höher vertreten als die Aufsichtsratsmitglieder, bei denen 8 % aus sichtbaren Minderheiten stammten.

Bei den größten in diesem Projekt untersuchten gemeinnützigen Organisationen (z.B. Vereine, Wohlfahrtsverbände und Stiftungen) nahmen sichtbare Minderheiten 13 % aller hochrangigen Führungspositionen ein. Dabei lag die Repräsentation unter den leitenden Geschäftsführern (20 %) höher als die unter den Aufsichtsratsmitgliedern (10 %).

Innerhalb des Bereichs Bildung und Erziehung waren sichtbare Minderheiten insgesamt mit 12 % vertreten. Bei den in dieser Studie erfassten Colleges stammten 20 % der Mitglieder der Präsidien und 10 % der leitenden Geschäftsführer aus sichtbaren Minderheiten. Innerhalb der Universitäten im Großraum Vancouver stammten 16 % der Mitglieder der Präsidien und 7 % der leitenden Geschäftsführer aus sichtbaren Minderheiten. Bei den in diesem Projekt untersuchten Schulbezirken gehörten 11 % der Schulleiter und stellvertretenden Schulleiter zu sichtbaren Minderheiten.

Im Rahmen dieses Projekts wurden zudem die öffentlich bestellten Amtsträger bei den größten Regierungsbehörden und -stellen erfasst. Bei den in dieser Studie erfassten, öffentlich bestellten Amtsträgern stammen 11 % aus sichtbaren Minderheiten.

Vorteile der Diversität unter Führungskräften und Ideen für positive Veränderungen

Eine Diversität der Führungskräfte hilft, eine Reihe von Perspektiven an Diskussionen heranzutragen, die Einfluss auf das politische, ökonomische und soziale Leben der Kanadier nehmen. Aktuelle Studien deuten an, dass Organisationen mit Diversität unter den Führungskräften und Arbeitnehmern gegenüber Organisationen mit geringer Diversität einen Wettbewerbsvorteil haben. Diversität unter Führungskräften und Arbeitnehmern

- hilft Organisationen, die besten Fachkräfte zu gewinnen und zu halten
- schafft engere Beziehungen zu Kunden und neuen Märkten
- fördert kritisches Denken und Innovation, und
- kann insgesamt zu einer höheren Finanz- und Organisationsleistung führen

Im Zuge unserer Überprüfung der optimalen Verfahren hat dieses Projekt eine Reihe von Maßnahmen identifiziert, die Organisationen ergreifen können, um die Arbeitsumgebung und Führungsstruktur in ihrer Organisation für Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund freundlicher und inklusiver zu gestalten und die ihnen helfen, die besten Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Zu den Schlüsselmaßnahmen gehören unter anderem:

- Begründung eines Engagements für Diversität auf Organisationsebene
- Erstellung des Geschäftskonzepts für Diversität auf Organisationsebene
- Überprüfung der Mitarbeiteranwerbungs- und -auswahlverfahren auf bewusste oder unbewusste Vorurteile
- Bereitstellung von interkulturellem Sensibilisierungstraining für Mitarbeiter und Führungskräfte
- Förderung der Führungstrainings- und Nachfolgeplanung, und
- Kontrolle von Fortschritten und Veränderungen



people. planning. positive change.

SOCIAL PLANNING & RESEARCH COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA
4445 NORFOLK STREET, BURNABY, BC V5G 0A7

tel: 604-718-7733 fax: 604-736-8697

www.sparc.bc.ca