

Gemeinsam höher hinaus

„Um unsere Welt zu schützen, zu verbinden und zu erforschen, braucht es ein vielfältiges Team, das Herausforderungen angeht, um unsere Mission voranzubringen. Im vergangenen Jahr haben wir Fortschritte im Rahmen unseres Engagements zu Vielfalt und Inklusion gemacht, dennoch erkennen wir, dass noch viel Arbeit auf uns wartet. Wir sind fest entschlossen, gerade weil wir aus erster Hand erfahren haben, dass wir das Unvorstellbare erreichen können, wenn wir uns gegenseitig unterstützen, wenn wir unterschiedliche Perspektiven suchen und wenn wir mit Neugier zuhören.“ Sara Bowen, Vice President for Global Equity, Diversity & Inclusion.



Sara Bowen
Vice President,
Global Equity,
Diversity & Inclusion

[Den vollständigen Bericht ansehen](#) [GEDI Strategy PDF herunterladen](#) [Datenglossar herunterladen](#)

Über uns

Unsere Fortschritte sind ermutigend, insbesondere vor dem Hintergrund der Pandemie und der Herausforderungen des vergangenen Jahres. Mit rund 142.000 Teammitgliedern in den USA und in mehr als 65 Ländern engagieren wir uns weiterhin für die Einstellung, Unterstützung und Weiterentwicklung vielfältiger Talente.

Im Vergleich zum letzten Jahr ist der Anteil der Frauen und der ethnisch unterrepräsentierter Gruppen insgesamt gestiegen. In diesem Jahr stellen wir erstmals auch Daten zu farbigen Frauen, Behinderungen, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung zur Verfügung.

↓ ↑ pt Änderung vom letzten Jahr

Geschlecht – USA und International

USA Insgesamt			Internationaler Gesamtwert		
Unveröffentlicht	Männer	Frauen	Unveröffentlicht	Männer	Frauen
0,5%	76,3%	23,2%	3,4%	71,9%	24,6%
		↑ +,3pt			↑ +,3pt

Ethnische Zugehörigkeit*

USA Insgesamt						
Asiatisch	Schwarz	Hispanisch/Latino/a/x	Amerikanische Ureinwohner	Von den Inseln des Pazifik	Weiß	2 oder mehr Ethnien
14,6%	6,6%	7,4%	0,8%	0,7%	67,1%	2,3%
↑ +,4pt	↑ +,2pt	↑ +,4pt	Keine Änderung	↑ +,1pt	↓ -1,7pt	↑ +,1pt

US-Veteranen

Ehemalige Streitkräfte	↓ -,2pt
14,6%	

US-Mitarbeiter mit Behinderung

Selbstausskunftsquote	Menschen, die sich selbst als mit einer Behinderung lebend identifizieren
28%	6,4%

US-Mitarbeiter LGBTQIA+

Geschlechtsidentität Selbstausskunftsquote	Quote hinsichtlich der sexuellen Orientierung
7,1%	6,1%

*Die Ethnienbezeichnungen wurden 2021 geändert, um die Identitäten der Mitarbeiter korrekter abzubilden.

Fortschritte bei der Verwirklichung unserer Ziele

Im letzten Jahr haben wir eine Reihe von kurzfristigen Zielen festgelegt, die wir bis 2025 erreichen wollen, und die Gewohnheiten „Seek, Speak & Listen“ eingeführt, um stärkere Teams aufzubauen und bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen. Wir bewegen uns zwar in die richtige Richtung, aber wir wollen – und müssen – den Wandel beschleunigen. Wir werden uns weiterhin mit allen zusammensetzen und zuhören, um unsere Ziele voranzutreiben.



Erhöhung des Anteils von Schwarzen in den USA um 20 %

Die Repräsentationsrate von Schwarzen ist in den USA von 6,4 % auf 6,6 % gestiegen, was einem Anstieg von 3 % entspricht.* Die Förderung von Verhaltensweisen, die die Inklusion fördern und Vorurteile abbauen, wie z.B. die SS&L-Gewohnheiten, hat uns geholfen, uns in die richtige Richtung zu bewegen, aber wir müssen unsere Bemühungen beschleunigen.



Erreichen der Parität bei den Bindungsquoten für alle Gruppen

In jedem Quartal des Jahres 2021 unterschieden sich die Austrittsraten bei Frauen, Männern und Teamkollegen aller ethnischen Hintergründe nur um 1 Punkt. Dies ist eine Verbesserung gegenüber 2020. Neue Instrumente wie das „Bleibe-Interview“ („Stay Interview“) /der Check-in-Leitfaden haben Führungskräften geholfen, offene Gespräche zu führen, um die Bedürfnisse und Ziele ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen.



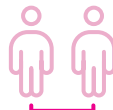
Beseitigung statistisch signifikanter Unterschiede zwischen den Arbeitsplatz Erfahrungen von unterrepräsentierten und bereits angemessen repräsentierten Gruppen.

Vierteljährliche Pulsumfragen ergaben, dass bis zu 87 % der weißen Teammitglieder darauf vertrauen, dass ihr Vorgesetzter gegen Voreingenommenheit vorgeht, während dies von 68 % der schwarzen Teammitglieder berichtet wird, was darauf hindeutet, dass es noch viel zu tun gibt. Unsere Racial Equity Task Force, die BRGs (Boeing Resource Groups) und andere Teamkollegen helfen uns, Lücken zu erkennen und Hindernisse anzusprechen. Wir wissen, dass es keine einfache Lösung gibt und dass die Schließung dieser Erfahrungslücke nachhaltige, beherrzte Anstrengungen erfordert.



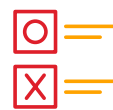
Förderung von gemeinsamem Verständnis, gemeinsamen Erfahrungen und gegenseitigem Respekt

Im Jahr 2021 haben wir die Gewohnheiten „Seek, Speak & Listen“ durch führungsgeleitetes Lernen in unserem gesamten Unternehmen eingeführt. Diese Gewohnheiten helfen uns, stärkere Teams aufzubauen und bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen. 97 % der Teammitglieder schlossen die SS&L-Lernerfahrung bis Ende 2021 ab und 85 % der Befragten gaben dabei an, die Gewohnheiten im täglichen Umgang miteinander anzuwenden.



Schließung der Repräsentationslücken bei traditionell unterrepräsentierten Gruppen

Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen sowie von ethnischen Minderheiten verbessert, was zum Teil auf gerechtere Talentauswahlverfahren, Schulungen zur Eindämmung von Vorurteilen für Personalmanager und die fortlaufende Übernahme von Verantwortung zurückzuführen ist.



Jährliche Berichterstattung über Diversitätsmetriken und Fortschritte

Zum ersten Mal in der Geschichte unseres Unternehmens veröffentlichten wir 2021 unsere Zahlen zur Vielfalt als Teil unserer Verpflichtung, Ungleichheiten zu bekämpfen, und wir haben uns verpflichtet, dies jedes Jahr zu tun.

*Diese Erhöhung der Repräsentationsrate entspricht der prozentualen Differenz zwischen den Repräsentationsraten für 2020 und 2021; $(6,6\% - 6,4\%) / 6,4\% \times 100 = 3\%$.

Schaffung einer Kultur der Fürsorge

Die Gewohnheiten „Seek, Speak & Listen“ sind grundlegend für unser Selbstverständnis und unsere Zusammenarbeit. Erfolg ist für uns eine Kultur des Vertrauens, der Fürsorge und der Verbundenheit. Diese offene und integrative Kultur führt zu besseren Geschäftsergebnissen in den Bereichen Sicherheit, Qualität, Produktion, Leistung und Inklusion.

Indem wir uns diese einfachen Gewohnheiten zu eigen machen, treffen wir bessere Entscheidungen, treiben Innovationen voran und schaffen Beziehungen. In unserem Bericht erfahren Sie, wie Teams diese Gewohnheiten annehmen, um die Integration vor Ort voranzutreiben. Sie werden zum Beispiel erfahren, dass sich in Kanada Kolleginnen und Kollegen zu Wort meldeten und den ersten internationalen Verband des Boeing-Netzwerks für indigene Mitarbeiter BRG ins Leben riefen und, nachdem sie die Leute aufgesucht und angehört hatten, die Notwendigkeit erkannten, allen Mitarbeitenden von Boeing Canada eine Schulung zur Sensibilisierung für indigene Völker anzubieten. Sie werden über unser Team in Mesa lesen, das hart daran gearbeitet hat, die „Seek, Speak & Listen“ Gewohnheiten in alle Aktivitäten einzubinden, und das daraufhin Änderungen vorgenommen hat, um seine neurodiversen Teamkollegen besser zu unterstützen. Dies sind nur zwei von vielen Beispielen dafür, wie Mitarbeitende von Boeing unterschiedliche Perspektiven einnehmen, zuhören, um zu lernen, sich äussern und Maßnahmen ergreifen.

Um den Wandel für unser Unternehmen und unsere Gemeinschaften voranzutreiben, laden wir Sie – unsere derzeitigen und zukünftigen Teammitglieder, Kunden, Lieferanten und Partner – ein, sich uns anzuschließen. Stellen Sie Fragen, teilen Sie Ihre Erkenntnisse mit und beteiligen Sie sich online an der Diskussion, indem mit dem Hashtag #seekspeaklisten verwendet.