Februar 2025
DARE

Entwickelt von
MMS Irland

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Leitfaden für Pädagogen 2025

Entwickelt von Momentum, Irland Februar 2025

DARE

www.projectdare.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Inhalt

01 **Einführung in das Handbuch für Ausbilder:** Überblick, Einführung in die Module, Hauptmerkmale und Lernziele **S3**

02 **Modul 1** Einführung: Diversitäten - Wiederbelebung europäischer Unternehmen **S10**

03 **Modul 2** Inklusive Führungskompetenzen für KMU **S23**

04 **Modul 3** Integratives Talentmanagement für KMU **S37**

05 **Modul 4** Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU **S58**

06 **Modul 5** Integratives Marketing für KMU **S91**

07 **Modul 6** Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU **S108**

Nützliche Links

01 DARE-Website

02 DARE Online Bewertung

03 DARE-Kurs & Ressourcen

04 DARE Knowledge Hub

05 DARE Linked In Netzwerk

06 DARE Linked In

07 DARE Facebook

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Willkommen bei den DARE-Modulen

6 Module, 22 Teile

MODUL 1

Einleitung: Vielfalt belebt europäische Unternehmen

Zentrale Merkmale: *Überblick und Definitionen von D&I in KMU. 12 Dimensionen der Vielfalt. Schlüsselkompetenzen für die Umsetzung von Geschäftsmodellen erlernen.*

Teil 1: Warum D&I für KMU wichtig ist.
Teil 2: Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen Diversität und Inklusion für KMU.

MODUL 2

Inklusive Führungsqualitäten

Zentrale Merkmale: *Entwickeln Sie integrative Führungsqualitäten (z. B. Sensibilisierung für Vorurteile und deren Minderung). Nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität. Messen Sie die Wirkung und bauen Sie Resilienz auf.*

Teil 1: Vorbereitung auf einen inklusiven Wandel durch Führung.
Teil 2: Inklusive Führung und Neurodiversität freischalten.
Teil 3: Führungswirkung messen und Resilienz aufbauen.

MODUL 3

Inklusives Talent-management für KMU

Zentrale Merkmale: *Inklusive Werbung, Anwerbung und Bindung. Leistungsmanagement und Führungsnachfolgeplanung.*

Teil 1: Vielfältige Talente anziehen, entwickeln und halten.
Teil 2: Erstellung inklusiver Stellenbeschreibungen und -anzeigen.
Teil 3: Strategien für eine inklusive Auswahl, Befragung und Angebotserstellung.
Teil 4: Entwicklung und Bindung von Talenten unter den Mitarbeitern.
Teil 5: Leistungsmanagement und Feedback.
Teil 6: Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung

MODUL 6

Inklusives Engagement für KMU

Zentrale Merkmale: *Lernen Sie die sechs Kernprinzipien des inklusiven Engagements in der Gemeinschaft kennen. Verstehen Sie die vier Ebenen des Gemeinschaftskontexts und erstellen Sie einen effektiven Rahmen für das Engagement und einen Aktionsplan.*

Teil 1: Grundlagen des inklusiven Engagements.
Teil 2: Engagement in der Gemeinschaft
Teil 3: Gemeinsame Werte
Teil 4: Effektives Engagement
Teil 5: Aktionsplan

MODUL 5

Inklusives Marketing für KMU

Zentrale Merkmale: *Inklusivität in das Branding einbinden. Die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen verstehen. Strategische, inklusive Marketingkampagnen erstellen.*

Teil 1: Die Kraft des inklusiven Marketings für KMU
Teil 2: Verstehen Sie Ihre Kunden und überwinden Sie Marketingbarrieren.
Teil 3: Inklusive Marketingkampagnen erstellen

Willkommen im Leitfaden für Pädagogen

Willkommen beim DARE Online Training Course Educators Guide.

Der DARE-Online-Kurs soll kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dazu befähigen, Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion - D&I) als strategischen Vorteil zu nutzen, der die Geschäftsabläufe verbessert und progressives Wachstum ermöglicht.

Dieser Kurs besteht aus sechs Schulungsmodulen, die praktische Instrumente, Strategien und Einblicke bieten, um KMU dabei zu helfen, integrative Arbeitsplätze zu schaffen, vielfältige Talente anzuziehen und den Geschäftserfolg zu fördern.

Konzipiert für wichtige Akteure der Eingliederung

Es wurde in erster Linie für kleine Unternehmen und die Berufsbildung entwickelt, ist aber auch für andere Zielgruppen nützlich.

- Europäische KMU
- HR-Fachleute
- Berufsbildner
- Management und Eigentümer von KMU
- Wirtschaftsführer
- Teamleiter
- Marketing-Teams
- Koordinatoren der Gemeinschaft
- Manager für soziale Medien

Leistungsstarke Gelegenheit zum selbstgesteuerten Lernen.

Dieser Kurs ist auf KMU oder Unternehmen zugeschnitten, die dies wünschen:

- ihre Arbeitskräfte weiterzubilden
- Verbesserung der Inklusivität am Arbeitsplatz
- Aufbau einer integrativen Einstellungspraxis
- Einhaltung der Vorschriften am Arbeitsplatz
- In verschiedene Märkte expandieren
- Zusammenarbeit mit lokalen Gemeinschaften

Wesentliche Merkmale

- **Selbstgesteuertes Lernen:** Flexibler, schrittweiser Leitfaden mit praktischen Anwendungen und Beispielen.
- **Interaktive Module:** Fallstudien, Beurteilungen, Videos, Übungen und umsetzbare Toolkits.
- **Freier Zugang und herunterladbare Formate:** Die Materialien sind kostenlos online verfügbar und können für Desktop oder Handy heruntergeladen werden.
- **Mehrsprachig:** Verfügbar in Englisch, Polnisch, Deutsch und Dänisch.

Überblick über den Kurs

Einführung in die Module (6 Module, 22 Teile)

Nutzen Sie unsere Lernblöcke, die KMU dabei helfen sollen, vielfältige, gerechte und integrative Arbeitsplätze zu schaffen. Nutzen Sie die Möglichkeiten der DEI, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praktischen und interaktiven Module bieten Einblicke in die Praxis und Fallstudien aus einer europäischen Perspektive - helfen Sie mit, Arbeitsplätze und Gemeinschaften zu schaffen, in denen sich alle wohlfühlen!

Dauer: Jedes Modul ist so konzipiert, dass es in etwa 2 bis 4 Stunden abgeschlossen werden kann, wobei zusätzliche Zeit für Bewertungen, Fallstudien und praktische Übungen zur Verfügung steht.

Es gibt 6 Module und 22 Teile

1. Modul 1: Einführung: Diversitäten zur Wiederbelebung europäischer Unternehmen (2 Teile)
2. Modul 2: Inklusive Führungsqualitäten (3 Teile)
3. Modul 3: Integratives Talentmanagement für KMU (6 Teile)
4. Modul 4: Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU (5 Teile)
5. Modul 5: Integratives Marketing für KMU (3 Teile)
6. Modul 6: Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU (5 Teile)

Jedes Modul enthält

1. Index & Lernziele
2. Fallstudien
3. Übungen
4. Ressourcen & Unterstützungen
5. Schritt für Schritt praktische Anleitungen
6. Lernergebnisse

Was Sie brauchen!

Dies ist ein interaktiver Online-Kurs mit herunterladbaren Ressourcen, damit die Lernenden das Lernpotenzial voll ausschöpfen können. Um den vollen Nutzen aus dem Kurs zu ziehen, empfehlen wir Lehrkräften und Lernenden die Verwendung digitaler Werkzeuge und Materialien, die für eine nahtlose, wirkungsvolle und ansprechende Online-Lernerfahrung unerlässlich sind:

Bereiten Sie sich vor!

- Zuverlässige Internetverbindung
- Geräte für Schüler, z. B. Laptop oder Computer

Technologie und Ausrüstung

- Werkzeuge für die Zusammenarbeit (z. B. Jamboard oder Palet)
- Videokonferenz-Tools (z. B. Zoom oder Google Meet)

Digitale Werkzeuge

- Dieser Leitfaden für Pädagogen
- Zugang zu allen Fallstudien
- Zugang zu allen Übungen
- Zugang zu allen Videos
- Zugang zu allen Ressourcen

Programm-Materialien

- Machen Sie sich mit allen 6 Modulen, Ressourcen und Übungen vertraut
- Bereiten Sie jede Lektion auf der Grundlage der in jedem Modul behandelten Themen vor.

Sitzungen vorbereiten

- Verwenden Sie die Aufforderungen, Checklisten und Wiederholungen, um das Verständnis zu klären.
- Nutzen Sie die Videos, Fallstudien und Beispiele zur Vertiefung des Gelernten
- Nutzen Sie die Durchführung der Übungen, um das Lernen zu bewerten

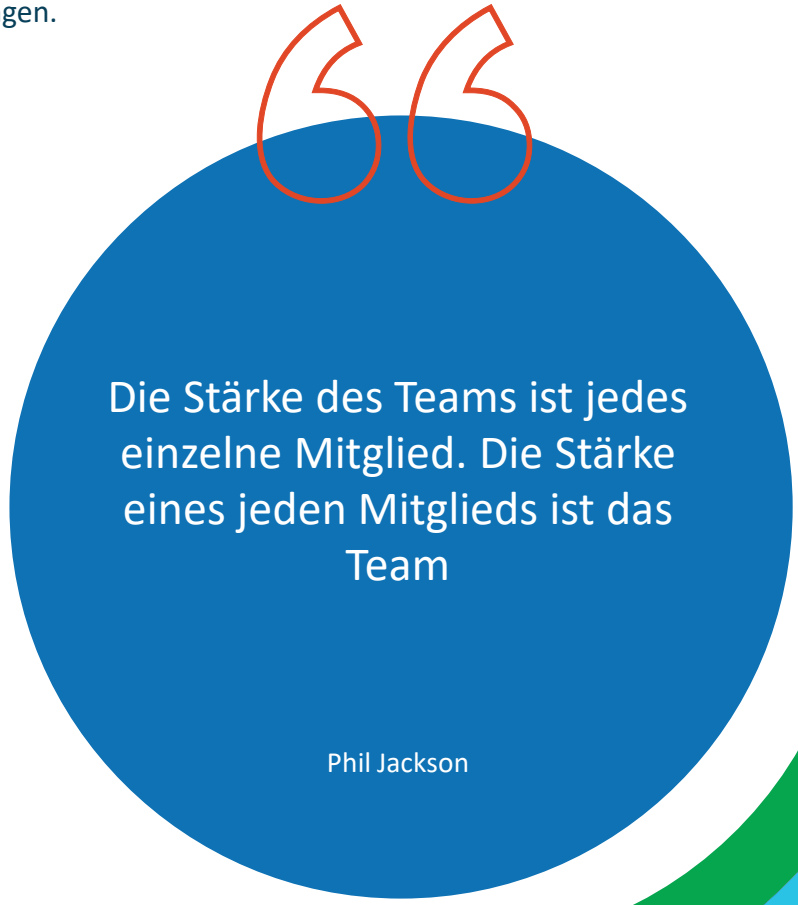
Lernen bewerten

So funktioniert's!

- ✓ **Kostenloser Online-Zugang und herunterladbare Formate:** Download von Modulen über Desktop oder Handy für geschäftliche oder pädagogische Zwecke.
- ✓ **Selbstgesteuertes Lernen:** Flexibles Lernen, unterstützt durch Fakten, Statistiken, auf KMU ausgerichtete Lösungen, von Experten geleitete Inhalte und anpassbare Materialien.
- ✓ **Interaktives Lernen:** Videos, praktische Übungen, Toolkits, Bewertungen, Strategien, Aktionspläne und Rahmenwerke.

Lernziele

- Verstehen und Anwenden der wichtigsten D&I-Konzepte in KMU-Kontexten.
- Entwicklung von Kompetenzen zur Leitung von D&I-Initiativen und zur Förderung einer integrativen Kultur.
- Verbesserung der Führungsfähigkeiten, Verbesserung des Talentmanagements und Entwicklung effektiver Marketingstrategien.
- Einbindung lokaler Gemeinschaften und Schaffung langfristiger, integrativer Rahmenbedingungen.



Bei der Vielfalt geht es nicht darum, wie wir uns unterscheiden. Bei der Vielfalt geht es darum, die Einzigartigkeit des anderen zu akzeptieren

Ola Joseph

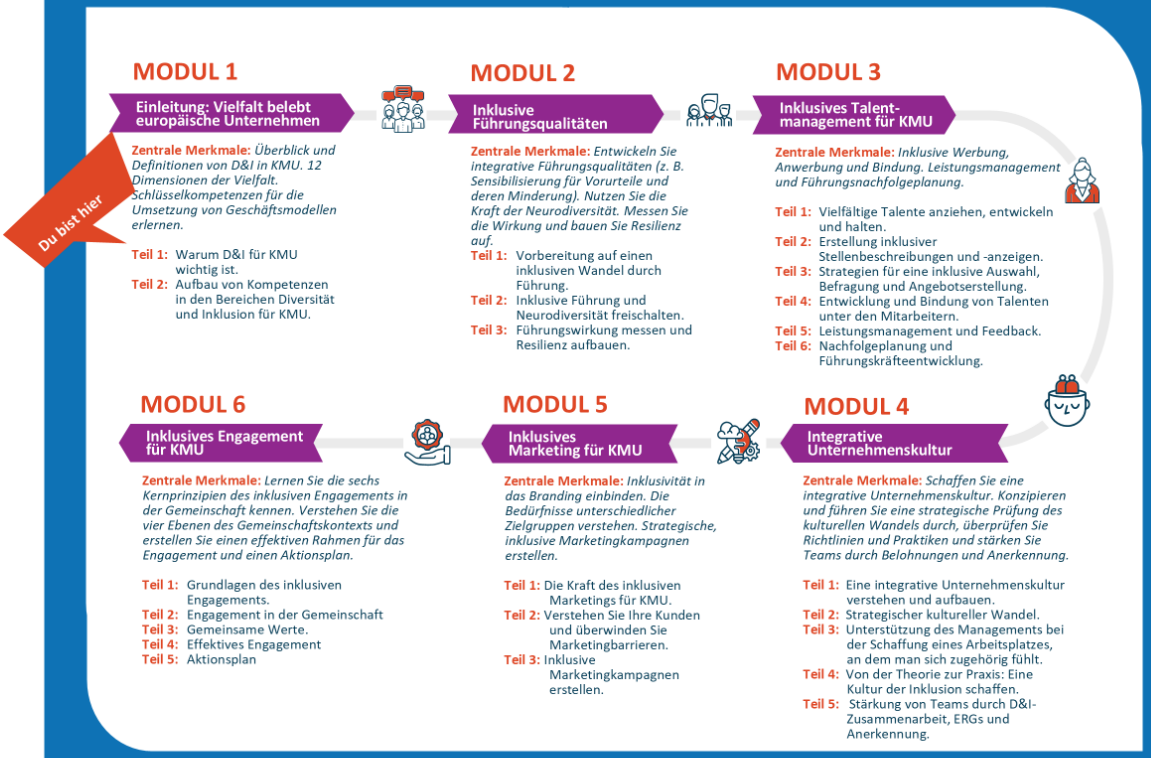
Modul 1

Einleitung: Die Wiederbelebung der europäischen Unternehmen durch Vielfalt (2 Teile)

Einführung in Modul 1 (2 Teile)

Entdecke den DARE-Lernpfad:

Erleben Sie unsere Lernmodule, die KMU dabei helfen, vielfältige, gerechte und inklusive Arbeitsplätze zu schaffen. Entdecken Sie die Kraft der Diversität und Inklusion, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praxisnahen und interaktiven Module bieten Einblicke und Fallstudien aus europäischer Perspektive – begleiten Sie uns auf dem Weg zu vielfältigen und inklusiven Arbeitsplätzen!



DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

www.projectdare.eu

Modul 1 (2 Teile)

Einleitung: Diversitäten beleben europäische Unternehmen

Hauptmerkmale: Überblick und Definitionen von D&I in KMU. 12 Dimensionen der Diversität. Erlernen von Schlüsselkompetenzen für die Durchführung von Business Cases.

Teil 1: Warum D&I für KMU wichtig ist. (Vorteile und Verständnis der Dimensionen)

Verstehen Sie Diversity und Inclusion (D&I) im KMU-Kontext mit Definitionen, Schlüsselkonzepten und Beispielen. Entdecken Sie die zwölf verschiedenen Dimensionen (z.B. Geschlecht, Behinderung und Neurodiversität) und wie sie sich auf die SDGs beziehen. Verstehen Sie die acht wichtigsten Vorteile, Auswirkungen und Chancen, die D&I für europäische KMU bietet.

Teil 2: Aufbau von D&I-Kompetenzen für KMU. (Bewältigung von Herausforderungen und Aufbau von Kompetenzen)

Erfahren Sie, wie DARE D&I-Lösungen auf KMUs zuschneidet, um zentrale Herausforderungen wie Lücken in der Politik, begrenzte Ressourcen, Widerstand gegen Veränderungen und mangelnde Erfahrung zu bewältigen. Es konzentriert sich auf die sieben DARE-Kompetenzbereiche - wie Führungsunterstützung, integrative HR und Marketing - um D&I in KMU-Strategien zu integrieren. Berücksichtigen Sie die Perspektiven von Berufsbildungsexperten, KMU und Arbeitnehmern und erfahren Sie, wie wir gemeinsam eine gesunde, integrative Arbeitsplatzkultur schaffen können.

Einführung in Modul 1
(Es gibt 2 Teile, 7 Abschnitte)

Einführung

Inakzeptables Verhalten ist in der heutigen Gesellschaft und am Arbeitsplatz nicht mehr tolerierbar. Das Bewusstsein für Chancenungleichheit in Bezug auf den Hintergrund, die Identität und die Lebensumstände von Menschen ist geschärft, was sich auch in KMU zeigt. Dieses Modul behandelt wesentliche Themen und richtet sich an europäische KMU, die Diversität and Inklusion (D&I) fördern möchten. Es erklärt zentrale Elemente, darunter das Verständnis und die Definition von D&I im europäischen KMU-Kontext, die Analyse von Vorteilen und Chancen, die Erkundung verschiedener Dimensionen von D&I, das Erkennen von Hindernissen und Herausforderungen für KMU, das Verständnis der sieben DARE-Kompetenzbereiche mit Beispielen für die Integration in KMU-Strategien und die Untersuchung von D&I aus der Perspektive von Berufsbildnern, KMU und Mitarbeitern.

Sie sind hier

Teil 1

01 Die Notwendigkeit einer Veränderung der Diversität und Inklusion in europäischen KMU

02 Diversität und Inklusion (D&I) im KMU-Kontext verstehen (Definitionen, Schlüsselkonzepte, Dimensionen und das DARE-Rahmenwerk)

03 Entdecken Sie die verschiedenen Dimensionen von D&I, die von KMU berücksichtigt werden müssen

04 Entdecken Sie die Vorteile, positiven Auswirkungen und Möglichkeiten von D&I für KMU

Teil 2

05 Erkennen Sie die Hindernisse und Herausforderungen für KMU im Bereich Diversität und Inklusion

06 Entwickeln Sie ein Verständnis für die sieben DARE-Kompetenzbereiche (mit Beispielen für die Integration von Kompetenzen in KMU-Strategien)

07 D&I aus der Perspektive von Berufsschullehrern, KMU und Arbeitnehmern

Modul 1 (Teil 1)

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 1 (Teil 1)

Teil 1: Einführung: Notwendigkeit von Vielfalt und Inklusion (D&I) für KMU (Vorteile und Verständnis der Dimensionen)

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0

Modul 1 (Teil 1) Abschnitte 1 - 4
Behandelte Themen & Lernziele

Modul 1 Teil 1

Vielfalt und Inklusion (D&I) sind ein Schlüssel zum Erfolg in der heutigen Geschäftswelt, insbesondere für KMU, die nach Innovation, Wachstum, einer positiven Arbeitsplatzkultur und wachsenden Marktchancen streben. In diesem Abschnitt werden die Notwendigkeit von D&I-Veränderungen in europäischen KMU, Schlüsselkonzepte und strategische Ansätze, die auf KMU zugeschnitten sind, untersucht. Sie erhalten Einblicke in die verschiedenen Dimensionen von D&I, das DARE-Framework und die zahlreichen Vorteile und Möglichkeiten, die mit der Einführung eines integrativen Geschäftsmodells einhergehen.

01 Die Notwendigkeit einer Veränderung der Diversität und Inklusion in europäischen KMU

02 Diversität und Inklusion (D&I) im KMU-Kontext verstehen (Definitionen, Schlüsselkonzepte, Dimensionen und das DARE-Rahmenwerk)

03 Entdecken Sie die verschiedenen Dimensionen von D&I, die von KMU berücksichtigt werden müssen

04 Entdecken Sie die Vorteile, positiven Auswirkungen und Möglichkeiten von D&I für KMU

Lernziele

- D&I in europäischen KMU und die Notwendigkeit von Veränderungen
- D&I im Kontext europäischer KMU: Definitionen, Schlüsselkonzepte, Dimensionen und das DARE-Framework
- Dimensionen von Diversität und Inklusion
- Vorteile und Chancen von D&I für KMU

01

Die Notwendigkeit einer Veränderung der Diversität und Inklusion in europäischen KMU

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Beispiel-Folie

Bedeutung von D&I für die Europäische Union als strategischer Impulsgeber

„Das Europäische Parlament ist ein integrativer Arbeitgeber, der einen vielfältigen Talentpool schätzt und sucht. Wir fördern ein sicheres und respektvolles Umfeld für unser gesamtes Personal, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung ist, wie unsere Personalpolitik und -ansätze zeigen."

Europäische Union

Modul 1 (Teil 1) Abschnitt 2

02

Das Verständnis von Diversität und Inklusion (D&I) im europäischen KMU-Kontext

Definitionen, Schlüsselkonzepte, Dimensionen und das DARE-Framework

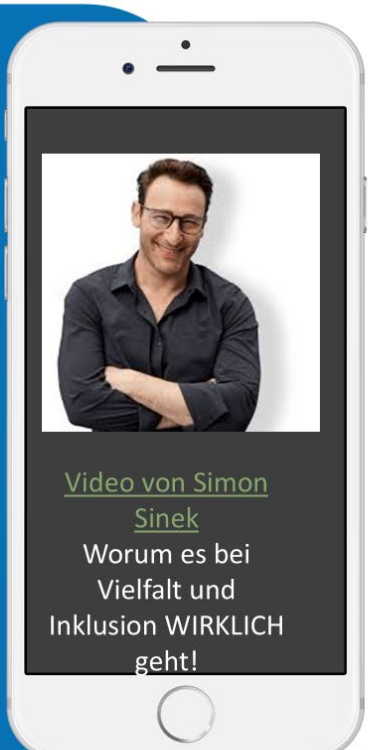
01	Warum KMU divers und inklusiv werden müssen
02	Definition von D&I im Kontext des KMU-Arbeitsplatzes – Nicht „nur für einige“, sondern „für alle“
03	Definition von D&I (Diversität, Chancengleichheit & Inklusion)
04	Diversität ist der Weg zu Innovation und Kreativität
05	Wie D&I ein intelligenter, nachhaltiger, innovativer, moralischer, profitabler und ethischer Weg zum Erfolg ist!

Beispiel-Folie

Definition von Vielfalt und Inklusion

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion sind drei eng miteinander verbundene Werte, die von vielen Organisationen vertreten werden, die verschiedene Gruppen von Menschen unterstützen möchten – darunter Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Religionen, Fähigkeiten, Geschlechter und sexueller Orientierungen. (McKinsey)

Es geht darum, **Arbeitsumgebungen und Unternehmenskulturen zu schaffen, in denen sich alle sicher und zugehörig fühlen** und die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten. (CIPD)



VIDEO ANSCHAUEN

Modul 1 (Teil 1) Abschnitt 3

03

Dimensionen von Diversität und Inklusion, die europäische KMU berücksichtigen sollten

01	Einführung & Integration der SDGs
1-3	Geschlecht | Ethik & Kultur | Alter
4-5	Fähigkeit & Behinderung | Sexuelle Orientierung | Geschlechtsidentität
6-8	Glaubenssysteme | Sprache | Sozioökonomischer Hintergrund
9-12	Bildung | Kognitive & Neurodiversität | Geografische Herkunft | Familienstand

Beispiel-Folie

Dimensionen von Diversität & Inklusion

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) müssen vielfältiger und inklusiver werden, um die Gesellschaft, in der sie tätig sind, angemessen zu repräsentieren. Hier erläutern wir einige der zentralen Begriffe und verschiedenen Dimensionen von Diversität sowie unterschiedliche Aspekte menschlicher Identität am Arbeitsplatz.

Geschlecht I Ethnische Herkunft I Kultur I Alter I Neurodiversität | Fähigkeit & Behinderun I Religion und Glaubenssysteme | Nationalität & Staatsbürgerschaft I Sprache I Familienstand | Sozioökonomischer Status I Sexuelle Orientierung | Bildungshintergrund I Ethnie I Elternschaft I Ehe- und Lebenspartnerschaftsstatus I Kultureller Hintergrund & Erbe I Remote- und flexible Arbeitsmodelle

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

04

Vorteile, positive Auswirkungen und Chancen von Diversität und Inklusion (D&I) für KMU

01 Einführung

1-2 **Erhöhte Innovation & Kreativität**
Verbesserte Mitarbeiter*innenbindung & Arbeitsmoral

3-4 **Bessere Entscheidungsfindung**
Größeres Talentpool & Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung

5-6 **Besseres Kundenverständnis & Marktreichweite**
Verbesserte Reputation & Markenimage

7-8 **Geringere Fluktuation und höhere Mitarbeiter*innenbindung**
Rechtliche und Compliance-Vorteile

Beispiel-Folie

Vorteile von DARE

Die Vorteile von Diversität und Inklusion (D&I) am Arbeitsplatz von KMU

Die Förderung von Diversität und Inklusion in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bringt zahlreiche Vorteile mit sich. DARE schafft eine dynamischere, innovativere und widerstandsfähigere Unternehmenskultur, die Mitarbeitenden, Kund*innen und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommt.

Die folgenden Abschnitte skizzieren einige der Hauptvorteile einer inklusiven und diversen Unternehmenskultur:

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 1 (Teil 2)
Abschnitte 5 - 7

Modul 1

Teil 2 Die Notwendigkeit für europäische KMU, vielfältig und inklusiv (D&I) zu werden (Herausforderungen überwinden und Kompetenzen aufbauen)

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0

Modul 1 Teil 2

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) spielen eine entscheidende Rolle in der europäischen Wirtschaft, doch viele haben Schwierigkeiten, effektive Strategien für Diversität und Inklusion (D&I) umzusetzen. Dies liegt häufig an begrenzten Ressourcen, der Unternehmenskultur oder einem Mangel an Fachwissen.

Dieser Abschnitt untersucht die wichtigsten Herausforderungen, mit denen KMU konfrontiert sind, und bietet praktische Lösungen zur Integration von D&I in Geschäftsprozesse. Lernende erhalten Einblicke in die sieben DARE-Kompetenzbereiche und erfahren, wie sie diese anwenden können, um nachhaltige Veränderungen herbeizuführen.

Darüber hinaus wird D&I aus den Perspektiven von Berufspädagog*innen, KMU-Führungskräften und Mitarbeitenden betrachtet, um die kollektiven Vorteile inklusiver Arbeitsumfelder hervorzuheben.

05 Erkennen der D&I-Hindernisse und Herausforderungen für KMU

06 Verständnis der sieben DARE-Kompetenzbereiche (mit Beispielen zur Integration)

07 Untersuchung von D&I aus der Perspektive von Ppädagog*innen, KMU-Führungskräften und Mitarbeitenden

Fallstudie: Signicat, Digitale Identität, Norwegen

Fallstudie: Klevu, Technologie, Finnland

Fallstudie: Sidero, Global Logic, Irland

Fallstudie: EOBA, Veranstaltungssicherheit, Irland

Fallstudie: GSLS, Cash Logistics, Irland

Fallstudie: Bellamantia, Kosmetik, Irland

Fallstudie: Fairphone, Niederlande

Modul 1 (Teil 2)
Lernziele

Lernziele

- Erkennen der zentralen Hindernisse und Herausforderungen, mit denen KMU bei der Umsetzung von D&I-Strategien konfrontiert sind.
- Entwicklung eines Verständnisses der sieben DARE-Kompetenzbereiche und ihrer Rolle bei der Förderung von Inklusion.
- Identifikation praktischer Möglichkeiten zur Integration von DARE-Kompetenzen in Geschäftsstrategien von KMU.
- Analyse von D&I aus den Perspektiven von Berufspädagog*innen, KMU und Mitarbeitenden.
- Anwendung inklusiver Geschäftspraktiken, um ein vielfältiges und gerechtes Arbeitsumfeld in KMU zu schaffen.

Beispiel-Folie

Herausforderungen

Widerstand gegen Veränderung

Die bestehende Unternehmenskultur von KMU kann Veränderungen, die für ein inklusiveres Umfeld notwendig sind, ablehnen. Sie sehen möglicherweise keine Relevanz, da sie nur begrenzte Berührungspunkte mit vielfältigen Kulturen haben. Angst vor Störungen aufgrund eines eng verbundenen Teams und bestehender Dynamiken kann eine Rolle spielen. Zudem fehlt es oft an Fachwissen oder Kenntnissen, um D&I-Kulturveränderungen effektiv umzusetzen.

Auswirkungen

Widerstand führt dazu, dass KMU ihren Talentpool einschränken und auf vielfältige Fähigkeiten und Perspektiven verzichten. Dies resultiert in einem Mangel an Innovation, Wachstum und Agilität, sodass sie in einem begrenzten statt einem diversen Markt agieren.

Diverse Unternehmen haben eine 73 % höhere Wahrscheinlichkeit, Innovationserlöse zu erzielen, eine 70 % höhere Wahrscheinlichkeit, neue Märkte zu erschließen, eine 50 % höhere Wahrscheinlichkeit, bessere Entscheidungen zu treffen, und 36 % von ihnen erzielen überdurchschnittliche Gewinne (Harvard Business).

Lösungen

- Mit überschaubaren D&I-Projekten beginnen, um unmittelbare Vorteile zu demonstrieren und Dynamik aufzubauen, z. B. inklusive Stellenbeschreibungen erstellen.
- Inklusives Führungsverhalten durch die Implementierung von Richtlinien, Verfahren und Programmen fördern, die Inklusion stärken, etwa durch flexible Arbeitsregelungen und Antidiskriminierungsrichtlinien.
- Mitarbeitende in die D&I-Entwicklung einbeziehen, indem zunächst anonyme Umfragen durchgeführt werden, um Feedback und Verbesserungsbereiche zu identifizieren.

Modul 1 (Teil 2) Abschnitt 5

05

Erkennen der D&I-Hindernisse und Herausforderungen für KMU

01 Europa hat eine vielfältige Belegschaft!

02 KMU glauben, sie seien zu klein, um inklusiv zu sein

03 Identifizierung der Hauptprobleme von KMU und Behebung von Defiziten

04 Zu klein, um zu investieren!

05 Mangelndes Bewusstsein für Vorteile, notwendige Maßnahmen und verfügbare Schulungen

06 Widerstand gegen Veränderungen

07 Schwierigkeiten bei der Messung des Einflusses

Beispiel-Folie

EC-Bericht – KMU Glauben, Sie Seien zu Klein für Inklusion

Viele Agieren Lokal mit Weniger als 10 Mitarbeiter*innen

In einer Umfrage unter 1.200 KMU in 27 europäischen Ländern ergab der EC-Bericht, dass eine Reihe praktischer Hindernisse der Entwicklung formaler D&I-Ansätze im Weg stehen. Zu den am häufigsten genannten zählen zu klein, geringe verfügbare Arbeitszeit der Mitarbeitenden, wenige finanzielle Ressourcen, wirtschaftliche Unsicherheit und das Fehlen eines formellen HR-Managementprozesses.

Für den Anfang sind KMU meist lokal tätig und operieren regional, oft im grenzüberschreitenden Handel. Seit COVID hat jedoch die Notwendigkeit für Online-Handel und E-Commerce zugenommen. Die meisten beschäftigen weniger als 10 Personen (oft nur Familienmitglieder), was sie zu klein macht, um eine Vielfalt an Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen einzubinden.

Die Pandemie zwang viele KMU, ihre Geschäftsweise zu überdenken, insbesondere in Bezug auf ihre Online-Verfügbarkeit. Die digitale Transformation verläuft rasant und konstant, der Investitionsbedarf ist größer denn je. KMU müssen agil sein und offen für Innovation. 50 % haben in ihre Online-Präsenz investiert, was die Notwendigkeit für Vielfalt in der Geschäftsweise und im Kundenkontakt verdeutlicht.

Quelle AB SMEs and the Inclusivity Challenge

Modul 1 (Teil 2) Abschnitt 6

06

Entwicklung eines Verständnisses für die sieben DARE-Kompetenzbereiche

Mit Beispielen zur Integration von DARE D&I-Kompetenzen in Geschäftsstrategien für KMU

01 **Kompetenz 1** Unterstützung durch die oberste Führungsebene ist entscheidend für die erfolgreiche Integration von D&I
Beispiel: ***Signicat,*** *Norwegen*

02 **Kompetenz 2** Inklusive Personal- und Talentmanagement-Strategien
Beispiel: ***Klevu,*** *Finland (E-Commerce)*

03 **Kompetenz 3** Inklusives Leadership-Management
Beispiel: ***Sidero,*** *Ireland (Digital Engineering)*

04 **Kompetenz 4** Vielfältige und inklusive kulturelle Einbindung
Beispiel: ***EOBA,*** *Ireland (Fire Engineering)*

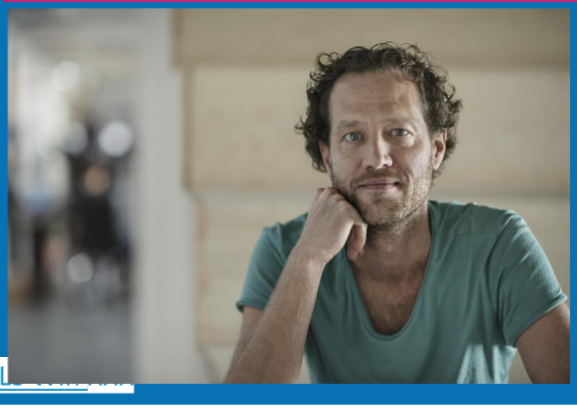
05 **Kompetenz 5** Förderung einer diversitätsorientierten internen Kommunikation
Beispiel: ***GSLS,*** *Ireland (Cash Logistics)*

06 **Kompetenz 6** Diversität und Inklusion als Kernaspekt im Marketing
Beispiel: ***Bellamianta,*** *Ireland (Makeup)*

07 **Kompetenz 7** Unterstützung von Vielfalt und Inklusion durch KMU in der Gemeinschaft
Beispiel: ***Fairphone,*** *Netherlands (Ethical Phones)*

Beispiel-Folie

Kompetenzbereich 7, Fairphone



GSL

Fairphone, Niederlande

(70 Mitarbeitende)

Fairphone stellt fair(er)e Smartphones her, um die Branche von innen heraus zu verändern – Schritt für Schritt, weltweit. Gemeinsam mit unserer Community revolutionieren wir die Art und Weise, wie Produkte hergestellt werden. Wir hinterfragen bestehende Technologien und zeigen die komplexe Lieferkette hinter jedem Smartphone auf. Wir decken Industriepraktiken auf und zeigen transparent, wie dein Smartphone produziert wird – und welchen Einfluss es auf die Umwelt hat.

https://shop.fairphone.com/about-us

„Gemeinsam stellen wir das kurzfristige Denken der Industrie infrage – ein Denken, das sich die Welt nicht länger leisten kann. Wir definieren neu, was ‚das Beste' bedeutet."

„Wir sind überzeugt, dass Partnerschaften und gleichgesinnte Gemeinschaften entscheidend sind, um systemischen Wandel zu erreichen. Gemeinsam setzen wir unsere Vision für eine gerechtere Elektronik in die Realität um." *Bas van Abel, Gründer von Fairphone*

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, das weltweit ethischste Smartphone herzustellen – nicht nur für Menschen, die unsere Werte und Mission teilen, sondern für alle, die ein großartiges Telefon wollen, das weniger Schaden anrichtet.

Wir schaffen positiven Wandel entlang der gesamten Wertschöpfungskette – vom Rohstoffabbau über das Design und die Produktion bis zum Lebenszyklus eines Produkts. Gleichzeitig erweitern wir den Markt für Produkte, die ethische Werte in den Mittelpunkt stellen.

Gemeinsam mit unserer Community verändern wir die Art und Weise, wie Produkte hergestellt werden.

07

D&I aus der Perspektive von VET-Ausbildenden, KMU und Mitarbeitenden erkunden

01 Bedeutung der beruflichen Bildung (VET) & Perspektive auf D&I in KMU

02 VET ist gut aufgestellt, um D&I-Bildung für KMU bereitzustellen

03 Wie VET-Ausbildende D&I-Initiativen entwickeln und lehren

04 Einbindung der VET-Perspektive in D&I
1. VET sichert eine qualifizierte Belegschaft
2. VET verbessert Mitarbeitendenschulung und -entwicklung
3. VET kann die Integration von Diversität und Inklusion verbessern
4. Zugang zu modernster Forschung und Innovation
5. Einhaltung von EU-Vorschriften und Standards
6. Verbesserte Reputation und Arbeitgebermarke
7. Regierungs- und Fördermöglichkeiten

Beispiel-Folie

2. VET verbessert die Schulung und Entwicklung von Mitarbeitenden

Vorteil: Maßgeschneiderte Kompetenzentwicklung: Laut einem Cedefop-Bericht „The Impact of Vocational Education and Training on Company Performance“ können maßgeschneiderte VET-Programme die Produktivität der Mitarbeitenden um bis zu 20 % steigern.

Vorteil: Erhöhte Mitarbeitendenbindung

Kontinuierliche berufliche Weiterbildung stärkt die Loyalität und verringert die Fluktuation. Sie hilft Mitarbeitenden außerdem, sich über Branchentrends und Technologien auf dem Laufenden zu halten, wodurch Innovationen gefördert werden. Forschungsergebnisse der OECD zeigen, dass kontinuierliche Schulungen die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens um 25 % steigern können.

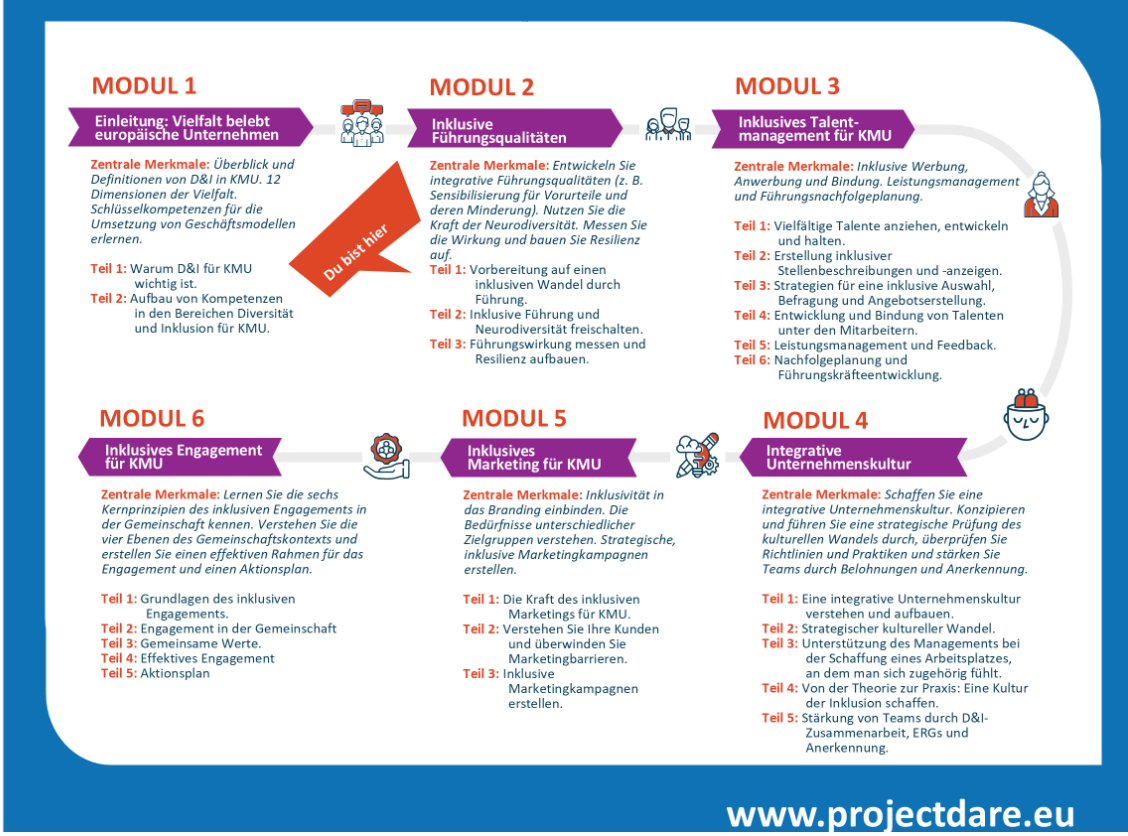
OECD Report

Modul 2

Inklusive Führungsqualitäten (3 Teile)

Entdecke den DARE-Lernpfad:

Erleben Sie unsere Lernmodule, die KMU dabei helfen, vielfältige, gerechte und inklusive Arbeitsplätze zu schaffen. Entdecken Sie die Kraft der Diversität und Inklusion, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praxisnahen und interaktiven Module bieten Einblicke und Fallstudien aus europäischer Perspektive - begleiten Sie uns auf dem Weg zu vielfältigen und inklusiven Arbeitsplätzen!



DIVERSITÄTEN BELEBEN DAS UNTERNEHMEN

Modul 2 (3 Teile)

Inklusion mit der obersten Führungsebene anführen

Hauptmerkmale: Entwickeln Sie integrative Führungskompetenzen wie das Bewusstsein für Vorurteile und deren Abschwächung. Nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität. Messen Sie die Auswirkungen und bauen Sie Resilienz auf.

Teil 1: Vorbereitung auf den integrativen Wandel durch Führung. Erfahren Sie, wie D&I sich für KMU auszahlt und ihnen Wettbewerbsvorteile verschafft. Verstehen Sie die Auswirkungen von D&I auf allen Ebenen und warum Führung eine wichtige Voraussetzung ist. Nutzen Sie die DARE-Bewertung, um zu beurteilen, wie integrativ Sie sind. Erstellen Sie eine D&I-Strategie, um KMUs von einer reaktiven zu einer strategischen Vorgehensweise zu bewegen, indem Sie Ihre aktuellen Praktiken bewerten, Richtlinien, Prozesse und Praktiken überprüfen und klare Ziele und Vorgaben festlegen. Lernen Sie, wie Sie Ihre Strategie erfolgreich kommunizieren und umsetzen.

Teil 2: Inklusive Führung & Neurodiversität erschließen. Verschaffen Sie sich einen Überblick über die wesentlichen Fähigkeiten, die D&I-Führungskräfte benötigen, um erfolgreich integrative Unternehmen zu leiten und zu führen. Zu den Schlüsselkompetenzen gehören Selbsterkenntnis, kulturelle Intelligenz und emotionale Intelligenz. Mithilfe dieser Fähigkeiten lernen Sie, wie Sie vielfältige Teams aufbauen können, die die Leistung steigern, das Engagement der Mitarbeiter erhöhen und die Entscheidungsfindung verbessern. Sie werden tief in das Verständnis bewusster und unbewusster Voreingenommenheit eintauchen und Strategien kennenlernen, um diese abzuschwächen. Schließlich werden Sie lernen, wie Sie die Kraft der Neurodiversität nutzen und die kognitiven Ansätze verstehen können, damit sie zum Unternehmenserfolg beitragen können.

Teil 3: Messung der Wirkung von Führung und Aufbau von Widerstandsfähigkeit. In diesem Teil lernen Sie, wie Sie die Auswirkungen integrativer Führung anhand von Schlüsselkennzahlen und Methoden zur Überwachung und Berichterstattung von D&I-Fortschritten messen können. Entwickeln Sie Systeme, um die Effektivität der integrativen Führung zu verfolgen und Anerkennungs- und Belohnungsstrategien für die Förderung integrativer Praktiken zu entwickeln. Lernen Sie anhand des SMART-Frameworks, wie Sie sich klare, messbare Ziele für die Wirkung von Führung setzen. Darüber hinaus erforschen Sie Krisenmanagement- und Resilienzstrategien, die D&I-Prinzipien integrieren, und entwickeln einen umfassenden D&I-Krisenmanagementrahmen, um die Resilienzplanung Ihres Unternehmens zu stärken.

Einführung in Modul 2
(Es gibt 3 Teile, 5 Abschnitte)

Einführung DARE in Modul 2

Diese fünf Schlüsselabschnitte zeigen Führungskräften, wie sie D&I in ihre Managementpraktiken integrieren können.

ABSCHNITT 1 hebt die Rolle der Führungsebene hervor, um durch D&I einen Wettbewerbsvorteil zu schaffen. Verwenden Sie die DARE-Bewertung, um Ihre D&I-Strategie zu informieren.

ABSCHNITT 2 konzentriert sich darauf, eine proaktive, zielorientierte D&I-Strategie zu entwickeln, indem messbare Ziele gesetzt und die Unterstützung auf Unternehmensebene sichergestellt wird.

ABSCHNITT 3 rüstet Führungskräfte mit den Fähigkeiten aus, inklusive Teams zu schaffen, indem Vorurteile gemanagt und Neurodiversität genutzt wird, um den Teamerfolg voranzutreiben.

ABSCHNITT 4 vermittelt, wie Führungskräfte ihren Einfluss auf D&I mit dem SMART-Rahmen messen und Krisenmanagementstrategien entwickeln können.

ABSCHNITT 5 beschäftigt sich mit der Messung des D&I-Führungseinflusses und bietet Lösungen im Krisenmanagement, um die Resilienz von KMU durch inklusive Führung zu stärken.

Inklusive Führungskompetenzen

SIE SIND HIER

ABSCHNITT 1	**Bereiten Sie sich auf echte inklusive Veränderungen durch Führung auf höchster Ebene vor**
ABSCHNITT 2	**Entwickeln Sie eine zielgerichtete, hochwirksame D&I-Strategie**
ABSCHNITT 3	**Entfalten Sie Ihre inklusive Führungskompetenz und nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität**
ABSCHNITT 4	**Messen des Führungseinflusses auf D&I**
ABSCHNITT 5	**D&I Krisenmanagement & Resilienzstrategien**

Teil 1
Teil 2
Teil 3

Modul 2 (Teil 1)

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 2 (Teil 1) Inklusive Führungsfähigkeiten

Teil 1: Bereiten Sie sich auf echte inklusive Veränderungen durch Führung auf höchster Ebene vor

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Modul 2 (Teil 1) Lernziele

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

- Sie verstehen die **Rolle und die Notwendigkeit der obersten Führungsebene**, um echte Veränderungen voranzutreiben und integrative Arbeitsplätze zu schaffen.
- Erkennen Sie die **Wettbewerbsvorteile** von Vielfalt und Integration für KMU.
- Identifizieren Sie **wichtige Verhaltensweisen von Führungskräften**, die den Ton für einen integrativen Arbeitsplatz angeben.
- Setzen Sie **klare, messbare D&I-Ziele**, die mit den Unternehmenszielen übereinstimmen.
- Entwicklung eines **strategischen Fahrplans** zur Umsetzung einer nachhaltigen D&I-Strategie.
- Übergang von einem **reaktiven zu einem proaktiven Ansatz** bei der Verankerung von D&I in der Tätigkeit von KMU.

Beispiel-Folie

Die Notwendigkeit einer integrativen Führung

78 % der Führungskräfte wissen, wie ein integrativer Arbeitsplatz und eine vielfältige Belegschaft ihrem Unternehmen zugute kommen können.

21 % der Mitarbeiter gaben an, dass sich die Führungskräfte nicht sehr oder überhaupt nicht für eine vielfältige Belegschaft einsetzen, und 17 % setzen sich nicht für einen integrativen Arbeitsplatz ein.

21 % der Arbeitgeber sind der Meinung, dass die Führungskräfte in ihrem Unternehmen nur Lippenbekenntnisse zu Inklusion und Vielfalt abgeben, 46 % sagen, dass dies nicht der Fall ist.

23 % der leitenden Entscheidungsträger stimmten der Aussage zu, dass leitende Angestellte fälschlicherweise glauben, sie hätten bereits ein integratives und vielfältiges Unternehmen.

23 % stimmten zu, dass es den Führungskräften unangenehm ist, über Integration und Vielfalt zu sprechen.

29 % der Unternehmen haben konkrete Maßnahmen zur Eingliederung und Vielfalt als Teil der Leistungsbeurteilung von Führungskräften

Quelle: CIPD Inklusion am Arbeitsplatz

Modul 2 (Teil 1) Abschnitt 1

M2: Teil 1 Abschnitt 2

Abschnitt 2: führt Sie durch den Prozess der Entwicklung einer zielgerichteten Strategie für Vielfalt und Integration (Diversity and Inclusion - D&I), die Ihren Ansatz von reaktiv auf proaktiv und strategisch umstellt. Sie beginnen damit, Ihre aktuelle D&I-Landschaft zu bewerten, bestehende Richtlinien und Praktiken zu überprüfen, um Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu identifizieren. Danach werden Sie lernen, spezifische, messbare D&I-Ziele und -Vorgaben festzulegen, die mit Ihren Unternehmenszielen übereinstimmen, um sicherzustellen, dass Ihre Strategie zu sinnvollen Veränderungen führt. Schließlich werden wir uns darauf konzentrieren, wie Sie Ihre Strategie effektiv kommunizieren und umsetzen können, um eine unternehmensweite Akzeptanz zu erreichen und sicherzustellen, dass sich alle Ebenen Ihres Unternehmens für den D&I-Prozess engagieren.

Inhalt zu Abschnitt 2

02 Entwicklung einer zielgerichteten D&I-Strategie mit großer Wirkung

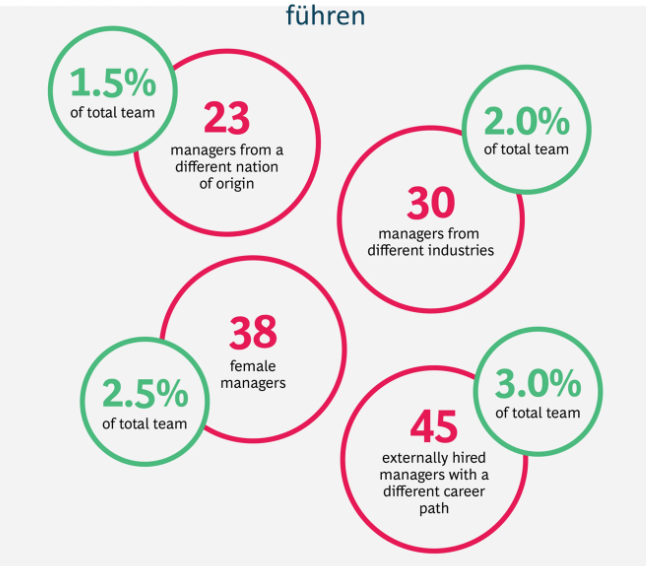
- Entwickeln Sie eine zielgerichtete D&I-Strategie, um vom reaktiven zum strategischen Handeln zu gelangen
- Beurteilen Sie Ihre derzeitige Situation, indem Sie Ihre aktuellen D&I-Praktiken und Ihre aktuellen Richtlinien überprüfen.
- Legen Sie spezifische D&I-Ziele und -Vorgaben fest, die sich an den Unternehmenszielen orientieren
- Effektive Kommunikation und Umsetzung Ihrer D&I-Strategie für unternehmensweite Akzeptanz
- **Beispiel:** KMU in Italien: Wie sie ihre D&I-Strategie entwickelt haben.
- **Beispiel:** KMU in Finnland: Wie sie ihre D&I-Strategie entwickelt haben.

Beispiel-Folie

Schaubild 1: Unternehmen mit vielfältigeren Führungsteams verzeichnen höhere Innovationsumsätze

Source: BCG diversity and innovation survey, 2017 (n=1,681).
Note: Average diversity score calculated using the Blau index, a statistical means of combining individual indices into an overall aggregate index.

Schaubild 2 Führungswechsel können zu einem prozentualen Anstieg der Innovationseinnahmen führen



DIVERSITÄTEN BELEBEN DAS UNTERNEHMEN

Quelle https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation

Modul 2 (Teil 1) Abschnitt 1

Übung 1

Wie inklusiv ist Ihr Unternehmen?

Sehen Sie sich unsere Bewertung an, um festzustellen, wie integrativ Ihr Unternehmen ist!

Die Bewertung ist eine Schlüsselkomponente des DARE-Projekts, das Organisationen bei der Entwicklung integrativer Praktiken unterstützt, die Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und ethisches Unternehmenswachstum fördern. Durch die Teilnahme an dieser Bewertung erhalten Sie wertvolle Einblicke in den D&I-Reifegrad Ihrer Organisation und erhalten maßgeschneiderte Empfehlungen für Verbesserungen. Die Ergebnisse sollen Ihre Organisation in die Lage versetzen, einen integrativeren, innovativeren und nachhaltigeren Arbeitsplatz zu schaffen. Die Bewertung dauert ca. 15-20 Minuten.

Das DARE-Assessment ist ein umfassendes Instrument, das KMU dabei helfen soll, ihre derzeitigen D&I-Praktiken in fünf Schlüsselbereichen zu bewerten:

1. Einführung in Vielfalt und Integration in KMU
2. Organisatorische Bereitschaft und Kultur
3. Strategische Auswirkungen und Geschäftsabläufe
4. Rechtliche und Compliance-Bereitschaft
5. Vielfalt der Belegschaft und Talentmanagement

DARE Bewertung Eng Bewertung

Beispiel-Folie

D&I verschafft den Unternehmen Wettbewerbsvorteile

Menschen

- 82 % der Personalleiter weltweit glauben, dass der "Krieg um Talente" in den nächsten 10 Jahren ein zentrales Thema für Unternehmen sein wird
- 75 % der Mitarbeiter, die Unfairness erleben, werden keine Empfehlung aussprechen.
- 67 % der LGBT-Personen sind der Meinung, dass es wichtig ist, für ein Unternehmen zu arbeiten, das eine Politik der Gleichstellung und Vielfalt verfolgt
- 86 % der Millennials in Irland untersuchen die Kultur eines Unternehmens
- 72 % der berufstätigen Frauen geben an, dass Vielfalt bei der Bewertung von Stellenangeboten wichtig ist

Belohnungen

- +53% Eigenkapitalrendite - Fortune 500 (Diverse Boards)
- 45% Marktanteilssteigerung
- 80%ige Verbesserung der Unternehmensleistung
- +15% finanzielle Erträge
- 50%ige Steigerung der Zusammenarbeit im Team, der kreativen Beweglichkeit und der Problemlösungsfähigkeit
- 20 % mehr Mitarbeiterbindung

Quelle: Bord Bia Ireland

Modul 2 (Teil 1) Abschnitt 2

M2: Teil 1 Abschnitt 2

Abschnitt 2: führt Sie durch den Prozess der Entwicklung einer zielgerichteten Strategie für Vielfalt und Integration (Diversity and Inclusion - D&I), die Ihren Ansatz von reaktiv auf proaktiv und strategisch umstellt. Sie beginnen damit, Ihre aktuelle D&I-Landschaft zu bewerten, bestehende Richtlinien und Praktiken zu überprüfen, um Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu identifizieren. Danach werden Sie lernen, spezifische, messbare D&I-Ziele und -Vorgaben festzulegen, die mit Ihren Unternehmenszielen übereinstimmen, um sicherzustellen, dass Ihre Strategie zu sinnvollen Veränderungen führt. Schließlich werden wir uns darauf konzentrieren, wie Sie Ihre Strategie effektiv kommunizieren und umsetzen können, um eine unternehmensweite Akzeptanz zu erreichen und sicherzustellen, dass sich alle Ebenen Ihres Unternehmens für den D&I-Prozess engagieren.

Inhalt zu Abschnitt 2

02 Entwicklung einer zielgerichteten D&I-Strategie mit großer Wirkung

- Entwickeln Sie eine zielgerichtete D&I-Strategie, um vom reaktiven zum strategischen Handeln zu gelangen
- Beurteilen Sie Ihre derzeitige Situation, indem Sie Ihre aktuellen D&I-Praktiken und Ihre aktuellen Richtlinien überprüfen.
- Legen Sie spezifische D&I-Ziele und -Vorgaben fest, die sich an den Unternehmenszielen orientieren
- Effektive Kommunikation und Umsetzung Ihrer D&I-Strategie für unternehmensweite Akzeptanz
- **Beispiel:** KMU in Italien: Wie sie ihre D&I-Strategie entwickelt haben.
- **Beispiel:** KMU in Finnland: Wie sie ihre D&I-Strategie entwickelt haben.

Beispiel-Folie

25 %
Leitende Angestellte fühlen sich unwohl, wenn sie über Integration und Vielfalt sprechen

40 %
Führungskräfte verstehen vollständig, was Gleichstellung (41 %), Vielfalt (39 %) und Integration (37 %) bedeuten

32 %
Höhere Entscheidungsträger gaben an, sie wüssten nicht, auf welche Bereiche von D&I sich ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren konzentrieren werde

47 %
Das Unternehmen verfügt nicht über eine formelle D&I-Strategie oder einen Aktionsplan, weder eigenständig noch als Teil der allgemeinen Strategie.

25 %
Der Ansatz für D&I ist vollständig oder überwiegend reaktiv

Quelle: CIPD-Bericht Inclusion at Work 2023

36 %
Die CEOs der Unternehmen planen, sich in den nächsten 5 Jahren nicht auf D&I-Bereiche zu konzentrieren

Übung 2

Bewerten Sie Ihre aktuelle D&I-Strategielandschaft

- ❑ Verfügen Sie über eine D&I-Strategie oder einen Aktionsplan, der im gesamten Unternehmen kommuniziert wurde und zugänglich ist?
- ❑ Kommunizieren und fördern Ihre Manager und Führungskräfte D&I aktiv in allen Bereichen und Maßnahmen?
- ❑ Auf welchen D&I-Daten und Nachweisen basie Ihre Strategie oder Ihr Plan?
- ❑ Wie haben Sie Ihre D&I-Strategie mit der allgemeinen Unternehmensstrategie und den Prioritäten verknüpft/abgestimmt?
- ❑ Wie verfolgen Sie die Fortschritte und kommunizieren sie im gesamten Unternehmen?

Modul 2 (Teil 2) Abschnitt 3

Modul 2 (Teil 2)
Inklusive Führungsqualitäten

Teil 2: Entfesseln Sie Ihre integrative Führungsrolle und nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität.

www. **projectdare**.eu

Beispiel-Folie

M2: Teil 2 Abschnitt 3

ABSCHNITT 3 vermittelt Führungskräften die Fähigkeiten, integrative Teams aufzubauen, die Innovation, Produktivität und Unternehmenserfolg fördern. Führungskräfte werden verstehen, wie sie effektiv Zusammenarbeit zu ermöglichen, unbewusste Voreingenommenheit zu verstehen und mit Emotionen so umzugehen, dass der Teamzusammenhalt gestärkt wird. Führungskräfte müssen die Kraft der Neurodiversität verstehen und nutzen und erkennen, dass Menschen mit unterschiedlichen kognitiven Ansätzen zum Gesamterfolg von Teams beitragen. Inklusive Führung erfordert die Einbettung von D&I-Praktiken in die Führung, damit Führungskräfte ein Umfeld schaffen können, in dem sich alle Mitarbeiter - unabhängig von kognitiven Unterschieden - wertgeschätzt fühlen und ihre einzigartigen Stärken voll einbringen können.

Inhalt

03 **Entfesseln Sie Ihr inklusives Führungsverhalten und nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität.**

- Überblick darüber, warum Führungskräfte integrative Fähigkeiten benötigen, um integrative Teams zu kultivieren
- Strategien für Führungskräfte, um integrative Teams zu kultivieren
- Integrative Führungsfähigkeiten (z. B. Einfühlungsvermögen, Selbstbewusstsein und kulturelle Intelligenz)
- Unbewusste Vorurteile und Strategien zur Eindämmung von Vorurteilen für D&I-Führungskräfte
- Emotionale Intelligenz - Fähigkeiten und Strategien für D&I-Führungskräfte
- Wie Führungskräfte die Kraft der Neurodiversität nutzen können!

Modul 2 (Teil 2) Abschnitt 3

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

- die Bedeutung von **integrativen Führungsqualitäten** für die Bildung vielfältiger, leistungsstarker Teams zu verstehen.
- Lernen Sie **Strategien zur Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds**, das unterschiedliche Perspektiven und Talente berücksichtigt.
- Entwickeln Sie **wichtige Führungsqualitäten** wie Empathie, Selbstbewusstsein und kulturelle Intelligenz, um eine integrative Teamkultur zu fördern.
- Gewinnen Sie einen Einblick in die **unbewusste Voreingenommenheit** und lernen Sie wirksame Strategien, um deren Auswirkungen auf die Teamdynamik und die Entscheidungsfindung zu mindern.
- Verbesserung der **emotionalen Intelligenz**, um Teams mit mehr Verständnis, Zusammenarbeit und Respekt für individuelle Unterschiede zu führen.
- Erfahren Sie, wie Führungskräfte die einzigartigen Stärken **neurodiverser Menschen** nutzen können, um Kreativität, Problemlösung und Innovation in Teams zu fördern.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Beispiel-Folie - Abschnitt 3

7 Handlungen einer mitfühlenden, einfühlsamen und integrativen Führung

Ganz gleich, ob Sie gerade erst anfangen oder ein Unternehmen leiten, mit diesen 7 bewussten Handlungen der Integration und dem Aufbau von Führungskompetenzen können Sie Ihre Beziehungen neu gestalten und Ihr Unternehmen stärken. Ausführliche Informationen zu jeder Maßnahme finden Sie hier.

1. **DEEPEN** your self-awareness.
2. **FOSTER** social awareness.
3. **LISTEN** to understand.
4. **CREATE** connections.
5. **MAKE** a meaningful impact.
6. **LEAD** with courageous vulnerability.
7. **INVEST** resources in inclusion.

Center for Creative Leadership

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

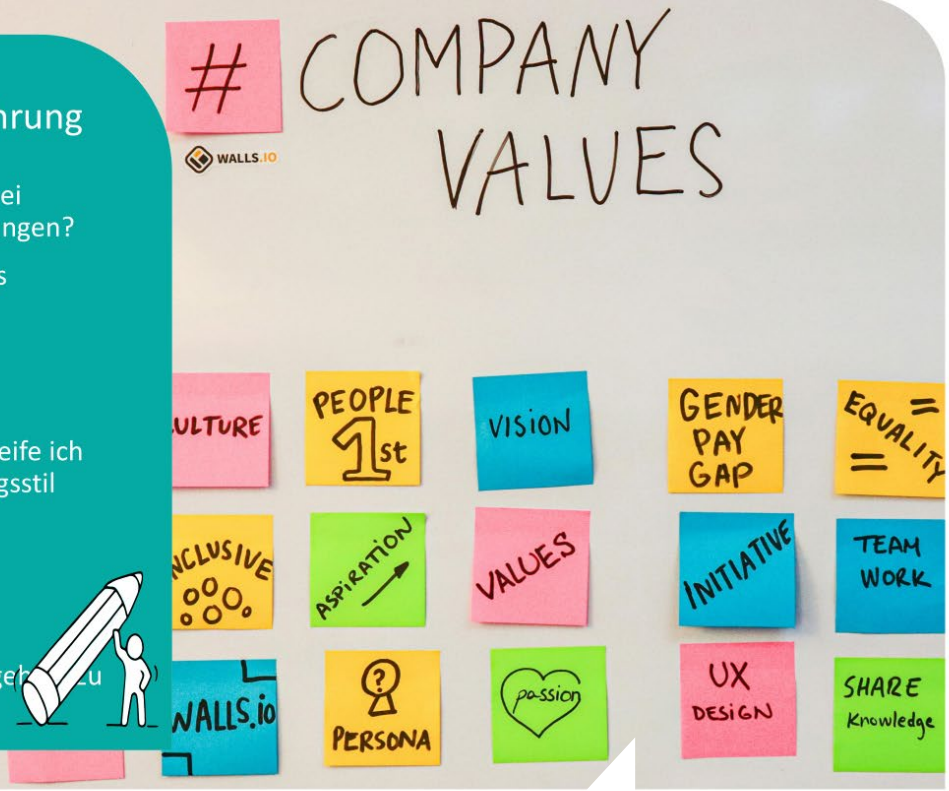
Quelle: Inclusive Leadership: Die richtigen Schritte zum Erfolg | CCL

Modul 2 (Teil 2) Abschnitt 3

Übung 1

Schnelles Einchecken
Bewertung der integrativen Führung

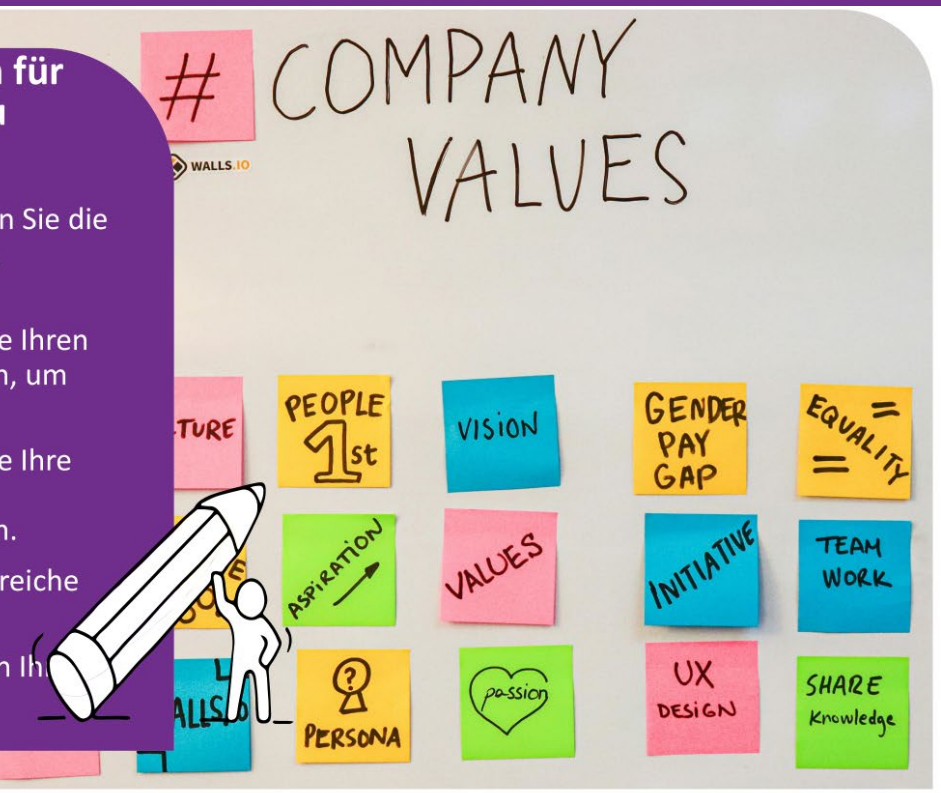
- ❑ Suche ich aktiv nach unterschiedlichen Perspektiven und berücksichtige diese bei Entscheidungsfindungen und Besprechungen?
- ❑ Wie oft spreche ich mit Mitarbeitern aus unterrepräsentierten Gruppen, um ihre Herausforderungen und Bedürfnisse zu verstehen?
- ❑ Bin ich mir meiner eigenen Voreingenommenheit bewusst und ergreife ich Maßnahmen, um sie in meinem Führungsstil abzuschwächen?
- ❑ Wie integrativ ist die Sprache, die ich in Sitzungen und Mitteilungen verwende?
- ❑ Schaffe ich Möglichkeiten für alle Teammitglieder, sich einzubringen und gehört zu werden?



Übung 2

Es ist an der Zeit, Maßnahmen für eine integrative Führung zu ergreifen!

- ❑ Ermitteln Sie die Bereiche, in denen Sie die **Inklusion** in Ihrem Führungsansatz verbessern können.
- ❑ Ermitteln Sie Bereiche, in denen Sie Ihren Führungsansatz verbessern können, um **Vorurteile abzubauen**.
- ❑ Ermitteln Sie Bereiche, in denen Sie Ihre **emotionale Intelligenz** in Ihrem Führungsansatz verbessern können.
- ❑ Setzen Sie spezifische Ziele, um Bereiche oder Lücken zu schließen
- ❑ Holen Sie regelmäßig Feedback von Ihrem Team ein



DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 2 (Teil 3)
Inklusive Führungsqualitäten

Teil 3: Messung der Auswirkungen von integrativer Führung und Aufbau von D&I-Resilienz

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

- Verstehen Sie die wichtigsten **Kennzahlen und Methoden zur Überwachung und Berichterstattung über die** Auswirkungen von Führungskräften auf Vielfalt und Integration (D&I).
- Entwicklung von Systemen zur Überwachung der **Wirksamkeit der integrativen Führung** und Einrichtung von Rechenschaftsmechanismen.
- Schaffung von **Anerkennungs- und Belohnungsstrategien** für integrative Führungspraktiken.
- Anwendung des **SMART-Frameworks** zur Messung des Einflusses von Führungskräften auf D&I.
- Lernen Sie Krisenmanagement- und **Resilienzstrategien** mit Schwerpunkt auf D&I.
- Entwicklung eines umfassenden **Rahmens für das D&I-Krisenmanagement** für KMU.
- Identifizieren Sie integrative Führungspraktiken, die die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens in Krisenzeiten stärken.

Modul 2 (Teil 3) Abschnitt 4

M2: Teil 3 Abschnitt 4

Dieses Modul ermöglicht es Führungskräften, die Auswirkungen ihrer Führung auf D&I zu messen. Dies ist wichtig, damit sie ihre Fortschritte verfolgen, verbesserungswürdige Bereiche identifizieren und die Verantwortlichkeit sicherstellen können. In diesem Modul werden wirksame Methoden zur Überwachung und Berichterstattung über die Auswirkungen der Führung auf D&I untersucht, Systeme zur Anerkennung von integrativer Führung entwickelt und das SMART-Framework zur Erfolgsmessung verwendet. Darüber hinaus bietet es einen tiefen Einblick in Krisenmanagement- und Resilienzstrategien, die D&I-Prinzipien einbeziehen. Dieses Modul gibt den Führungskräften Instrumente für ein integratives Krisenmanagement an die Hand, mit denen sie schwierige Situationen meistern und gleichzeitig ihr Engagement für Vielfalt, Integration und organisatorische Widerstandsfähigkeit aufrechterhalten können.

Inhalt Abschnitt 4

04 **Messung des Einflusses von Führungskräften auf D&I**

Schritt für Schritt zum Management der Auswirkungen inklusiver Führung

10 Beispiele für die Messung des Einflusses von Führungskräften durch Anwendung des SMART-Rahmens

Beispiel-Folie

10 Beispiele für die Messung des Einflusses von Führungskräften Verwendung des SMART-Rahmens

Eine klare und umsetzbare Strategie für Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion, D&I) mit auf das Unternehmen abgestimmten Zielen ist eine wesentliche Voraussetzung, um sinnvolle D&I-Veränderungen in einem Unternehmen voranzutreiben. Diese Ziele sollten sich an den allgemeinen Geschäftszielen des Unternehmens orientieren. Für eine erfolgreiche D&I-Integration sollten sie messbar sein und regelmäßig mit Fortschrittsberichten überprüft werden. Der nächste Abschnitt zeigt, wie die Wirkung von Führungskräften anhand des SMART-Rahmens gemessen werden kann. Es werden beliebte D&I-Strategieziele für KMU vorgestellt.

Quelle Wie man SMART-Ziele erstellt

Modul 2 (Teil 3) Abschnitt 5

M2: Teil 3 Abschnitt 5

Dieses Modul ermöglicht es Führungskräften, die Auswirkungen ihrer Führung auf D&I zu messen. Dies ist wichtig, damit sie ihre Fortschritte verfolgen, verbesserungswürdige Bereiche identifizieren und die Verantwortlichkeit sicherstellen können. In diesem Modul werden wirksame Methoden zur Überwachung und Berichterstattung über die Auswirkungen der Führung auf D&I untersucht, Systeme zur Anerkennung von integrativer Führung entwickelt und das SMART-Framework zur Erfolgsmessung verwendet. Darüber hinaus bietet es einen tiefen Einblick in Krisenmanagement- und Resilienzstrategien, die D&I-Prinzipien einbeziehen. Dieses Modul gibt den Führungskräften Instrumente für ein integratives Krisenmanagement an die Hand, mit denen sie schwierige Situationen meistern und gleichzeitig ihr Engagement für Vielfalt, Integration und organisatorische Widerstandsfähigkeit aufrechterhalten können.

Inhalt Abschnitt 5

05 **D&I-Krisenmanagement und Widerstandsfähigkeitsstrategien**

Entwicklung eines D&I-Krisenmanagementrahmens

Resilienz durch integrative Führung aufbauen

7 Beispiele für KMU-Krisenmanagementstrategien mit Lösungen

Beispiel-Folie

D&I-Krise 1

Vorfall von Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz

Kontext Ein Mitarbeiter berichtet, dass er von einem Kollegen rassistisch diskriminiert wurde. Der Vorfall wird unter den Mitarbeitern bekannt, was zu Spannungen innerhalb des Teams führt.

Taktik Sofortige Reaktion durch Einleitung einer Untersuchung unter Leitung eines externen, unparteiischen D&I-Personalberaters. Offene Kommunikation mit allen Mitarbeitern über den Prozess.

1. Durchführung einer gründlichen Untersuchung unter Einbeziehung des betroffenen Mitarbeiters und von Zeugen durch einen externen HR-D&I-Berater
2. Unterstützung der Mitarbeiter (z. B. Beratung) und Feedback, Kommunikationskanäle (z. B. Umfrage, Betriebsversammlung oder ERG).
3. Einführung einer obligatorischen Schulung zum Thema Rassensensibilität für alle Mitarbeiter.
4. Entwicklung einer klaren Antidiskriminierungspolitik und eines Verfahrens für den künftigen Umgang mit solchen Vorfällen.

Ergebnis Die Situation konnte ohne weitere Eskalation gelöst werden. Die Schulung und die neue Richtlinie trugen dazu bei, ähnliche Vorfälle zu vermeiden.

Was funktionierte Transparenz bei der Untersuchung und Kommunikation; Einbeziehung externer Experten.

Was nicht funktioniert Das Herunterspielen des Vorfalls oder das Hinauszögern der Reaktion kann zum Verlust von Vertrauen und Glaubwürdigkeit führen.

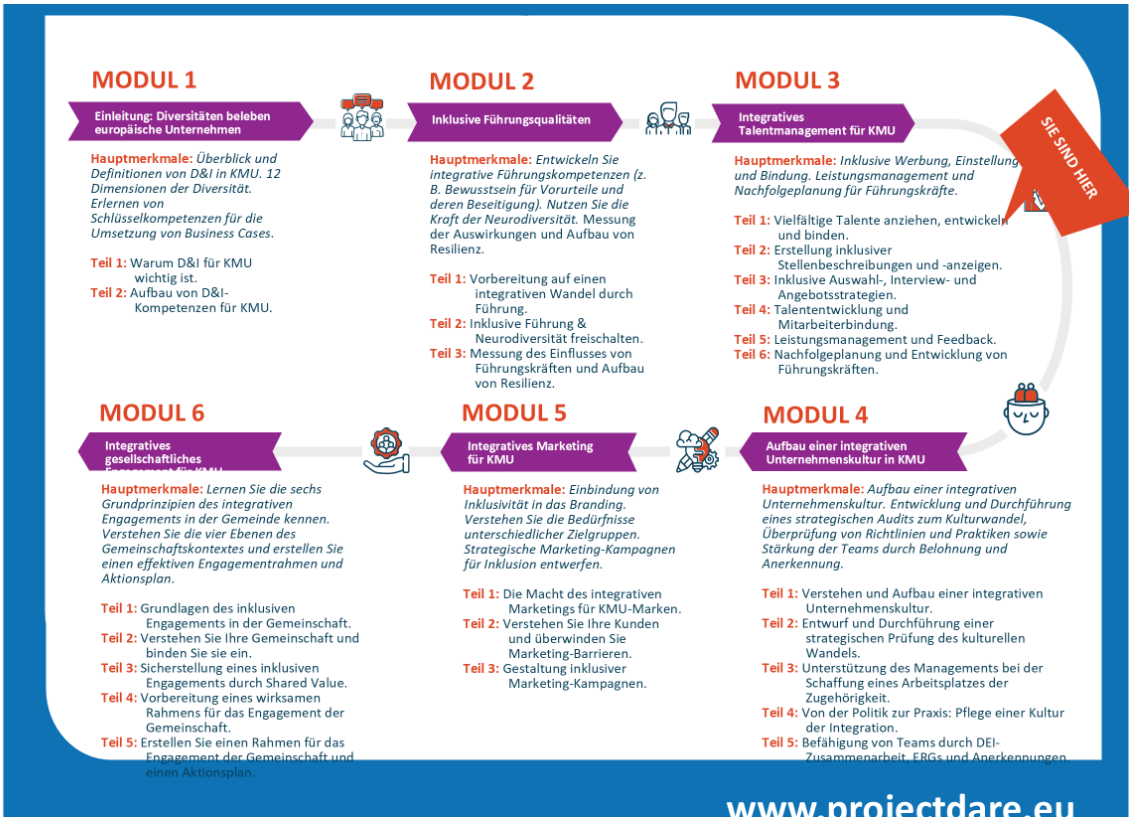
Modul 3

Integratives Talentmanagement für KMU (6 Teile)

Einführung in Modul 3 (6 Teile)

Entdecken Sie den DARE Module Learning Pathway:

Nutzen Sie unsere Lernblöcke, die KMU dabei helfen sollen, vielfältige, gerechte und integrative Arbeitsplätze zu schaffen. Nutzen Sie die Möglichkeiten der DEI, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praktischen und interaktiven Module bieten Einblicke in die Praxis und Fallstudien aus einer europäischen Perspektive - helfen Sie mit, Arbeitsplätze und Gemeinschaften zu schaffen, in denen sich alle wohlfühlen!



Irische Beschäftigungsverordnung

Inklusive Praktiken am Arbeitsplatz sind in Irland gesetzlich verankert. Diskriminierung bei Einstellungsverfahren und am Arbeitsplatz ist nach den Employment Equality Acts 1998-2015 aus folgenden Gründen verboten:

- Geschlecht
- Familienstand
- Familienstand
- Alter
- Arbeitsunfähigkeit
- Sexuelle Orientierung
- Religion
- Ethnie
- Ethnizität der Reisenden

Quelle: Inclusive Recruitment Toolkit

Einführung in Modul 3 (6 Teile)

Modul 3 (6 Teile)

Integratives Talentmanagement für KMU

Hauptmerkmale: *Inklusive Werbung, Einstellung und Bindung. Leistungsmanagement und Führungstraining für die Nachfolgeplanung.*

Teil 1: Vielfältige Talente anziehen, entwickeln und halten. Entdecken Sie, wie europäische KMU zu vielfältigen und integrativen Arbeitsplätzen werden können. Lernen Sie, wie man integrative Audits durchführt, um integrative Einstellungsstrategien zu entwickeln. Lernen Sie, die Vorteile interner und externer Rekrutierungsansätze zu nutzen, um vielfältige Talente zu gewinnen und zu binden.

Teil 2: Erstellung inklusiver Stellenbeschreibungen und -anzeigen. Lernen Sie, wie Sie integrative Stellenanzeigen erstellen und ausschreiben, Stellenbeschreibungen verfassen, die unterschiedliche Talente anziehen, und Ihren Pool an unterschiedlichen Talenten effektiv erweitern. Entwickeln Sie integrative Strategien für die Rekrutierung, das Onboarding und die Bindung neuer Mitarbeiter an das Unternehmen, um ein einladendes und unterstützendes Umfeld für neue Mitarbeiter zu schaffen und eine integrative Arbeitsplatzkultur zu ermöglichen.

Teil 3: Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien. Entdecken Sie, wie Sie einen inklusiven Auswahlprozess formulieren, Kandidaten prüfen und in die engere Wahl nehmen, Ihre Gesprächsrunde vorbereiten und Kandidaten durch ein inklusives Vorstellungsgespräch führen können. Lernen Sie verschiedene Interviewtechniken, die die Integration fördern, konstruktives und faires Feedback geben und Stellenangebote unterbreiten, die das Engagement für Vielfalt und Integration widerspiegeln.

Teil 4: Talententwicklung und Mitarbeiterbindung. Erforschen Sie effektive Strategien für Talentmanagement und Mitarbeiterbindung. Beginnen Sie mit einer gründlichen Bewertung Ihres derzeitigen Personalbestands, einschließlich der Onboarding-Prozesse und der Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes. Lernen Sie, wie Sie Fähigkeiten und Talente bewerten, maßgeschneiderte Karrierewege entwerfen und berufliche Entwicklungspläne erstellen.

Teil 5: Leistungsmanagement und Feedback. Entwickeln Sie faire und objektive Leistungsbewertungen, die unvoreingenommen sind und sich auf messbare Ergebnisse konzentrieren. Schaffen Sie Kanäle für die Abgabe und den Erhalt von konstruktivem Feedback, das die unterschiedlichen Mitarbeiter respektiert.

Teil 6: Nachfolgeplanung und Entwicklung von Führungskräften. Schaffen Sie eine Pipeline von Talenten aus verschiedenen Berufsgruppen, damit diese aufsteigen und in Führungspositionen gelangen können. Entwickeln Sie Programme zur Vorbereitung und Unterstützung vielfältiger Mitarbeiter auf eine erfolgreiche Führung.

Einführung in Modul 3
(Es gibt 6 Teile, 14 Abschnitte)

Einführung DARE zu Modul 3

In der sich wandelnden Unternehmenslandschaft von heute sind Vielfalt und Integration mehr als nur Werte - sie sind die entscheidenden Faktoren für Innovation, Produktivität und langfristigen Erfolg. Dieses Modul stattet europäische KMU mit dem notwendigen Wissen und den Werkzeugen aus, um einen wirklich integrativen Arbeitsplatz zu schaffen.

Von der Durchführung inklusiver Audits und der Ausarbeitung gerechter Rekrutierungsstrategien bis hin zur Verfeinerung von Auswahl-, Interview- und Onboarding-Praktiken werden Sie lernen, wie Sie vielfältige Talente anziehen, unterstützen und halten können.

Darüber hinaus befasst sich dieses Modul mit der Mitarbeiterentwicklung, dem Leistungsmanagement und der Nachfolgeplanung für Führungskräfte, um sicherzustellen, dass Inklusion ein nachhaltiger und integraler Bestandteil des Wachstums Ihrer Organisation wird.

SIE SIND HIER

Integratives Talentmanagement für KMU

Abschnitt 1	Ein integrativer europäischer Arbeitgeber für KMU werden
Abschnitt 2	Erstellung von inklusiven Stellenbeschreibungen und -inseraten
Abschnitt 3	Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien
Abschnitt 4	Talententwicklung und Mitarbeiterbindung
Abschnitt 5	Leistungsmanagement und Feedback
Abschnitt 6	Nachfolgeplanung und Entwicklung von Führungskräften

Teil 1
Teil 2
Teil 3
Teil 4
Teil 5
Teil 6

Teil 1

Modul 3: Integratives Talentmanagement für KMU

Teil 1: Vielfältige Talente anziehen, entwickeln und binden

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Modul 3 (Teil 1) Abschnitte 1 - 6 & Lernziele

Teil 1

Ein integrativer europäischer Arbeitgeber für KMU werden

- ❑Entdecken Sie, wie europäische KMU zu vielfältigen und integrativen Arbeitsplätzen werden können.
- ❑Lernen Sie, wie man integrative Audits durchführt, um integrative Einstellungsstrategien zu entwickeln.
- ❑Lernen Sie, die Vorteile interner und externer Rekrutierungsansätze zu nutzen, um vielfältige Talente zu gewinnen und zu halten.

01	Lernen Sie die **Definition** von Diversity & Inclusion in KMU
02	Navigieren durch **europäische HR-Verordnungen**
03	**Gesetzgebung** zur Inklusion **am Arbeitsplatz** in Irland
04	**Ein inklusives KMU** zu werden**, bringt Vorteile für** das Unternehmen und seine Mitarbeiter!
05	**Schritt 1: Beginnen Sie mit einem Audit** Ermitteln Sie, welche Änderungen Sie für die Schaffung eines D&I-Arbeitsplatzes benötigen.
05	**Schritt 2: Entwicklung einer integrativen Einstellungsstrategie**

Fallstudie: CD-Projekt Red, Polen

Beispiel-Folie

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

- Verstehen Sie, wie europäische **KMU eine** vielfältige und integrative Arbeitsumgebung **schaffen können**.
- Lernen Sie, wie man **Audits** zur Bewertung und Verbesserung von Einstellungsstrategien **durchführt**.
- Erkundung der **Vorteile und Herausforderungen** interner und externer Rekrutierungsansätze zur Gewinnung und Bindung vielfältiger Talente.
- Entwickeln Sie praktisches Wissen über die Entwicklung **integrativer Einstellungsstrategien**, die die Vielfalt am Arbeitsplatz fördern.
- Gewinnen Sie einen Einblick in **bewährte Praktiken** zur Förderung einer integrativen Unternehmenskultur, die eine langfristige Bindung von Talenten unterstützt.

Modul 3 (Teil 1) Abschnitte 1 - 6

Beispiel-Folie

D&I Arbeitgeber konzentrieren sich auf 3 Hauptbereiche Rekrutieren, Binden und Erreichen

Recruit versteht die Hindernisse und Chancen, die sich bei der Gewinnung und Einstellung von Talenten unterschiedlicher Herkunft ergeben, und geht diese an. D&I-Rekrutierungsprozesse sind inklusiv und zugänglich, mit verbesserter Vielfalt bei Bewerbern und Kandidaten in der engeren Auswahl.

Retain umfasst verschiedene Ansätze, um den Arbeitsplatz integrativer und zugänglicher zu machen und sicherzustellen, dass KMU eine vielfältige Belegschaft behalten. Am effektivsten ist es, wenn die KMU bei der Einstellung geeignete Maßnahmen ergriffen haben.

Reach stellt sicher, dass die Werbemaßnahmen von KMU integrativ sind. Wie KMUs Best-Practice-Maßnahmen zur Förderung und beruflichen Entwicklung für alle Mitarbeiter übernehmen können. Am effektivsten ist es, wenn die KMU die entsprechenden Schritte zur Einstellung und Bindung von Mitarbeitern durchgeführt haben.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Übung

Audit

- ❑ Verfügen Sie über eine Politik der Integration und Vielfalt?
- ❑ Haben Sie eine angemessene Unterkunft und eine entsprechende Politik?
- ❑ Hatten die Geschäftsleitung, die für die Einstellung Verantwortlichen und alle anderen Mitarbeiter die Möglichkeit, sich in integrativen Beschäftigungspraktiken zu schulen?
- ❑ Beschäftigen Sie derzeit Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Fähigkeiten?
- ❑ Wie zugänglich sind das Gebäude/die Website/die Arbeitsabläufe?
- ❑ Haben Sie Informationen über die spezifischen Anforderungen verschiedener potenzieller Kandidaten?
- ❑ Beobachten Sie die Gleichstellung und/oder befragen Sie die Mitarbeiter zu ihrer Wahrnehmung der Unternehmenskultur?

Quelle: Employers for Change

Teil 2

Modul 3: Integratives Talentmanagement für KMU

Teil 2: Erstellung von inklusiven Stellenbeschreibungen und -ausschreibungen

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Teil 2

Inklusive D&I Talent- und Rekrutierungsstrategien

- ❑Lernen Sie, wie Sie Stellenbeschreibungen verfassen, die Ihren vielfältigen Talentpool effektiv erweitern.
- ❑Erfahren Sie, wie Sie integrative Stellenanzeigen erstellen und veröffentlichen können, die vielfältige Talente anziehen.

07 **Schritt 3: Verfassen von inklusiven Stellenbeschreibungen**
Durch eine umfassende Kommunikation der Rollenanforderungen sollen vielfältige Bewerber angezogen werden.

08 **Schritt 4: Erstellen Sie integrative Stellenausschreibungen**
Gewinnung vielfältiger externer Bewerber, wobei das Engagement für Vielfalt und Integration hervorzuheben ist.

Fallstudie: CJK Engineering, Irland

Fallstudie: Be My Eyes, Dänemark

Modul 3 (Teil 2) Abschnitte 7 - 8
Lernziele

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

Lernen Sie, wie Sie **umfassende Stellenbeschreibungen verfassen**, die ein breites Spektrum von Bewerbern ansprechen.

Verstehen, wie man **Stellenanzeigen erstellt und ausschreibt**, die unterschiedliche Talente anziehen.

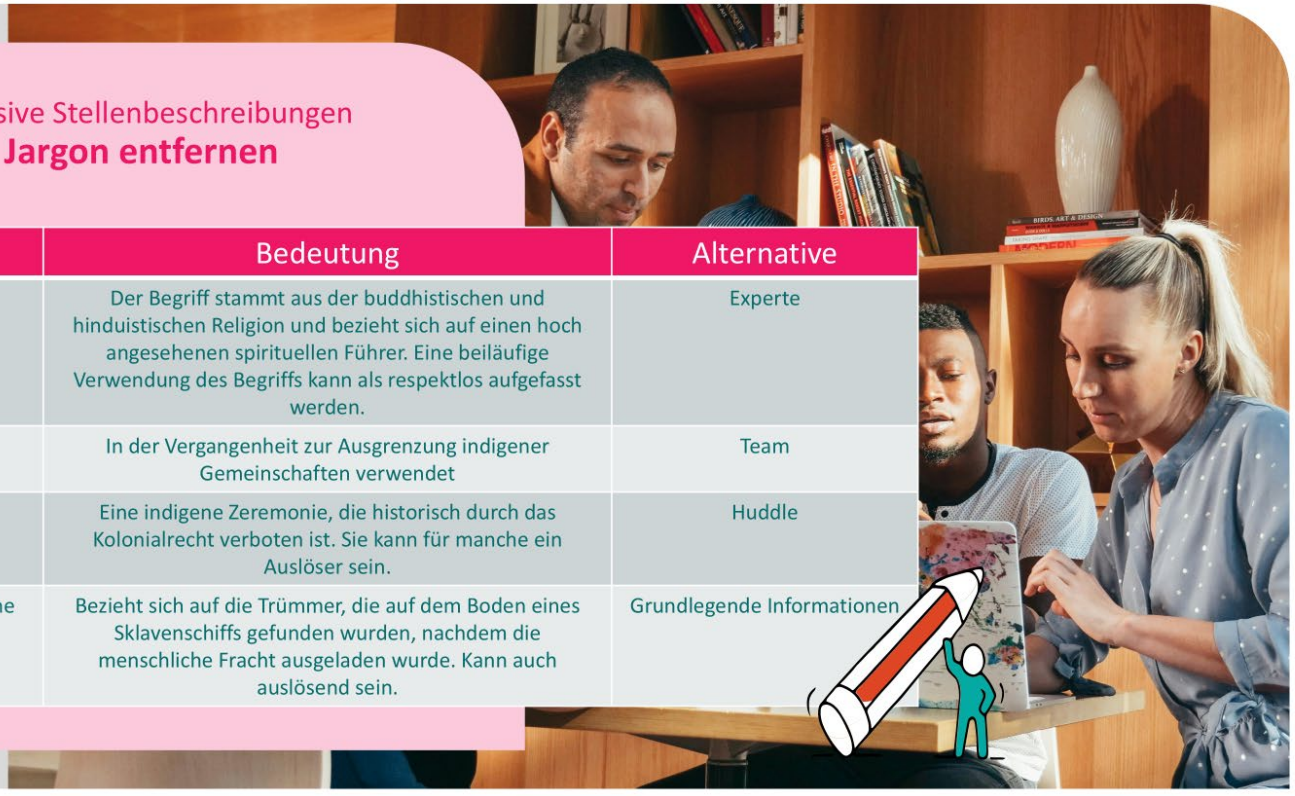
Entwicklung von **Strategien für die Einstellung, Eingliederung und Bindung von Mitarbeitern**, um eine integrative Arbeitsplatzkultur zu fördern.

Erwerben Sie praktisches Wissen darüber, wie Sie sicherstellen können, dass **Stellenbeschreibungen** die Inklusion widerspiegeln und frei von Vorurteilen sind.

Erfahren Sie, wie Sie **unterstützende Prozesse einrichten**, die neuen Mitarbeitern das Gefühl geben, willkommen zu sein und geschätzt zu werden, und so die langfristige Bindung an das Unternehmen fördern.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Beispiel-Folie



Inklusive Stellenbeschreibungen
Jargon entfernen

Jargon	Bedeutung	Alternative
Guru	Der Begriff stammt aus der buddhistischen und hinduistischen Religion und bezieht sich auf einen hoch angesehenen spirituellen Führer. Eine beiläufige Verwendung des Begriffs kann als respektlos aufgefasst werden.	Experte
Stamm	In der Vergangenheit zur Ausgrenzung indigener Gemeinschaften verwendet	Team
Pow Wow	Eine indigene Zeremonie, die historisch durch das Kolonialrecht verboten ist. Sie kann für manche ein Auslöser sein.	Huddle
Das Wesentliche	Bezieht sich auf die Trümmer, die auf dem Boden eines Sklavenschiffs gefunden wurden, nachdem die menschliche Fracht ausgeladen wurde. Kann auch auslösend sein.	Grundlegende Informationen

Übung

Bewerten Sie Ihre Attraktivität und Rekrutierung

- ❑ **Wie wird Ihre Marke auf dem Markt wahrgenommen?** Fällt es Ihnen leicht, Talente anzuziehen? Sind die Bilder auf Ihrer Website und in Ihren Stellenanzeigen vielfältig?
- ❑ **Nutzen Sie verschiedene Medien und Kanäle zur Rekrutierung?**
- ❑ **Spiegeln Ihre Stellenbeschreibungen oder -ausschreibungen unbeabsichtigte Vorurteile wider** (z. B. einen höheren Abschluss oder bestimmte Sprachkenntnisse, die nicht unbedingt erforderlich sind)?
- ❑ **Enthalten Ihre Website und Stellenausschreibungen Aussagen, Ziele oder Prioritäten zu D&I?**

Quelle Ausstrahlung von HR durch D&I

Teil 3

Modul 3: Integratives Talentmanagement für KMU

Teil 3: Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Teil 3

Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien

- ❑ Erfahren Sie, wie Sie integrative Stellenbeschreibungen verfassen, die Ihren vielfältigen Talentpool ansprechen und erweitern.
- ❑ Erfahren Sie, wie Sie integrative Stellenanzeigen erstellen und veröffentlichen können, die unterschiedliche Bewerber effektiv erreichen und ansprechen.
- ❑ Entwicklung integrativer Strategien für die Einstellung, Eingliederung und Bindung von Mitarbeitern, um ein einladendes und unterstützendes Umfeld zu schaffen, das eine integrative Arbeitsplatzkultur ermöglicht.

09 **Schritt 5: Inklusive Bewerberauswahl**
Um eine faire Bewertung bei der Auswahl der Kandidaten zu gewährleisten

10 **Schritt 6: Inklusive Befragung**
Schaffung eines fairen und unterstützenden Umfelds für alle Bewerber

11 **Schritt 7: Inklusive Auswahl nach Vorstellungsgespräch und Angebot**
Gewährleistung von Fairness in den letzten Phasen der Einstellung mit respektvollem Feedback

Modul 3 (Teil 3) Abschnitte 9 - 11
Lernziele

Lernziele

- ❑ Erfahren Sie, wie Sie **ein integratives Auswahlverfahren konzipieren**, das eine faire und unvoreingenommene Prüfung der Bewerber gewährleistet.
- ❑ Sie wissen, wie Sie **eine Gesprächsrunde vorbereiten**, um ein inklusives und faires Gesprächsverfahren zu gewährleisten.
- ❑ Entdecken Sie **effektive Interviewtechniken**, die die Integration fördern und den Bewerbern eine positive Erfahrung bieten.
- ❑ Lernen Sie, wie Sie den Bewerbern **konstruktives und unvoreingenommenes Feedback geben können**, unabhängig vom Ergebnis.
- ❑ Entwickeln **Sie Strategien für die Ausweitung von Stellenangeboten**, die mit Ihrem Engagement für Vielfalt und Integration in Einklang stehen.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Beispiel-Folie

SCHRITT 5

Inklusive Auswahl: Kandidaten prüfen und Erstellen Sie eine kurze Liste

Alle Anwendungen protokollieren

Bewerten Sie jeden Lebenslauf anhand der Stellenbeschreibung und der persönlichen Kriterien

Ablehnung aller Anträge, die die Mindestanforderungen nicht erfüllen, mit zeitnaher Antwort

Bewertung der verbleibenden Lebensläufe anhand der gewünschten Kriterien, um eine Top-Ten-Liste zu erstellen

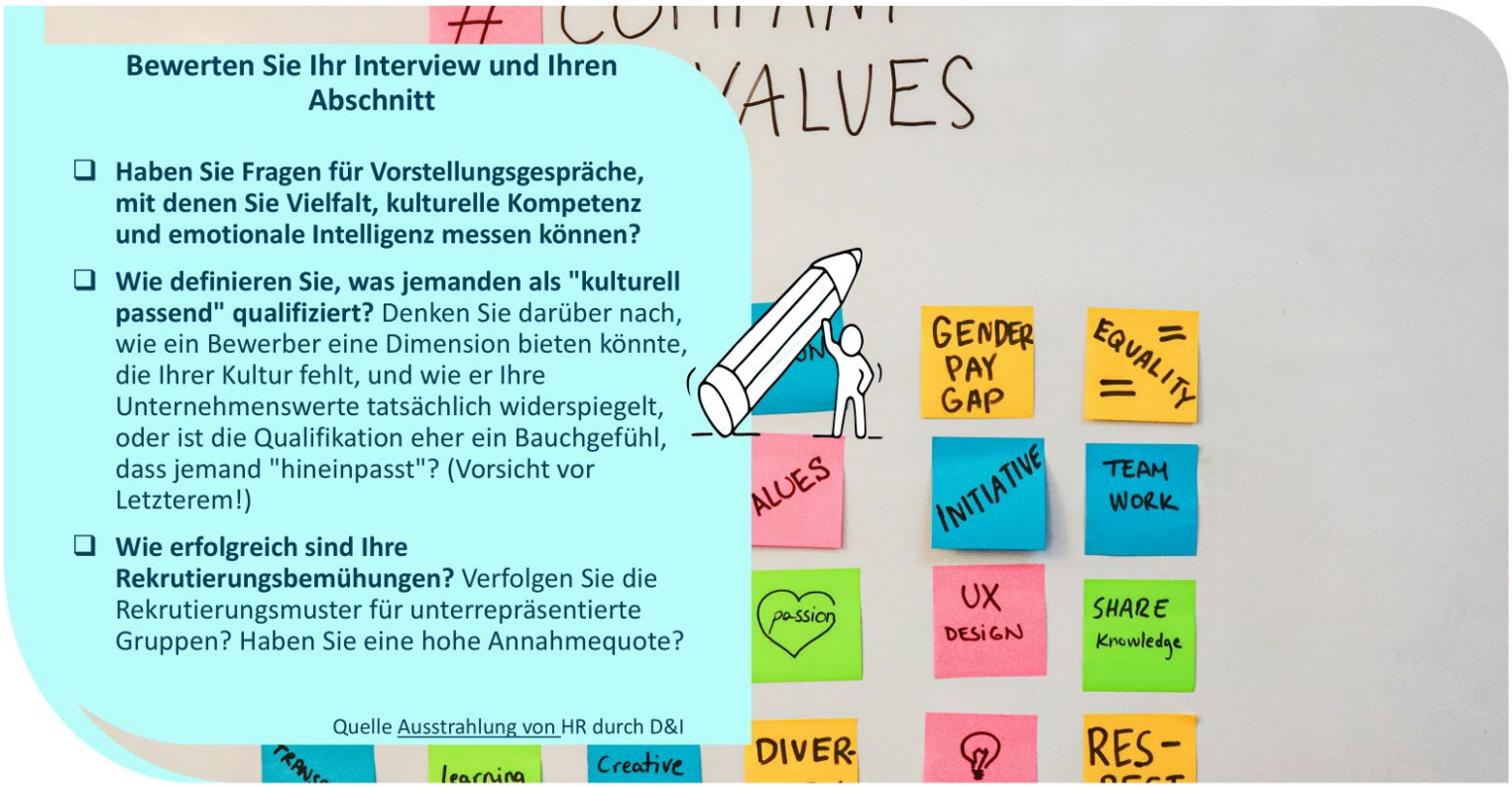
Überprüfen Sie die zehn besten Bewerbungen und stellen Sie sicher, dass Lebenslauf und Anschreiben fehlerfrei sind und gut aussehen.

Ausgewählte Bewerber so schnell wie möglich zu einem Vorstellungsgespräch mit optionalen Zeitnischen einladen

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Quelle Robert tWalters

Übung



Bewerten Sie Ihr Interview und Ihren Abschnitt

- ❑ **Haben Sie Fragen für Vorstellungsgespräche, mit denen Sie Vielfalt, kulturelle Kompetenz und emotionale Intelligenz messen können?**
- ❑ **Wie definieren Sie, was jemanden als "kulturell passend" qualifiziert?** Denken Sie darüber nach, wie ein Bewerber eine Dimension bieten könnte, die Ihrer Kultur fehlt, und wie er Ihre Unternehmenswerte tatsächlich widerspiegelt, oder ist die Qualifikation eher ein Bauchgefühl, dass jemand "hineinpasst"? (Vorsicht vor Letzterem!)
- ❑ **Wie erfolgreich sind Ihre Rekrutierungsbemühungen?** Verfolgen Sie die Rekrutierungsmuster für unterrepräsentierte Gruppen? Haben Sie eine hohe Annahmequote?

Quelle Ausstrahlung von HR durch D&I

Teil 4

Modul 3: Integratives Talentmanagement für KMU

Teil 4: Talententwicklung und Bindung von Mitarbeitern

www. projectdare.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Teil 4

Talententwicklung und Mitarbeiterbindung

- ❑ Erforschung von Strategien zur Förderung vielfältiger Talente, Ermöglichung gerechter Wachstumschancen und Bindung von Spitzenkräften.
- ❑ Erfahren Sie, wie Sie integrative Karrierewege und maßgeschneiderte Entwicklungspläne erstellen können, um den Aufstieg und die Bindung von Mitarbeitern zu fördern und letztendlich die Nachhaltigkeit des Unternehmens zu sichern.

12

Schritt 8: Talententwicklung und Bindung von Mitarbeitern

Lernen Sie, wie Sie Ihren derzeitigen Personalbestand bewerten und analysieren können. Lernen Sie, wie Sie Strategien zur Mitarbeiterbindung entwickeln, Karrierewege entwerfen und Pläne erstellen.

Modul 3 (Teil 4) Abschnitt 12
Lernziele

Lernziele

- ❑ Lernen Sie, wie Sie die aktuelle Belegschaft beurteilen und **Fähigkeiten und Talente bewerten**, um Wachstumschancen zu erkennen.
- ❑ Sie erfahren, wie Sie **integrative Onboarding-Prozesse** entwickeln und die Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes für alle Mitarbeiter sicherstellen können.
- ❑ Erforschung von Strategien zur Gestaltung maßgeschneiderter **Karrierepfade und beruflicher Entwicklungspläne** für unterschiedliche Talente.
- ❑ Gewinnen Sie Einblicke in die **Förderung und Bindung von Spitzenkräften** bei gleichzeitiger Gewährleistung gerechter Wachstumschancen.
- ❑ Entdecken Sie, wie Sie **Strategien zur Talententwicklung und -bindung** umsetzen können, die zur langfristigen Nachhaltigkeit des Unternehmens beitragen.

Beispiel-Folie

Schritt 8 Talententwicklung und Mitarbeiterbindung

- **Aktion 1** Bewertung und Analyse des derzeitigen Personalbestands
- **Aktion 2** Ziele setzen und Strategien entwickeln
- **Aktion 3** Gestaltung von Karrierewegen und Entwicklungsplänen
- **Aktion 4** D&I-Bindungsstrategien

Übung

Analysieren Sie Ihre Einbehaltungsquote?

- ❑ Wen wollen Sie behalten?
- ❑ Nimmt die Vielfalt ab oder zu?
- ❑ Was sagen Ihre Mitarbeiter in Umfragen, Austrittsgesprächen, ERG-Sitzungen und in anderen Feedback- und Kommunikationsformaten?
- ❑ Wo ist Ihre Verbleibquote am höchsten? Warum bleiben sie?
- ❑ Wo ist Ihre Verbleibquote am niedrigsten? Warum verlassen sie Sie?
- ❑ Wie sieht es mit der Mitarbeiterbindung aus?

Die Hauptursachen für Mitarbeiterfluktuation

- ❑ Mangel an sinnvoller Arbeit
- ❑ sich ausgeschlossen oder misshandelt fühlen
- ❑ Keine Progression
- ❑ Unerfüllbare Erwartungen
- ❑ Unzuverlässige und wenig hilfsbereite Manager oder Mitarbeiter
- ❑ Unethische Verhaltensweisen

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Teil 5

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 3

Teil 5:
Leistungsmanagement und Feedback

www. projectdare.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Teil 5

Leistungsmanagement und Feedback

13

- ❑ Lernen Sie, wie man faire und objektive Leistungsmanagementsysteme einführt, die den Schwerpunkt auf messbare Ergebnisse legen und gleichzeitig Vorurteile abbauen.
- ❑ Erfahren Sie, wie Sie Leistungsbeurteilungen erstellen, die transparent und gerecht sind und das Wachstum verschiedener Talente in Ihrem Unternehmen fördern.
- ❑ Sie werden auch Strategien zur Einrichtung effektiver Feedback-Kanäle erkunden, die eine offene, konstruktive Kommunikation fördern und eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung ermöglichen.

Schritt 9: Leistungsmanagement und Feedback

Entwickeln Sie faire und objektive Leistungsbewertungen, die unvoreingenommen sind und sich auf messbare Ergebnisse konzentrieren. Einrichtung von Kanälen für die Abgabe und den Erhalt von konstruktivem Feedback, das die unterschiedlichen Mitarbeiter respektiert

Fallstudie: Tico Mail Works, Irland

Mehrere andere Fallstudien (Folie 67 - 69)

Modul 3 (Teil 5) Abschnitte 13
Lernziele

Lernziele

- ❑ Lernen Sie, wie Sie faire, objektive und **unvoreingenommene Leistungsbewertungen** entwerfen und durchführen, die sich auf messbare Ergebnisse konzentrieren.
- ❑ Verstehen, wie man **Leistungsmanagementsysteme einrichtet**, die transparent und gerecht sind und die Entwicklung verschiedener Talente unterstützen.
- ❑ Erkundung von **Strategien für konstruktives Feedback**, das die Entwicklung unterschiedlicher Mitarbeiter respektiert und fördert.
- ❑ Entwickeln **Sie wirksame Feedback-Kanäle**, die eine offene, transparente Kommunikation fördern und eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung begünstigen.
- ❑ Lernen Sie, wie Sie **Voreingenommenheit bei der Leistungsbeurteilung abmildern** und Systeme einrichten können, die Fairness und Wachstum für alle Mitarbeiter fördern.

Beispiel-Folie

D&I-Leistungsmanagement in KMU ist wichtig

Für KMU stellt die Integration von D&I in das Leistungsmanagement sicher, dass die Mitarbeiter fair bewertet werden, wodurch das Risiko von Bevorzugung, unbewusster Voreingenommenheit oder Diskriminierung verringert wird. Dieser Ansatz ermöglicht es Unternehmen, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich vielfältige Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, was wiederum das Engagement, die Produktivität und die Mitarbeiterbindung erhöht. Die Einführung fairer Beurteilungssysteme schafft Vertrauen und motiviert die Mitarbeiter, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, da sie wissen, dass ihre Arbeit auf der Grundlage ihrer Leistungen anerkannt wird.

Das Leistungsmanagement kann noch verbessert werden. Laut einer Studie von Gartner glauben 52 % der Personalleiter (CHROs), dass sie nicht das richtige Verhalten der Mitarbeiter belohnen, und nur 32 % der HR-Geschäftspartner sind der Meinung, dass das Leistungsmanagement den Mitarbeitern das liefert, was sie für ihre Leistung benötigen.

Quelle Gartner

Teil 6

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 3: Integratives Talentmanagement für KMU

Teil 6: Nachfolgeplanung für die Entwicklung von Führungskräften

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Teil 6

Nachfolgeplanung für die Entwicklung von Führungskräften

- ❑ Erkunden Sie Strategien zum Aufbau einer vielfältigen und nachhaltigen Führungspipeline in Ihrem Unternehmen.
- ❑ Lernen Sie, wie Sie Talente mit hohem Potenzial identifizieren und fördern können
- ❑ Erfahren Sie, wie Sie Mitarbeiter auf den Übergang in eine Führungsrolle vorbereiten können.
- ❑ Erfahren Sie, wie Sie strukturierte Programme, Mentoring-Möglichkeiten und Entwicklungspläne erstellen, die es unterschiedlichen Mitarbeitern ermöglichen, sich weiterzuentwickeln und als Führungskraft erfolgreich zu sein.

14

Schritt 10: Nachfolgeplanung für die Entwicklung von Führungskräften

Schaffung eines vielfältigen Mitarbeiterstamms, damit sie aufsteigen und in Führungspositionen gelangen können. Entwicklung von Programmen zur Vorbereitung und Unterstützung vielfältiger Mitarbeiter auf erfolgreiche Führungsaufgaben.

Fallstudien: Folie 14 - 15
Fallstudien: Folie 33 - 34

Modul 3 (Teil 6) Abschnitt 14
Lernziele

Lernziele

- ❑ Erfahren Sie, wie Sie **eine vielfältige Talentpipeline aufbauen** können, die die Entwicklung von Mitarbeitern in Führungspositionen unterstützt.
- ❑ Erkundung von Strategien zur **Identifizierung von Talenten mit hohem Potenzial** und zur Förderung ihres Wachstums innerhalb des Unternehmens.
- ❑ Sie erfahren, wie Sie **Programme zur Entwicklung von Führungskräften erstellen** können, die Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft auf künftige Führungspositionen vorbereiten.
- ❑ Lernen Sie, wie man **Mentoren** und strukturierte Entwicklungspläne **entwickelt**, die Mitarbeiter befähigen, als Führungskräfte erfolgreich zu sein.
- ❑ Entdecken Sie bewährte Verfahren zur **Vorbereitung von Mitarbeitern auf einen** effektiven und nachhaltigen **Übergang in Führungspositionen**.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Beispiel-Folie

Nachfolgeplanung: Talente fördern und Teams kultivieren

Vielfalt und Integration spielen eine entscheidende Rolle bei der Bindung von Talenten, indem sie eine integrative Kultur fördern, Aufstiegsmöglichkeiten bieten und Vorurteile abbauen.

Im Rahmen der Nachfolgeplanung gewährleisten sie die Existenz einer vielfältigen Führungspipeline, die ein breites Spektrum an Fähigkeiten umfasst und die Anpassungsfähigkeit fördert. Diese Praktiken tragen wesentlich zur Widerstandsfähigkeit von Unternehmen bei, ermöglichen das Engagement der Mitarbeiter und bereiten effektiv auf kommende Herausforderungen und Chancen vor. https://engagedly.com/blog/the-role-of-diversity-and-inclusion-in-talent-management/

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 3 (Teil 6) Abschnitt 14

Unterstützungen & Ressourcen

Schritt 1 Ressourcen

Lesen

- Die **"Inclusive Talent Identification Practices"** der Europäischen Kommission erörtern Methoden für den Aufbau von integrativen Pipelines in Unternehmen in der EU.
- **Der Artikel "The Role of AI in Inclusive Succession Planning"** der European Business Review bietet Einblicke in die Vorteile des Einsatzes von Technologie bei der Suche nach verschiedenen Talenten.
- **Die Studie "External Sourcing for Diverse Talent in SMEs"** des European Diversity Forum bietet umsetzbare Strategien für die Suche nach Führungskräften.

Werkzeuge

Verwenden Sie datengestützte Nachfolgeplanungstools wie **PerformYard** oder **BambooHR**, die Analysen nutzen, um die Leistung, das Potenzial und die Bereitschaft von Mitarbeitern für Führungsaufgaben zu ermitteln und sicherzustellen, dass der Prozess fair und integrativ ist.

Schritt 2 Ressourcen

Lesen

- **"Leadership Development for a Diverse Workforce" (Entwicklung von Führungskräften für eine vielfältige Belegschaft)** von der Direktion Vielfalt der EU-Kommission bietet Vorlagen und bewährte Verfahren für Programme zur Entwicklung von Führungskräften.
- **"Mentoring for Diverse Talent in Europe"** von EURES bietet eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für KMU zur Einrichtung von Mentoring-Programmen, die sich auf unterschiedliche Talente konzentrieren.
- **"Job Rotations for Leadership Development in SMEs"** von European Business Review beschreibt die Vorteile und besten Praktiken für die Umsetzung solcher Programme.

Unterstützungen & Ressourcen

Schritt 3 Ressourcen

Lesen

- **"Breaking Barriers to Leadership"** von EU Diversity Network bietet detaillierte Einblicke in die Hindernisse und Lösungen für die Förderung der Vielfalt von Führungskräften in Europa.
- **Der Artikel "Leadership Bias Awareness Training"** von Forbes Europe beschreibt, wie Schulungsprogramme in kleinen und mittleren Unternehmen umgesetzt werden können.
- **Die Studie "Leadership Development in the Remote Work Era"** des European Remote Work Institute bietet eine Anleitung für Führungsprogramme für KMU mit Remote-Teams.
- **"Measuring Diversity in Leadership for SMEs" (Messung der Vielfalt in Führungspositionen für KMU)** des European Leadership Institute beschreibt die Schritte zur Erfassung der Vielfalt in Führungspositionen.
- **"Feedback Mechanisms for Diverse Leadership"** von EURES bietet Strategien für die

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 4

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU (5 Teile)

Einführung in Modul 4 (5 Teile)

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Entdecken Sie den DARE Module Learning Pathway:

Nutzen Sie unsere Lernblöcke, die KMU dabei helfen sollen, vielfältige, gerechte und integrative Arbeitsplätze zu schaffen. Nutzen Sie die Möglichkeiten der DEI, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praktischen und interaktiven Module bieten Einblicke in die Praxis und Fallstudien aus einer europäischen Perspektive - helfen Sie mit, Arbeitsplätze und Gemeinschaften zu schaffen, in denen sich alle wohlfühlen!

DIVERSITÄTEN BELEBEN DAS UNTERNEHMEN

MODUL 1
Einleitung: Die Wiederbelebung der europäischen Unternehmen durch Vielfalt

Hauptmerkmale: *Überblick und Definitionen von D&I in KMU. 12 Dimensionen der Diversität. Erlernen von Schlüsselkompetenzen für die Umsetzung von Business Cases.*

Teil 1: Warum D&I für KMU wichtig ist.
Teil 2: Aufbau von D&I-Kompetenzen für KMU.

MODUL 2
Inklusive Führungsqualitäten

Hauptmerkmale: *Entwickeln Sie integrative Führungskompetenzen (z. B. Bewusstsein für Vorurteile und deren Beseitigung). Nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität.* Messung der Auswirkungen und Aufbau von Resilienz.

Teil 1: Vorbereitung auf einen integrativen Wandel durch Führung.
Teil 2: Inklusive Führung & Neurodiversität freischalten.
Teil 3: Messung des Einflusses von Führungskräften und Aufbau von Resilienz.

MODUL 3
Integratives Talentmanagement für KMU

Hauptmerkmale: *Inklusive Werbung, Einstellung und Bindung. Leistungsmanagement und Nachfolgeplanung für Führungskräfte.*

Teil 1: Anwerbung, Entwicklung und Bindung von Talenten unterschiedlicher Herkunft.
Teil 2: Erstellung inklusiver Stellenbeschreibungen und -anzeigen.
Teil 3: Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien.
Teil 4: Talententwicklung und Mitarbeiterbindung.
Teil 5: Leistungsmanagement und Feedback.
Teil 6: Nachfolgeplanung und Entwicklung von Führungskräften.

MODUL 6
Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

Hauptmerkmale: *Lernen Sie die sechs Grundprinzipien des integrativen Engagements in der Gemeinde kennen. Verstehen Sie die vier Ebenen des Gemeinschaftskontextes und erstellen Sie einen effektiven Engagementrahmen und Aktionsplan.*

Teil 1: Grundlagen des inklusiven Engagements in der Gemeinschaft.
Teil 2: Verstehen Sie Ihre Gemeinschaft und binden Sie sie ein.
Teil 3: Sicherstellung eines inklusiven Engagements durch Shared Value.
Teil 4: Vorbereitung eines wirksamen Rahmens für das Engagement der Gemeinschaft.
Teil 5: Erstellen Sie einen Rahmen für das Engagement der Gemeinschaft und einen Aktionsplan.

MODUL 5
Integratives Marketing für KMU

Hauptmerkmale: *Einbindung von Inklusivität in das Branding. Verstehen Sie die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen. Strategische Marketing-Kampagnen für Inklusion entwerfen.*

Teil 1: Die Macht des integrativen Marketings für KMU-Marken.
Teil 2: Verstehen Sie Ihre Kunden und überwinden Sie Marketing-Barrieren.
Teil 3: Gestaltung inklusiver Marketing-Kampagnen.

MODUL 4
Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

SIE SIND HIER

Hauptmerkmale: *Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur. Entwicklung und Durchführung eines strategischen Audits zum Kulturwandel. Überprüfung von Richtlinien und Praktiken. Stärkung der Teams durch Belohnung und Anerkennung.*

Teil 1: Verstehen und Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur.
Teil 2: Entwurf und Durchführung einer strategischen Prüfung des kulturellen Wandels.
Teil 3: Unterstützung des Managements bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes der Zugehörigkeit.
Teil 4: Von der Politik zur Praxis: Pflege einer Kultur der Integration.
Teil 5: Befähigung von Teams durch DEI-Zusammenarbeit, ERGs und Anerkennungen.

www.projectdare.eu

Definition von Vielfalt und Eingliederung

Vielfalt bezieht sich auf das Vorhandensein von Unterschieden in einem bestimmten Umfeld. Dazu können Ethnie, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung, sozioökonomischer Status und mehr gehören.

Eingliederung bedeutet, dass Menschen am Arbeitsplatz ein Gefühl der Zugehörigkeit und Unterstützung erfahren. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne wertgeschätzt und respektiert fühlt und seinen vollen Beitrag leisten kann.

80 % der Arbeitnehmer sagen, dass die Eingliederung ein wichtiger Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers ist.

Quelle: Jump.eu

Modul 4 (5 Teile)

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

Hauptmerkmale: Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur. Entwicklung und Durchführung eines strategischen Audits zum Kulturwandel, Überprüfung von Richtlinien und Praktiken sowie Stärkung der Teams durch Belohnung und Anerkennung.

Teil 1: Verstehen und Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur. hebt die Bedeutung einer DEI-Kultur (Diversity, Equity, and Inclusion) in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) hervor. Er behandelt die Vorteile und Perspektiven von DEI für Einzelpersonen und Unternehmen. Es wird untersucht, wie KMU eine integrative Kultur aufbauen können, indem sie mit ihrer Inklusivität beginnen und feststellen, wo ihre integrative Arbeitsplatzkultur derzeit steht.

Teil 2: Entwurf und Durchführung eines strategischen Audits zum kulturellen Wandel. Vertiefen Sie sich in die Gestaltung und Durchführung effektiver, auf die Bedürfnisse eines Unternehmens zugeschnittener Audits zum kulturellen Wandel. Die Teilnehmer lernen, Umfragen für vier Kerngeschäftsbereiche zu entwerfen und Methoden anzuwenden, die die Mitarbeiter einbeziehen und die Ergebnisse analysieren.

Teil 3: Unterstützungsmanagement bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes der Zugehörigkeit. Erkunden Sie Lösungen, suchen Sie nach Unterstützung und Ressourcen für:

Kerngeschäftsfeld 1 Mitarbeiterzugehörigkeit und Sicherheit

Kerngeschäftsfeld 2 Unterstützung von Linienmanagern und Teamleitern

Es wird untersucht, wie KMU Vorgesetzte und Teamleiter bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes unterstützen können, der von Inklusion und Zugehörigkeit geprägt ist. Sie beleuchtet die Rolle der Führungskräfte bei der Gewährleistung der psychologischen Sicherheit und der Bewältigung von Herausforderungen in vielfältigen Teams.

Teil 4: Von der Politik zur Praxis: Eine Kultur der Inklusion pflegen. Lernen Sie Lösungen, Unterstützung und Ressourcen für:

Kerngeschäftsfeld 3 Integrative Politiken und Praktiken

Kerngeschäftsbereich 4: Umgang mit exklusiven Verhaltensweisen am Arbeitsplatz

Teil 4 ermöglicht es KMUs, ihre derzeitigen Richtlinien in effektive Richtlinien mit praktischen Strategien zur Unterstützung einer integrativen Arbeitsplatzkultur umzuwandeln. Die Teilnehmer lernen, wie sie wirksame Richtlinien entwickeln, bestehende Rahmenbedingungen in Frage stellen, ausgrenzende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz ansprechen und D&I erfolgreich in die täglichen Abläufe einbinden können, um eine nachhaltige, integrative Kultur zu schaffen.

Teil 5: Befähigung von Teams durch DEI-Zusammenarbeit, ERGs und Anerkennungsprogramme. Erfahren Sie, wie Sie Teams durch weitere Zusammenarbeit, Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs) und Anerkennungsprogramme in DEI-Initiativen einbinden können. Es beinhaltet Strategien zur Förderung von integrativem Verhalten, zum Aufbau von ERGs für kulturelle Eigenverantwortung und zur Belohnung von D&I-Champions. Die Teilnehmer werden auch interkulturelle Kompetenz und Vertrauen entwickeln und so ein tieferes kulturelles Verständnis und einen stärkeren Teamzusammenhalt aufbauen.

Einführung in Modul 4
(Es gibt 5 Teile, 5 Abschnitte)

Einführung DARE zu Modul 4

Modul 4 behandelt Schlüsselbereiche beim Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU.

Teil 1: Lernen Sie die Vorteile von DEI für KMU kennen und bewerten Sie die Inklusivität Ihres Arbeitsplatzes, um eine solide Grundlage für Zugehörigkeit und Gerechtigkeit zu schaffen.

Teil 2: Entwicklung und Durchführung maßgeschneiderter kultureller Audits unter Verwendung von Umfragen und Engagementstrategien zur Analyse der Integration am Arbeitsplatz und zur Förderung sinnvoller Veränderungen.

Teil 3: Vermittlung von Strategien an Vorgesetzte und Teamleiter zur Förderung von Zugehörigkeit, psychologischer Sicherheit und Inklusivität in vielfältigen Teams.

Teil 4: Umwandlung bestehender Politiken in umsetzbare Strategien, um ausgrenzende Verhaltensweisen in Frage zu stellen, wirksame DEI-Rahmenwerke zu entwickeln und Inklusivität in die tägliche Arbeit einzubinden.

Teil 5: Fördern Sie die Zusammenarbeit durch Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs), Anerkennungsprogramme und integrative Führung, um stärkere Teams mit größerem Zusammenhalt aufzubauen.

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

SIE SIND HIER

Abschnitt 1	Verstehen und Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur	Teil 1
Abschnitt 2	Entwurf und Durchführung einer strategischen Prüfung des kulturellen Wandels.	Teil 2
Abschnitt 3	Unterstützung des Managements bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes der Zugehörigkeit und Integration.	Teil 3
Abschnitt 4	Von der Politik zur Praxis: Aufbau einer echten Kultur der Integration.	Teil 4
Abschnitt 5	Stärkung von Teams durch DEI-Zusammenarbeit, ERG und Anerkennung	Teil 5

Kulturelle Herausforderungen für KMU:

KMU reagieren oft reaktiv: 47 % haben keine formale I&D-Strategie.

Viele konzentrieren sich auf unmittelbare Geschäftsbedürfnisse statt auf langfristige I&D-Ziele.

Begrenzte Ressourcen behindern proaktive I&D-Initiativen.

Quelle: CIPD Building Inclusive Workplaces

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 4 (Teil 1)

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

Verstehen und Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur

www. projectdare.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M4:Teil 1

In der heutigen dynamischen Geschäftswelt ist die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DEI) von entscheidender Bedeutung für Innovation, den Aufbau starker Teams und die Gewährleistung eines nachhaltigen Wachstums. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beginnt die Schaffung einer integrativen Kultur mit dem Verständnis der Nuancen von DEI und der Anpassung dieser Grundsätze an die jeweiligen Unternehmensziele. Dieses Modul untersucht die externen Faktoren, die den Bedarf an kultureller Vielfalt vorantreiben, erläutert die wichtigsten DEI-Konzepte und skizziert praktische Schritte zur Durchführung von Audits für eine integrative Kultur. Durch die systematische Auseinandersetzung mit diesen Themen können KMU ihre Werte und Praktiken an der Inklusivität ausrichten, Verhaltensrichtlinien aufstellen und messbare Ziele entwickeln, die Zugehörigkeit und Zusammenarbeit ermöglichen.

01 Verstehen und Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur

- Die Grundlagen und die Bedeutung einer integrativen Unternehmenskultur
- Warum DEI in modernen KMUs wichtig ist und die individuelle und die Unternehmensperspektive
- Auf dem Weg zu einer integrativen Unternehmenskultur
- Die Unterschiede zwischen einem Audit für ein inklusives Unternehmen und einem Audit für eine integrative Kultur verstehen
- Inklusive KMU-Kultur Grundlagen und praktische Übungen für Ihre Audit-Umfrage und die Erstellung Ihrer ersten Inklusionscharta

Modul 4 (Teil 1) Abschnitt 1
Lernziele

Lernziele

1. **Verstehen der Grundlagen von DEI**: Erkunden Sie die Schlüsselkonzepte von Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DEI) und wie sie die Kultur eines Unternehmens sowohl aus der Perspektive des Einzelnen als auch des Unternehmens prägen.
2. **Warum DEI in modernen Unternehmen wichtig ist**: Verstehen Sie die externen Faktoren, die die kulturelle Vielfalt vorantreiben, und die Vorteile eines integrativen Umfelds für Innovation und Wachstum.
3. **Vorbereitung auf die Inklusion**: Legen Sie die Werte, Visionen, Ziele und Praktiken Ihres KMU fest, um zu definieren, was Inklusion für Ihr Unternehmen bedeutet, und verfassen Sie eine umsetzbare Inklusionscharta.
4. **Auf dem Weg zu einer integrativen Kultur**: Passen Sie die Kultur, die Werte und die Verhaltensrichtlinien Ihres Unternehmens an, um Zusammenarbeit, Zugehörigkeit und ein integratives Umfeld zu fördern.
5. **Durchführung von Audits der integrativen Kultur**: Erfahren Sie, wie wichtig kulturelle Audits sind, um Ihren aktuellen DEI-Status zu bewerten und Bereiche für strategische Verbesserungen zu ermitteln.
6. **Praktische Schritte für KMU-Audits**: Übungen, Diskussionen und andere Instrumente für Unternehmen und Mitarbeiter nutzen
7. **Ihr Team einbinden**: Moderieren Sie Workshops und Brainstorming-Sitzungen auf allen Unternehmensebenen, um Klarheit über die derzeitige Unternehmenskultur zu gewinnen, verwertbares Feedback zu sammeln und Ihre Audit-Umfrage zu verfeinern.
8. **Alles zusammenbringen**: Stellen Sie die Erkenntnisse aus den Workshops zusammen, um Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Verfeinern Sie Ihre Fragen für Ihre erste Umfrage zum Inclusive Audit, um einen Fahrplan für den Aufbau einer inklusiven und gerechten Unternehmenskultur zu erstellen.

Beispiel-Folie

Was ist eine großartige Unternehmenskultu

"Ein großartiger Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem man den Menschen, für die man arbeitet, vertraut, stolz auf das ist, was man tut, und an dem man gerne mit Menschen zusammenarbeitet.

Wir befragen Zehntausende von Arbeitnehmern in einer Vielzahl von Branchen. Auf der Grundlage dieses großen Datensatzes und der irischen Best Workplaces **kann eine großartige Unternehmenskultur** aus Sicht der Mitarbeiter als ein Arbeitsplatz **definiert werden**, an dem:

Sie haben das Gefühl, dass Sie Ihren Mitmenschen vertrauen können,

Sie fühlen sich: fair behandelt, unabhängig davon, wer Sie sind,

Du hörst: Dass Ihre Vorschläge und Ideen willkommen sind,

Du hörst: Dass Ihre Arbeit wertgeschätzt wird.

Quelle: A Great Place to Work

Modul 4 (Teil 1) Abschnitt 1

Übung 1

Bewertung der wichtigsten inklusiven Geschäftsbereiche

Im Folgenden finden Sie einige Möglichkeiten, wie Sie die Inklusivität in zentralen Geschäftsbereichen bewerten können. Anhand der Antworten können Sie feststellen, ob Sie bereits inklusiv sind oder ob es noch etwas zu tun gibt.

Vielfältige Arbeitnehmervertretung.

- ❑ Verfügen Sie über demografische Daten auf allen Ebenen, einschließlich der Führungsebene? Gibt es Hindernisse für Vielfalt bei der Einstellung, Bindung und Beförderung?

Gleichheit in Politik und Bezahlung.

- ❑ Überprüfen Sie die Richtlinien, um sicherzustellen, dass sie integrativ und nicht diskriminierend sind. Gibt es Lohnunterschiede? Berücksichtigen Sie Arbeitsregelungen für unterschiedliche Bedürfnisse?

Psychologische Sicherheit.

- ❑ Fühlen sich die Mitarbeiter sicher, wenn sie Feedback und Bedenken äußern? Werden Führungskräfte in integrativen Verhaltensweisen und aktivem Zuhören geschult? Gibt es ein hohes Maß an Unzufriedenheit oder Fluktuation bei den Mitarbeitern?

Integrative Führung und Entscheidungsfindung.

- ❑ Erhalten Ihre Führungskräfte eine DEI-Schulung? Verstehen sie, wie man unterschiedliche Perspektiven in die Entscheidungsfindung einbezieht? Äußern oder beschweren sich Mitarbeiter über die Führung und mangelnde Inklusivität?

Befähigung und Zugehörigkeit der Mitarbeiter.

- ❑ Schaffen Sie Räume, in denen Ihre Mitarbeiter einzigartige Beiträge leisten, zusammenarbeiten oder lernen können? Wie sieht es mit der Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter aus? Wie hoch ist die Mitarbeiterfluktuation? Wie zufrieden sind die Mitarbeiter? Heben die Mitarbeiter eifrig die Hand, um sich zu beteiligen und einen Beitrag zu leisten?

Übung 2

Checkliste für die Definition einer integrativen Kultur

Durch eine klare Definition dieser Elemente können Unternehmen einen Rahmen schaffen, der ihnen den Weg zu einer integrativen Kultur weist.

- ❑ **Werte:** Welche Werte leiten die Inklusivität in Ihrem Unternehmen?
- ❑ **Vision:** Wie passt die Inklusivität zu Ihrem allgemeinen Auftrag?
- ❑ **Ziele:** Welche Ergebnisse wollen Sie erreichen (z. B. größere Vielfalt, geringere Fluktuation)?
- ❑ **Praktiken:** Mit welchen konkreten Maßnahmen wird die Inklusion gefördert (z. B. Mentorenprogramme, Zielvorgaben für die Vielfalt der Führungskräfte)?
- ❑ **Messung:** Wie wird der Erfolg bewertet (z. B. Mitarbeiter-Feedback, Eingliederungsindex)?

Modul 4 (Teil 1) Abschnitt 1

Übung 3

Schreiben Sie jetzt Ihre Inklusionscharta

Eine **Eingliederungscharta** ist ein formelles Dokument, das das Engagement eines Unternehmens für eine integrative Arbeitsplatzkultur umreißt.
Es dient als Orientierungsrahmen, der die Werte, Grundsätze und spezifischen Maßnahmen des Unternehmens formuliert, um sicherzustellen, dass Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung (DEI) in seinen Betrieb und sein Ethos eingebettet sind.

Sie ist wichtig, weil sie für jeden, intern und extern, eine klare Aussage über Ihre Absichten und die Richtung des Unternehmens macht. Sie gewährleistet Rechenschaftspflicht und Verantwortung. Sie demonstriert das Engagement für Inklusion und dient als Grundlage für die D&I-Strategie Ihres Unternehmens.

Beispiel Charta für Vielfalt und Integration

Das Chartered Institute of Building (CIOB) hat eine "Charta für Wettbewerbsvorteile und eine stärkere Zugehörigkeit der Mitarbeiter" veröffentlicht.

https://specificationonline.co.uk/articles/2021-11-26/ciob/charter-for-diversity-and-inclusion-in-construction-launched-by-ciob

Schreiben Sie Ihre Eingliederungscharta

Schreiben Sie Ihre Eingliederungscharta

Verfassen Sie eine klare und prägnante Erklärung, die das Engagement Ihres Unternehmens für Inklusion und die Art und Weise widerspiegelt, wie es in den täglichen Abläufen, der Entscheidungsfindung und den Verhaltensweisen zum Ausdruck kommt. Dies ist ein grundlegender Schritt; es handelt sich um ein lebendiges Dokument, das regelmäßig überprüft und aktualisiert wird, um die sich entwickelnden Ziele und Herausforderungen bei der Verwirklichung der Inklusion zu berücksichtigen. Dieses Dokument kann geändert und aktualisiert werden. Hier ist ein Beispiel:

"Bei [Name des Unternehmens] haben wir uns verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Vielfalt gedeiht und die Integration im Mittelpunkt unseres Handelns steht. Wir erkennen den Wert unterschiedlicher Perspektiven an und verpflichten uns, allen Mitarbeitern, Kunden und Partnern gleiche Chancen zu bieten. Unsere Integrationscharta spiegelt unser Engagement wider, Vorurteile zu bekämpfen, Unterschiede zu akzeptieren und dafür zu sorgen, dass sich jeder zugehörig fühlt."

Beispiel

https://www.trilliumflow.com/tf-news/diversity-and-inclusion-charter/

Modul 4 (Teil 1) Abschnitt 1

Übung 4

Brainstorming-Übung: Workshop zur Klärung der Eingliederung für KMU-Manager

Zielsetzung: Definieren Sie zunächst, was eine integrative Kultur für Ihr Unternehmen bedeutet. Dies sollte mit Ihrem Auftrag, Ihren Werten und Ihren Geschäftszielen übereinstimmen. Dies ist die Planungsphase, in der das Auditteam Informationen und Recherchen aus bestehenden Bewertungen der Integrationskultur sammelt, frühere kulturbezogene Unterlagen überprüft und den Zeitplan und die Ziele für das Audit festlegt.

Teilnehmer: Management

- ❑ Wie sieht Inklusivität an unserem Arbeitsplatz aus?
- ❑ Wie sollen sich die Mitarbeiter fühlen (z. B. Zugehörigkeit, Gleichberechtigung, Fairness)?
- ❑ Welche Verhaltensweisen und Praktiken sollten Teil unserer Kultur sein?

Beispiel: "Unsere integrative Kultur ist eine Kultur, in der sich jeder Mitarbeiter wertgeschätzt fühlt, gleichen Zugang zu Chancen hat und für seinen einzigartigen Beitrag respektiert wird."

Übung: Überprüfen Sie diesen Artikel, um herauszufinden, welche Unterlagen Sie überprüfen sollten, z. B. Erklärungen zum Führungsstil, Verhaltens- und Ethikkodex, Personalpolitik usw. https://www.auditboard.com/blog/culture-audits-3-tips-for-assessing-your-corporate-culture/

Übung 5

Brainstorming-Übung: Workshop zur Klärung der Eingliederung (Mitarbeiterbeispiel)

Zielsetzung: Definieren Sie Inklusion für Ihr KMU und skizzieren Sie die Schritte zur Umsetzung.

Teilnehmer: Holen Sie sich eine Auswahl Ihrer Mitarbeiter aus allen Ebenen, wobei eine vielfältige Vertretung erwünscht ist.

Setzen Sie sich mit Ihrem Team zusammen und besprechen Sie die Aufgabenstellungen:

- ❑ Was bedeutet Ihrer Meinung nach Inklusion für uns als Unternehmen?
- ❑ Wie gewährleisten wir Fairness und Gerechtigkeit bei Einstellungen, Beförderungen und Entscheidungsprozessen?
- ❑ Durch welche Handlungen oder Verhaltensweisen fühlen Sie sich derzeit unterstützt, einbezogen und wertgeschätzt?
- ❑ Wie können wir Respekt und Integration in Ihrer täglichen Arbeit ausdrücklich fördern?
- ❑ Fühlen Sie sich sicher und respektiert? Das schließt sowohl psychologische als auch physische Sicherheit ein.
- ❑ Wo liegen unsere Schwächen und wo unsere Stärken?

Halten Sie alle Antworten auf einem Whiteboard oder einem digitalen Tool für die Zusammenarbeit fest.

Modul 4 (Teil 1) Abschnitt 1

Übung 6

Abbildung aktueller Praktiken: Workshop zur Klärung der Eingliederung für alle Mitarbeiter.

Teilen Sie sich in kleine Gruppen auf. Jede Gruppe wird:

- ❑ Ermitteln Sie die bestehenden integrativen Praktiken in ihrem Team und gehen Sie auf die guten und schlechten ein.
- ❑ Erläutern Sie, wie Inklusion bei der Entscheidungsfindung, dem beruflichen Aufstieg und der Teamentwicklung gewährleistet wird.
- ❑ Verbesserungswürdige Bereiche hervorheben.
- ❑ Vorschläge, wie die Eingliederung besser mit den Unternehmenswerten in Einklang gebracht werden kann.
- ❑ Was haben wir noch nicht behandelt oder besprochen, was wir noch besprechen müssen?

Definieren Sie Inklusion für Ihr KMU (15 Minuten)

Fassen Sie die Diskussion in einer einzigen Aussage zusammen, die die Definition von Inklusion in Ihrem KMU widerspiegelt. Zum Beispiel:

"Inklusion bei [Name des Unternehmens] bedeutet, eine Kultur zu ermöglichen, in der sich jeder Mitarbeiter respektiert und geschätzt fühlt und in der er befähigt wird, einen Beitrag zu leisten, in der Fairness in allen unseren Praktiken gewährleistet ist und die unser Engagement für Gleichberechtigung und Zugehörigkeit widerspiegelt."

ALLES ZUSAMMENBRINGEN: Verbesserungswürdige Bereiche aufzeigen

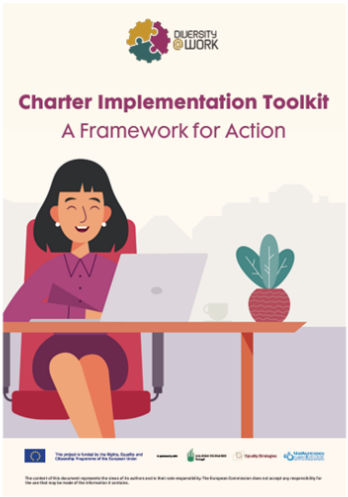
Reflektieren Sie die Ergebnisse des Workshops, um festzustellen, was in Ihre Umfrage zur integrativen Kultur aufgenommen werden muss. Identifizieren Sie die Hauptthemen: Überprüfen Sie die Diskussionen und das Feedback aus dem Workshop. **Was sind die wiederkehrenden Themen oder Bedenken, die von den Teilnehmern in den wichtigsten Geschäftsbereichen des kulturellen Wandels angesprochen wurden?**

- ❑ **Das Umfeld:** Erleben die Mitarbeiter psychologische Sicherheit, gegenseitigen Respekt und Zugehörigkeit?
- ❑ **Hindernisse:** Gibt es bestimmte Hindernisse (z. B. Vorurteile, mangelnder Zugang zu Ressourcen), die der Inklusion im Wege stehen?
- ❑ **Wirksamkeit der Politik:** Sind die Mitarbeiter der Meinung, dass die derzeitigen Strategien und Praktiken die Chancengleichheit und die Ergebnisse fördern?
- ❑ **Führung:** Wie gut sind die Mitarbeiter der Meinung, dass die Führung ein Engagement für Vielfalt, Integration und Gerechtigkeit (DIE) zeigt?

Notieren Sie Stärken und Schwächen: Heben Sie die Bereiche hervor, in denen sich das Unternehmen auszeichnet, und die Bereiche, die sofortige Aufmerksamkeit erfordern. Nutzen Sie diese Erkenntnisse, um Fragen zu formulieren, die diese Beobachtungen bestätigen oder weiter untersuchen.

Unterstützungen & Ressourcen

Ressourcen



Das CIT ist das Ergebnis eines beratenden, kooperativen Ansatzes, der kontinuierliche Diskussionen und ein detailliertes Engagement für jede der Chartas der Vielfalt beinhaltet.

36 % der Manager geben an, dass ihre Diversity-Strategie die Vielfalt von Menschen mit Behinderungen nicht berücksichtigt (EY 2024)

45 % der Angehörigen ethnischer und kultureller Minderheiten sind nicht optimistisch, was ihre Karrierechancen angeht, verglichen mit 36 % der anderen Arbeitnehmer (EY 2024)

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 4 (Teil 2)

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

Entwurf und Durchführung einer strategischen Prüfung des kulturellen Wandels.

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M4:Teil 2

In Teil 1 haben Sie gelernt, dass ein wirklich inklusiver Arbeitsplatz in der heutigen Unternehmenslandschaft über die Festlegung von Richtlinien und Praktiken hinausgeht - er erfordert ein Verständnis und eine Bewertung der Unternehmenskultur und der Erfahrungen der Mitarbeiter durch die Brille der Vielfalt und Integration (D&I). Teil 2 dieses Moduls stattet die Teilnehmer mit dem Wissen und den Werkzeugen aus, um ein effektives Audit der integrativen Unternehmens- und Unternehmenskultur durchzuführen. Von der Konzeption der richtigen Umfrage über die Auswahl strategischer Fragen und Erhebungsmethoden bis hin zur Einbindung der Mitarbeiter und der Nutzung datengestützter Erkenntnisse können Unternehmen Stärken identifizieren, Lücken schließen und umsetzbare Pläne für einen gerechten und erfolgreichen Arbeitsplatz erstellen. All dies führt zur Entwicklung eines umfassenden Fahrplans und einer gezielten Strategie zur Förderung einer auf D&I ausgerichteten Unternehmenskultur.

02 Entwurf und Durchführung einer strategischen Prüfung des kulturellen Wandels.

- **Sie müssen beides tun:** Ein Audit für ein integratives Unternehmen und ein Audit für eine integrative Kultur
- Vorteile eines D&I-Kultur-Audits
- Wie man ein Audit der Integrationskultur durchführt
- Auswahl der richtigen Fragen und Erhebungsmethode(n)
- Beispielfragen für ein Audit der integrativen Kultur, die sich auf 4 Kerngeschäftsbereiche konzentrieren
- Kommunikation und Einbindung der Mitarbeiter in die Umfrage
- Analysieren Sie die Ergebnisse

Modul 4 (Teil 2) Abschnitt 2
Lernziele

Lernziele

1. **Integratives Unternehmen vs. integrative Kultur:** Sie werden lernen, wie man zwischen einem Audit eines inklusiven Unternehmens und einem Audit einer inklusiven Kultur unterscheidet und deren einzigartigen Beitrag zur Verbesserung von D&I-Ergebnissen erklären.
2. **Vorteile eines Audits der integrativen Kultur:** Sie werden in der Lage sein, die wichtigsten Vorteile der Durchführung eines Audits der D&I-Kultur zu erkennen, die zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sowie zu nachhaltigem Unternehmenswachstum und Innovation führen.
3. **Entwurf einer Audit-Umfrage:** Sie werden lernen, wie Sie ein effektives Audit der Integrationskultur konzipieren und entwickeln, das die richtigen, auf Ihre Kerngeschäftsbereiche zugeschnittenen Fragen enthält, um verwertbare Erkenntnisse zu gewinnen.
4. **Audit-Umfrage durchführen:** Sie lernen die verschiedenen Durchführungsmethoden, Werkzeuge und partizipativen Strategien kennen, die Sie verwenden können, um Ihre Umfrage klar und deutlich durchzuführen und zu kommunizieren, um sicherzustellen, dass Sie die Mitarbeiter einbeziehen.
5. **Ergebnisse analysieren:** Sie lernen, was nach der Umfrage zu tun ist, um die Ergebnisse weiterzuentwickeln, und analysieren dann die Umfrageergebnisse unter Berücksichtigung von Wissenslücken, wie man Verbesserungsbereiche identifiziert und wie man Prioritäten für umsetzbare Schritte setzt.

Beispiel-Folie

Vorteile eines D&I-Kultur-Audits

Quelle: Remote.com

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 4 (Teil 3)

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

Unterstützung des Managements bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes der Zugehörigkeit und Integration.

www. projectdare.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication [communication] reflects the views only of the author, and the

M4:Teil 3

Teil 3 befasst sich mit den Grundlagen von Inklusion und Zugehörigkeit am Arbeitsplatz, wobei der Schwerpunkt auf psychologischer Sicherheit als Grundstein für Zusammenarbeit und Zugehörigkeit liegt. Durch die Untersuchung von Führungspraktiken, Mitarbeiterwahrnehmungen und integrativen Verhaltensweisen gibt dieses Modul den Teilnehmern praktische Unterstützung und Strategien an die Hand, um die Inklusionslücke zu schließen. Führungskräfte lernen, wie sie eine offene Kommunikation fördern, integrative Richtlinien umsetzen und Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration vorantreiben können. Die Ressourcen und Hilfsmittel bieten umsetzbare Lösungen, Einsichten und Schritte, um Führungskräfte bei der Schaffung einer gedeihlichen Arbeitsplatzkultur anzuleiten, die das Wohlbefinden in den Vordergrund stellt, die Teamdynamik verbessert und den nachhaltigen Geschäftserfolg fördert.

03

Unterstützung des Managements bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes der Zugehörigkeit und Integration.

- Einführung und Bedeutung der Schaffung eines Arbeitsplatzes der Zugehörigkeit und Inklusion
- **Umfrageergebnisse, Kerngeschäftsbereich 1: Mitarbeiterzufriedenheit und -einbindung.** Einblicke in die Umfrage und strategische Lösungen.
- **Die Rolle von Führungskräften:** Psychologische Sicherheit ermöglichen und die Herausforderungen diverser Teams verstehen.
- **Umfrageergebnisse, Kerngeschäftsbereich 2, Vorgesetzte und Teamleiter befähigen, integrative Arbeitsplätze zu schaffen.** Einblicke in die Umfrage und strategische Lösungen.
- **Die Bedeutung von Vorgesetzten und Teamleitern für ihre täglichen Aktivitäten und Verhaltensweisen:** Ein Team von der Homogenität zur Inklusivität führen

Modul 4 (Teil 3) Abschnitt 3
Lernziele

Lernziele

1. Definieren Sie die Konzepte **Zugehörigkeit, Integration und psychologische Sicherheit** am Arbeitsplatz.
2. Erkennen der Bedeutung und der **Verantwortlichkeiten von Vorgesetzten**, Teamleitern und Mitarbeitern bei der Schaffung einer integrativen Kultur, die von Homogenität zu Inklusivität führt
3. Zugang zu **Lösungen, Ressourcen, Instrumenten und Unterstützung** für die in der Umfrage ermittelten Herausforderungen und Förderung von Arbeitsplatzkultur und Integration.
4. Verstehen Sie, wie Führungskräfte **eine integrative Kultur** durch ihr tägliches Handeln und Verhalten **gestalten** können. Lernen Sie die verschiedenen **Techniken und Instrumente** kennen, die ihnen dabei helfen.
5. Erkennen und **Ansprechen von Verhaltensweisen**, die die Zusammenarbeit in heterogenen Teams behindern.

Beispiel-Folie

4 Kerngeschäftsbereiche zur Überbrückung der Lücke in der Integrationskultur

Der nächste Abschnitt befasst sich damit, was Sie in Ihre DEI-Strategie und Ihren Aktionsplan aufnehmen sollten. Hier werden die Antworten auf die Umfrage in Bezug auf vier Kerngeschäftsbereiche überprüft und Sie können die Problembereiche mit strategischen Lösungen und Vorschlägen priorisieren und angehen. Außerdem wird dargelegt, wie Sie die notwendige Unterstützung und Ressourcen bereitstellen können, um die Herausforderungen wirksam anzugehen und eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen.

Abschnitt 1 Zugehörigkeit der Mitarbeiter, Wahrnehmungen und Gefühle der Inklusion
Abschnitt 2 Führung und Management
Abschnitt 3 Politiken und Praktiken
Abschnitt 4 Verhaltensweisen am Arbeitsplatz

35 % der Frauen fühlen sich am Arbeitsplatz zugehörig, im Vergleich zu 40 % der Männer (EY 2024)

Modul 4 (Teil 3) Abschnitt 3

Übung 1

Hier beginnen: Erleichterung einer psychologisch sicheren Kommunikation

Der Aufbau von psychologischer Sicherheit ist eine gemeinsame Aufgabe, die das Engagement der Personalabteilung, der Führungskräfte und der leitenden Angestellten, der Personalleiter und der Mitarbeiter erfordert. Die Handlungen der Mitarbeiter spiegeln direkt das Verhalten der Führungskräfte wider. Die Führungskräfte müssen die Erwartungen an die psychologische Sicherheit konsequent vorleben und Verantwortlichkeit zeigen, um die Eigenverantwortung auf individueller Ebene zu stärken. Im Folgenden finden Sie einige wichtige Kommunikationspraktiken der Führungskräfte zur Förderung der psychologischen Sicherheit:

- Stellen Sie offene Fragen und hören Sie aufmerksam zu, um Gefühle, Werte und Fakten zu verstehen.
- Zeigen Sie Verletzlichkeit, indem Sie Fehler zugeben und persönliche Herausforderungen und Einschränkungen mitteilen.
- Bitten Sie die Teammitglieder um ihren Beitrag zur Entscheidungsfindung und erklären Sie, wie dieser zur endgültigen Entscheidung beigetragen hat.
- Ermutigen Sie Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Position, Meinungen und Perspektiven ihrer Kollegen und Führungskräfte respektvoll zu hinterfragen.

Siehe Ressourcen **Psychologische Sicherheit:** Kommunikations-Tippblatt für KMU-Führungskräfte

Weiter: Fragen an die Mitarbeiter zur Förderung der psychologischen Sicherheit

Verwenden Sie die folgenden Beispielfragen, um den aktuellen Stand der psychologischen Sicherheit im Team und die verbesserungswürdigen Bereiche zu ermitteln:

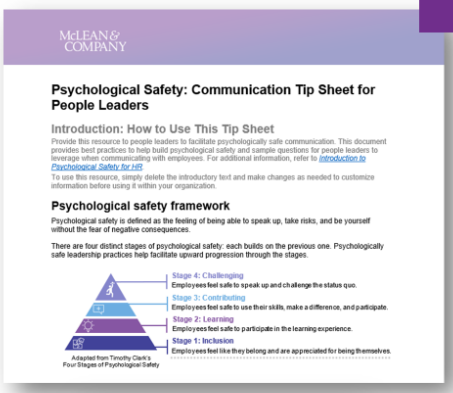
- ❑ Haben Sie das Gefühl, dass Ihre **Stimme gehört wird**? Wenn nicht, was muss sich ändern?
- ❑ Wie kann ich Sie am besten dabei unterstützen, Ihre **Lern- und Entwicklungsziele** zu erreichen?
- ❑ Gibt es irgendetwas, das ich erklären oder klären sollte?
- ❑ Fühlen Sie sich wohl dabei, **Fehler zuzugeben**? Wenn nicht, was muss sich ändern?
- ❑ Welche Hindernisse halten Sie davon ab, **an Teamsitzungen teilzunehmen**?
- ❑ Fühlen Sie sich wohl dabei, **Ihre Meinung mitzuteilen**, wenn sie sich von der des restlichen Teams unterscheidet? Wenn nicht, was muss sich ändern?
- ❑ Haben Sie **irgendwelche Vorschläge**, was wir als Team tun sollten?
- ❑ Fühlen Sie sich wohl dabei, **Probleme/Bedenken anzusprechen**? Wenn nicht, was muss sich ändern?

Siehe Ressourcen für alle Fragen **zur psychologischen Sicherheit:** Kommunikations-Tippblatt für KMU-Leiter

Modul 4 (Teil 3) Abschnitt 3

Ressourcen

Unterstützungen & Ressourcen


McLEAN & COMPANY

Psychological Safety: Communication Tip Sheet for People Leaders

Introduction: How to Use This Tip Sheet

Provide this resource to people leaders to facilitate psychologically safe communication. This document provides best practices to help build psychological safety and sample questions for people leaders to leverage when communicating with employees. For additional information, refer to Introduction to Psychological Safety for HR

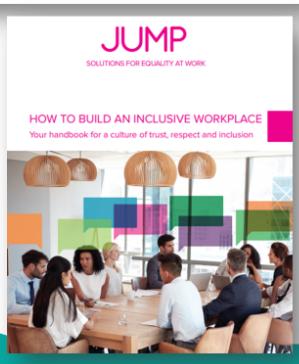
To use this resource, simply delete the introductory text and make changes as needed to customize information before using it within your organization.

Psychological safety framework

Psychological safety is defined as the feeling of being able to speak up, take risks, and be yourself without the fear of negative consequences.

There are four distinct stages of psychological safety; each builds on the previous one. Psychologically safe leadership practices help facilitate upward progression through the stages.

Adapted from Timothy Clark's Four Stages of Psychological Safety



Psychologische Sicherheit: Kommunikations-Tippblatt für KMU-Leiter

- Rahmen für psychologische Sicherheit
- Tipps zur Erleichterung einer psychologisch sicheren Kommunikation
- 12 bewährte Praktiken für die Kommunikation mit Mitarbeitern
- 9 Verhaltensweisen, die bei der Kommunikation mit Mitarbeitern zu vermeiden sind
- 16 Fragen an die Mitarbeiter zur Förderung der psychologischen Sicherheit

(Quelle: Mclean & Company) (siehe Ressource auf der Kursseite)

Wie man einen integrativen Arbeitsplatz schafft

Ein fantastisches Handbuch, das Ihnen dabei helfen soll, eine Kultur des Vertrauens, des Respekts und der Integration aufzubauen. Es deckt viele Themen ab, wie zum Beispiel;

- Wie erreichen die Unternehmen die Eingliederung?
- Unbewusste Vorurteile verstehen und bewältigen
- Wichtige Schritte für eine integrative Kultur
- Wie Sie feststellen können, ob Sie eine integrative Kultur haben

(Quelle Jump) (siehe Ressource auf der Kursseite)

Unterstützungen & Ressourcen

In diesem Podcast spricht La Tonya (Change Coaches) darüber, wie sie Führungskräften hilft, eine Kultur der Zugehörigkeit zu schaffen.

1. Die Unternehmen unterschätzen die Zugehörigkeit - sie ist das, was die Mitarbeiter wirklich wollen.
2. Die derzeitigen Führungskräfte haben Schwierigkeiten, die Führungsagenda ihres Unternehmens, ihre persönlichen Ziele und DEI-Initiativen in Einklang zu bringen.
3. Das Erreichen von Zugehörigkeit und psychologischer Sicherheit ist mühsam, aber es lohnt sich.

https://www.smestrategy.net/blog/creating-belonging-psychological-safety-at-work

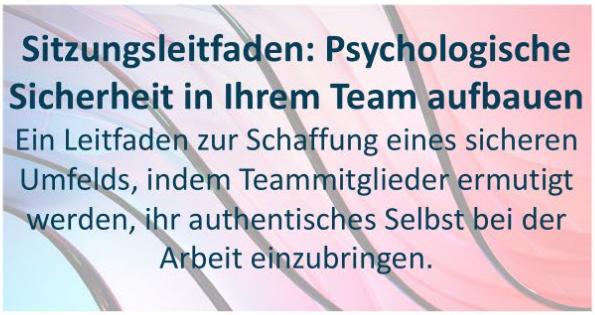
10 Übungen zur psychologischen Sicherheit für den Aufbau eines stärkeren Teams.

Psychologische Sicherheitsübungen, die Vertrauen aufbauen, fördern eine offene Kommunikation, stärken die Teamverbindungen und schaffen eine sichere und leistungsstarke Gruppendynamik. Zu den Beispielen gehören Eisbrecher-Spiele, Übungen zum aktiven Zuhören, Reflexionssitzungen und Konfliktlösungsaktivitäten. Diese Ressource bietet auch psychologische Sicherheitstools.
https://www.spill.chat/company-culture/10-psychological-safety-exercises-for-building-a-stronger-team

Modul 4 (Teil 3) Abschnitt 3

Unterstützungen & Ressourcen

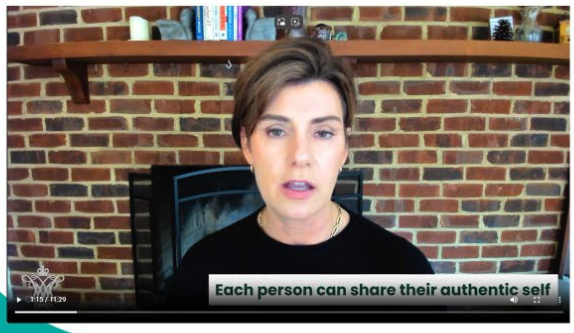
Unterstützungen & Ressourcen



Leitfaden für die Sitzung: Hive Learning spricht über die drei Bausteine für ein sicheres Umfeld und **psychologische Sicherheit.**

1. **Misserfolg produktiv gestalten**
2. **Häufiges Feedback hilfreich und einfach gestalten**
3. **Damit es sich lohnt, sich zu melden**

Hilft Unternehmen dabei, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich die Mitarbeiter wohlfühlen, wenn sie zwischenmenschliche Risiken eingehen, z. B. ihre Meinung sagen oder Feedback geben, von dem sie wissen, dass es schwer zu hören sein wird.
https://hivelearning.com/resources/psychological-safety/session-guide-build-psychological-safety-in-your-team/



In diesem Artikel wird erklärt, wie man ein aktiver Zuhörer wird, indem man vom Hören zum tatsächlichen Zuhören übergeht und dabei verschiedene Techniken, Werkzeuge und Methoden einsetzt: https://online.mason.wm.edu/blog/active-listening-inclusive-workplace?.

Es enthält auch ein Video über integrative Führung. Zu den Höhepunkten gehört, warum Führung und psychologische Sicherheit für eine positive Arbeitsplatzkultur unerlässlich sind. (Link zum vollständigen Video)

.

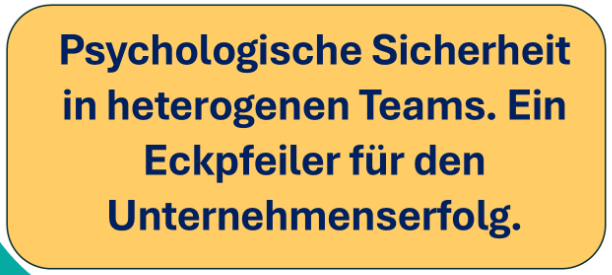
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Unterstützungen & Ressourcen

Interview: Forbes spricht mit Dylan Taylor, Chairman und CEO von Voyager Space Holdings, darüber, wie man

- Aktives Zuhören bei Gesprächen
- Aktive Zuhörfähigkeiten
- Wie man mit Empathie Brücken baut
- Die Synergie von aktivem Zuhören und Einfühlungsvermögen
- Anwendung dieser Fertigkeiten am Arbeitsplatz

https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2023/07/28/active-listening-and-empathy-for-better-working-relationships/



Diese Ressource spricht über

- Psychologische Sicherheit verstehen
- Die Herausforderungen in heterogenen Teams
- Die Rolle der Personalabteilung bei der Förderung der psychologischen Sicherheit
- Praktische Strategien zur Förderung der psychologischen Sicherheit
- Schritte zur Umsetzung des Wandels für die Personalabteilung und Leitfaden zur Lösung von Konflikten
- Die Rolle eines jeden bei der Förderung der psychologischen Sicherheit

https://www.lumohealth.care/blog/fostering-psychological-safety-in-diverse-teams?

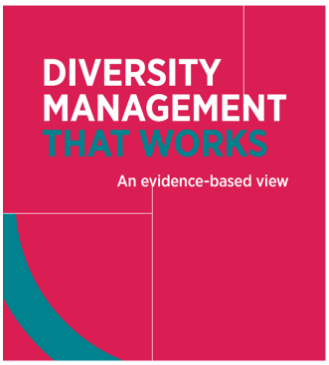
.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 4 (Teil 3) Abschnitt 3

Ressourcen

Unterstützungen & Ressourcen



Leitfaden: Funktionierendes Diversitätsmanagement, entwickelt von Das Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), um Unternehmen beim D&I-Management zu unterstützen. Die Themen umfassen;

- ❖ Wie man enorme D&I-Lücken schließt
- ❖ Wie man eine integrative Führungskultur aufbaut
- ❖ Unterschiedliche Trainingsinterventionen
- ❖ Wirksame Trainingsmethoden und was zu vermeiden ist

https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/7926-diversity-and-inclusion-report-revised_tcm18-65334.pdf

Diese Veröffentlichung enthält Statistiken, die die krassen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt aufzeigen. Sie untersucht die Hindernisse und Chancen, mit denen Arbeitnehmer und Unternehmen konfrontiert sind, und stellt eine Reihe konkreter Maßnahmen vor, die bei der Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen einen echten Unterschied machen können.

https://bitc.ie/wp-content/uploads/2024/07/BITCI-Diversity-and-Inclusion-in-Focus-report.pdf

Unterstützungen & Ressourcen

Bericht: Überwindung der Eingliederungslücke
Berichtet über das Diversitätsprofil von 60 Unternehmen mit über 150.000 Beschäftigten und liefert wichtige Daten über die Ungleichheit in der irischen Gesellschaft.

- Business Case für die Einbeziehung (z. B. ROI und Reputation)
- Verstehen der wichtigsten Leistungsindikatoren
- Fortschritte im Vergleich zu den eingegangenen Verpflichtungen
- Wie man in die Zukunft kommt

https://bitc.ie/wp-content/uploads/2024/07/Elevate-Report-2024-v10-Updated-17-06-1.pdf

LEITFADEN: Unternehmensbefunde zu Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz

- Dieser Umfragebericht gibt einen Überblick darüber, was Arbeitgeber derzeit tun, um die Eingliederung und Vielfalt an ihren Arbeitsplätzen zu verbessern, und welche Praktiken sie als wirksam erachtet haben. Außerdem wird aufgezeigt, wo in Bezug auf Führung und Management noch Handlungsbedarf besteht, und es werden Empfehlungen zur Bewältigung der Herausforderungen gegeben.

https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/inclusion-at-work-exec-summary_tcm18-112951.pdf

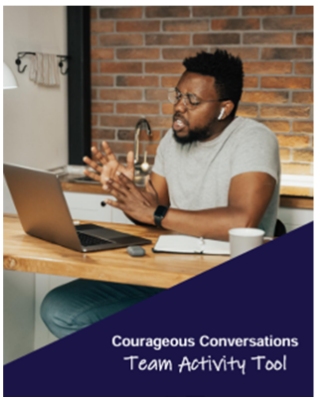
Modul 4 (Teil 3) Abschnitt 3

Ressourcen

GUIDE: Wie man sinnvolle Gespräche über Ethnie führt

- Kulturübergreifendes Lernen
- Angleichung von Politiken und Prozessen
- Unangemessenes Verhalten anprangern

(Siehe Ressource auf der Kursseite)



GUIDE: Mutige Konversationen

- Wie Mitarbeiter mutige Gespräche führen können, in denen sie sich informell austauschen und konstruktives Feedback geben können

(Siehe Ressource auf der Kursseite)

Wie man eine D&I-Strategie erstellt und ein positives Arbeitsumfeld entwickelt

GUIDE: Wie man eine D&I-Strategie entwickelt

- Erfahren Sie, wie man eine D&I-Strategie entwickelt
- Entwicklung eines positiven Arbeitsumfelds
- Entwicklung integrativer Praktiken

(Siehe Ressource auf der Kursseite)

Der Leitfaden für Führungskräfte zu unbewussten Vorurteilen

GUIDE: Der Leitfaden für Führungskräfte zu unbewussten Vorurteilen

- Verschiedene Arten und Beispiele
- Auswirkungen auf die Teamdynamik
- Abhilfe schaffen

https://www.coffeepals.com/blog/the-leaders-guide-to-unconscious-bias

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 4 (Teil 4) Abschnitt 4

Modul 4 (Teil 4)

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

Von der Politik zur Praxis: Aufbau einer echten Kultur der Integration.

www. projectdare.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M4:Teil 4

Dieses Modul, Cultivating a Genuine Inclusive Workplace Culture, geht über Richtlinien und Praktiken hinaus. Es unterstreicht, dass die Schaffung eines wirklich inklusiven Arbeitsplatzes mehr als nur die Umsetzung von Richtlinien erfordert - es bedarf eines kulturellen Wandels. Während Richtlinien einen Rahmen bieten, entsteht echte Inklusion aus dem Verhalten der Mitarbeiter, dem Engagement der Führungskräfte und einem gemeinsamen Unternehmensethos. In diesem Modul wird untersucht, wie die Bemühungen um Vielfalt und Integration (Diversity and Inclusion, D&I) mit den zentralen Unternehmenswerten in Einklang gebracht werden können, um ein Umfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter wertgeschätzt und respektiert fühlen und in dem sie in der Lage sind, einen sinnvollen Beitrag zu leisten.

04

Von der Politik zur Praxis: Aufbau einer echten Kultur der Integration.

- Die Rolle von D&I-Politiken und -Praktiken und die Entwicklung praktischer, umsetzbarer D&I-Politiken.
- **Umfrageergebnisse, Kerngeschäftsbereich 3, Integrative Politiken und Praktiken:** Einblicke in die Umfrage und strategische Lösungen.
- Bestehende Politiken in Frage stellen, um Inklusion in die Unternehmenskultur einzubetten
- **Umfrageergebnisse, Kerngeschäftsbereich 4: Umgang mit exklusiven Verhaltensweisen am Arbeitsplatz.** Einblicke in die Umfrage und strategische Lösungen.
- Unterschiedliche exklusive Verhaltensweisen am Arbeitsplatz erkennen und ansprechen
- Praktische Umsetzungsstrategien

Modul 4 (Teil 4) Abschnitt 4
Lernziele

Lernziele

- Sie wissen, wie wichtig es ist, Inklusion in der Unternehmenskultur zu verankern.
- Ermittlung der Grenzen politischer Ansätze und Bekämpfung ausgrenzender Praktiken.
- Unbewusste Vorurteile und exklusive Verhaltensweisen am Arbeitsplatz erkennen und abschwächen.
- Entwicklung und Umsetzung umfassender Maßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung.
- Förderung integrativer Verhaltensweisen durch gezielte Schulungen und Engagement der Mitarbeiter.
- Schaffung einer Arbeitsplatzkultur, in der D&I authentisch praktiziert und angenommen wird.

Beispiel-Folie

Kerngeschäftsfeld 3

Integrative Politiken und Praktiken

Nur **20 %** der Arbeitgeber geben an, dass sie ihre **Personalpolitik und Unternehmensabläufe** kritisch überprüfen, um sicherzustellen, dass sie fair und integrativ sind.

Nur **30 %** der leitenden Entscheidungsträger, die auf die Umfrage geantwortet haben, gaben an, dass in ihrem Unternehmen eine **Verpflichtung** zu einem D&I-Arbeitsplatz artikuliert wird.

Nur **37 %** der Unternehmen **nutzen I&D-Daten, um** ihr Personalmanagement **zu ändern**.

Modul 4 (Teil 4) Abschnitt 4

Übung 1

Schaffung einer sicheren und integrativen Arbeitsplatzkultur

Wichtige Schritte, die Sie unternehmen können, um eine sichere, respektvolle und integrative Arbeitsplatzkultur zu fördern:

- ❑ Legen Sie die Kultur Ihres Unternehmens fest, indem Sie eine **D&I-Politik** mit Werten und einem Leitbild erstellen, das die D&I-Werte und die Chancengleichheit widerspiegelt und zeigt, wie Sie diese in Zukunft im Unternehmen verankern werden.
- ❑ Ein gut ausgearbeitetes **Leitbild** wird Ihnen helfen, Entscheidungen zu treffen, die mit diesen Werten im Einklang stehen. Mit einem solchen Leitbild werden die Bemühungen um Vielfalt und Integration mit größerer Wahrscheinlichkeit erfolgreich sein.

TIPP: Nehmen Sie die Erklärung zur Vielfalt in Ihre Website auf, in der Sie Ihr Engagement beschreiben, erzählen Sie die Geschichte eines marginalisierten Mitarbeiters, heben Sie die bisherigen Erfolge, Auszeichnungen usw. hervor, um mehr Kunden, Mitarbeiter und Angestellte mit unterschiedlichen Hintergründen anzuziehen, die Ihre Werte teilen.

Die Schaffung einer integrativen Kultur erfordert Engagement auf allen Ebenen

- **Das Feedback der Mitarbeiter ist entscheidend:** Beziehen Sie die Mitarbeiter ein, um die Reflexion darüber zu erleichtern, was Inklusion für sie in ihrer täglichen Arbeit bedeutet und wie sie sich auf den Geschäftsbetrieb und die Unternehmenswerte auswirkt.
- **Holen Sie die Perspektive der Mitarbeiter zum Thema Inklusion ein:** Beziehen Sie die Mitarbeiter aktiv ein, damit sie darüber nachdenken, was Inklusion in ihrer Rolle bedeutet und wie sie mit den Unternehmenswerten in Einklang steht. *Menschen, die sich als anders, aber gleichwertig anerkannt fühlen und sich selbst verwirklichen können, sind hoch motiviert und fühlen sich wohl, sofern sie die Solidarität ihrer Kollegen erfahren.*
- **D&I-Richtlinien kommunizieren:** Vermitteln Sie klar und deutlich, welche Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz ergriffen wurden, warum sie wichtig sind und unterstützen Sie Mitarbeiter und Führungskräfte dabei, diese Maßnahmen zu nutzen und zu verankern.
- **Befähigung der Linienmanager:** Bieten Sie Schulungen und Ressourcen an, um Manager bei der effektiven Umsetzung von D&I-Richtlinien und -Praktiken zu unterstützen. Bewertung der Fähigkeiten von Führungskräften auf allen Ebenen und Ermittlung des Entwicklungsbedarfs, um ihre Fähigkeit zur Förderung der Inklusion zu verbessern.

Übung 2

Ausarbeitung einer Richtlinie zu Diskriminierung und Belästigung

Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung ist ein wichtiger Schritt, um Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. KMU können ihre eigenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung einführen, indem sie

- Andere Muster wie z. B. Muster für Mobbing und sexuelle Belästigung oder Muster für Belästigungsrichtlinien am Arbeitsplatz
- Verfassen einer eigenen Anti-Diskriminierungspolitik unter Verwendung der kostenlosen Vorlage

Die Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung sollten mindestens folgende Punkte umfassen:

- ❑ Eine klare und unmissverständliche Erklärung, in der die Null-Toleranz-Politik des Unternehmens zur Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dargelegt wird.
- ❑ Definitionen von Diskriminierung und Belästigung.
- ❑ Eine Zusammenfassung der rechtlichen Verpflichtungen von Arbeitgebern und Einzelpersonen.
- ❑ Eine Zusammenfassung der Verantwortlichkeiten aller Mitarbeiter und Führungskräfte im Unternehmen.
- ❑ Ein klares Verfahren zur Meldung von Beschwerden über Diskriminierung und Belästigung.

Quelle

Übung 3

Einrichten eines Beschwerde- und Reaktionsverfahrens

Arbeitgeber müssen ein Verfahren für die Entgegennahme von und die Reaktion auf Beschwerden über Diskriminierung oder Belästigung einrichten.

Damit sich die Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie Probleme mit Diskriminierung oder Voreingenommenheit am Arbeitsplatz ansprechen, müssen Verfahren vorhanden sein, die es dem Einzelnen ermöglichen, Probleme mit Diskriminierung und Voreingenommenheit anzusprechen, und die sicherstellen, dass diese Probleme gehört werden und darauf reagiert wird. Ziehen Sie die folgenden Schritte in Betracht:

Richten Sie ein Beschwerdeverfahren für Mitarbeiter ein, die Diskriminierung melden wollen. Dieses Verfahren muss vertraulich, unabhängig und für alle Mitarbeiter zugänglich sein. Es muss mindestens zwei Personen benennen, bei denen die Beschäftigten eine Beschwerde einreichen können. Das Verfahren sollte sicherstellen, dass es nach einer Beschwerde nicht zu einer Viktimisierung kommen kann, und dass das Verfahren einen festgelegten Zeitrahmen hat und gut dokumentiert ist.

Benennen Sie mindestens zwei Mitarbeiter als D&H-Ansprechpartner für die Mitarbeiter, um D&H-Angelegenheiten zu besprechen. Idealerweise sollte es sich dabei um eine andere Person als die ranghöchste Führungskraft des Unternehmens handeln, um sicherzustellen, dass sich die Mitarbeiter wohl dabei fühlen, diese Angelegenheiten anzusprechen. Sie sollten geschult werden und sich vergewissern, dass sie ihre Rolle und die Richtlinien einhalten.

Quelle

Modul 4 (Teil 4) Abschnitt 4

Übung 4

Inklusion unterstützen: Einrichten eines Beschwerde- und Reaktionsverfahrens

Zugang zu Informationen über Unterstützungsdienste, an die sich Einzelpersonen wenden können. Eine Liste von Unternehmen und Ressourcen, die Unterstützung bieten können. In Fällen, in denen die Bedürfnisse einer Person am Arbeitsplatz nicht erfüllt werden können, wenden Sie sich an spezialisierte externe Unterstützungsdienste, z. B. für LGBTIQ+ und Behinderte.

Erwägen Sie die Inanspruchnahme eines Employee Assistance Program (EAP). EAPs bieten vertrauliche Unterstützung für Mitarbeiter und sind in einigen Fällen speziell auf kleine und mittlere Unternehmen ausgerichtet. Die meisten bieten Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Mitarbeiter, und viele bieten darüber hinaus weitere Dienstleistungen wie Unternehmensbewertung, Managementberatung und Krisenhilfe. **Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs)**: Treten Sie ERGs bei oder unterstützen Sie sie (z. B. LGBT+-, BAME- oder Behinderten-Netzwerke), um eine sichere Möglichkeit zu bieten, sich zu äußern und zu handeln.

Quelle

Ressourcen

RESSOURCE: 22 Strategien und Tipps für die Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen

Ein integrativer Arbeitsplatz ist ein sicherer Weg, um jedem Mitarbeiter Respekt zu zollen und das Engagement der Mitarbeiter zu steigern. Die Schaffung und Aufrechterhaltung einer integrativen Arbeitsplatzkultur erfordert jedoch Anstrengungen von allen Teammitgliedern. Hier sind die wichtigsten Strategien und Tipps für die Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes.

- ❑ **Ermutigung guter Führungskräfte**, mit gutem Beispiel voranzugehen und integrative Verhaltensweisen zu zeigen.
- ❑ **Förderung von Beiträgen einer vielfältigen Belegschaft**, um deren Stimme zu stärken und Integration zu ermöglichen.
- ❑ **Legen Sie eine klare Eingliederungspolitik und Leitlinien fest**, um zu zeigen, dass Sie es mit der Eingliederung ernst meinen.
- ❑ **Fördern Sie eine einfühlsame Arbeitsplatzkultur**, damit sich jeder wichtig fühlt und verstanden wird.
- ❑ **Bieten Sie Eingliederungstrainings an**, um die Mitarbeiter für unbewusste Vorurteile und deren Auswirkungen zu sensibilisieren.
- ❑ **Regelmäßige Untersuchungen, um die Bedürfnisse Ihres Teams zu verstehen -** diese Daten sind entscheidend, um sicherzustellen, dass Sie aufeinander abgestimmt sind.
- ❑ **Investieren Sie in Mitarbeiter-Ressourcengruppen** (siehe nächster Abschnitt), um die Inklusivität zu stärken.
- ❑ **Bieten Sie vielfältige Erfahrungsmöglichkeiten**, um den Mitarbeitern die Bedeutung der Integration zu vermitteln.
- ❑ **Führen Sie die Arbeitnehmer in die Eingliederungspolitik ein**, damit sie sich leichter an integrative Praktiken anpassen können.
- ❑ **Umsetzung von Einbeziehungsstandards**, um Engagement, Verständnis und Konsistenz zu gewährleisten.

Ressource: Teambuilding.de: Vollständige Liste und Details.

Ressourcen

RESOURCE: 9 Beispiele für integrative Verhaltensweisen am Arbeitsplatz

Lernen Sie die neun integrativen Verhaltensweisen kennen, die Sie noch heute in die Tat umsetzen können.

- **Einstellung von Mitarbeitern mit unterschiedlichem Hintergrund**, um ein vielfältiges Team aufzubauen.
- **Befragen Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig**, um die Zufriedenheit zu ermitteln.
- **Entwickeln Sie ein klares, integratives System**, um Missverständnisse aus dem Weg zu räumen.
- **Geben Sie jedem die Möglichkeit, sich während der Sitzungen zu äußern**, um verschiedene Ideen und Perspektiven zu hören.
- **Schaffen Sie einen sicheren Raum, in dem** sich **die Mitarbeiter** respektiert fühlen.
- **Fördern Sie abteilungsübergreifende Mentorenschaften**, um den Mitarbeitern neue Lernmöglichkeiten zu eröffnen.
- **Feiern Sie multikulturelle Feiertage**, damit die Mitarbeiter mehr über die Hintergründe der anderen erfahren können.
- **Überprüfen Sie kontinuierlich die Gehaltsstruktur und die Einstellungsvoraussetzungen**, damit Sie auf transparente Weise die Eingliederung fördern.
- **Machen Sie sich Ihre unbewussten Vorurteile bewusst**, damit auch die besten Führungskräfte sich dessen bewusst sind und in ihren Teams eine Kultur der Integration schaffen können.

Ressource: Vielfalt der Trainer: Vollständige Liste und Beispiele

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

RESSOURCE: Eine Politik der Inklusion am Arbeitsplatz schaffen: Ein umfassender Leitfaden

Bei einem integrativen Arbeitsplatz, an dem sich jeder wertgeschätzt und respektiert fühlt und sich selbst verwirklichen kann, geht es nicht nur darum, nett zu sein, sondern auch darum, das volle Potenzial jedes Einzelnen freizusetzen, damit das gesamte Team gemeinsam erfolgreich sein kann. Die Schaffung einer integrativen Arbeitsplatzpolitik ist wie der Aufbau einer Grundlage für ein positives Arbeitsumfeld, in dem sich jeder entfalten kann. Dieser Leitfaden zeigt Ihnen, wie Sie einen Ort schaffen können, an dem sich jeder zugehörig fühlt, ganz gleich, ob Sie gerade erst anfangen oder Ihre derzeitigen Richtlinien verbessern wollen. Beginnen Sie noch heute damit, Ihre derzeitigen Praktiken zu bewerten, sich mit Ihren Mitarbeitern auszutauschen und durchdachte Richtlinien einzuführen, die die Integration auf allen Ebenen fördern.

Ressource: TruWorthWellness: Inklusive Arbeitsplatzrichtlinien

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 4 (Teil 4) Abschnitt 4

Unterstützungen & Ressourcen

RESSOURCE: Integrative Strategien, Praktiken und Verfahren

In den Arbeitsplatzrichtlinien werden Grundsätze und Verantwortlichkeiten festgelegt, die sowohl von den Führungskräften als auch von den Mitarbeitern eingehalten werden müssen. Sie sorgen für eine einheitliche Vorgehensweise und helfen dabei, die Erwartungen an die Mitarbeiter im gesamten Unternehmen zu formalisieren. Diese Ressource konzentriert sich auf vier Beispiele für Richtlinien und Verfahren;

1. Politik der Nichtdiskriminierung
2. Unterbringung und Zugänglichkeitspolitik
3. Familien-, Betreuungs- und Erziehungspolitik
4. Politik des Wohlbefindens

Ressource: RICS-Organisation

Non-discrimination policy

The purpose of a non-discrimination policy is to establish a framework to promote equal treatment, fairness and inclusivity in an organisation or a specific context.

In the UK, a policy would aim to prevent discrimination based on protected characteristics as defined under the Equality Act 2010.

If you are based outside the UK, use the applicable law and regulations to help define your policy.

By setting out a zero-tolerance policy for harassment and discrimination, an organisation will give its employees confidence that all reports of poor behaviour will be taken seriously.

What is discriminatory behaviour?

Bullying and harassment are when someone tries to intimidate or offend someone else. It can take verbal, physical, written or electronic forms. RICS' Rules of Conduct prohibit any member from bullying, victimising or harassing anyone.

Examples of these prohibited behaviours include undermining or picking on someone, denying someone training or promotion opportunities, spreading malicious or insulting rumours, sabotaging work or treating someone unfairly.

Harassing behaviour includes, but is not limited to:

- making employment decisions based on protected characteristics
- creating a hostile work environment based on protected characteristics
- retaliation against individuals who raise concerns related to discrimination
- failure to provide reasonable adjustments for individuals with disabilities, as required by law

RESSOURCE: Beispiele, Vorteile, Hilfsmittel und bewährte Praktiken für die Integration.

Diese Ressource untersucht, wie ein integrativer Arbeitsplatz geschaffen werden kann, an dem sich jeder entfalten kann. Wie man einen Garten der Möglichkeiten in eine blühende Realität verwandelt. Es behandelt.

1. Was ist ein integrativer Arbeitsplatz?
2. Warum Sie sich für die Integration am Arbeitsplatz einsetzen sollten
3. Vorteile der Eingliederung am Arbeitsplatz
4. Herausforderungen bei der Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes
5. Wirksame Methoden zur Messung der Integration am Arbeitsplatz
6. Beispiele für Inklusion am Arbeitsplatz
7. Bewährte Praktiken für die Integration am Arbeitsplatz
8. Notwendige Instrumente zur Schaffung einer integrativen Kultur
9. Der Weg zu integrativen Arbeitsplätzen

Ressource: Lernen von Talenten

INTERVIEWS / OPINIONS

Published on: 11 Jun 2024, 13 mins to read

Inclusion in the Workplace: Examples, Benefits & Best Practices

Elena Koumparaki, Content Writer

Inclusion in the workplace isn't just an abstract goal. It's the key to unlocking a vast garden of creativity and growth.

Inclusion embraces diversity in all its forms, cultivating a rich soil that nurtures unique ideas and

Ressourcen

Unterstützungen &

GUIDE: Inklusive Sprache

- Verstehen Sie anstößige Sprache
- Wie man über individuelle Unterschiede spricht
- Verschiedene Definitionen lernen

(Siehe Ressource auf der Kursseite)

TOOLKIT: Verbündete erforschen

TOOLKIT: EXPLORING ALLYSHIP

- Diese Ressource bietet eine Reihe praktischer Instrumente, die es Ihnen ermöglichen, sich proaktiv für bewährte Praktiken in den Bereichen Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration in Ihrem Unternehmen einzusetzen und diese zu unterstützen

(Siehe Ressource auf der Kursseite)

LEITFADEN: Unterstützung von Transgender am Arbeitsplatz

Wie können Arbeitgeber ein integratives Arbeitsumfeld, in dem transsexuelle Mitarbeiter ihr Potenzial ausschöpfen können. (Siehe Ressource auf der Kursseite)

Employers for Change
Employer Disability Information Service
Employer Toolkit

TOOLKIT: Toolkit für Arbeitgeber im Bereich Behinderung

Dieses Toolkit bietet Arbeitgebern wichtige Informationen über die Berücksichtigung und Unterstützung von Behinderungen und Beschäftigung.
https://employersforchange.ie/Toolkits-for-Employers

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 4 (Teil 5)

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

Stärkung der Teams durch DEI-Zusammenarbeit, ERGs, Anerkennung und Belohnungen

www. projectdare.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Teil 5

In diesem Modul geht es um die Befähigung von Teams durch DEI-Zusammenarbeit, ERGs und Anerkennung. Es konzentriert sich auf die Förderung eines Arbeitsplatzes, an dem sich alle Mitarbeiter respektiert, geschätzt und gestärkt fühlen. Die Förderung integrativer Verhaltensweisen ist entscheidend für die DEI-Zusammenarbeit, die Förderung von Innovationen und die Verbesserung des Mitarbeiterengagements. Durch das Verständnis der Bedeutung integrativer Praktiken, die Unterstützung von Employee Resource Groups (ERGs) und die Anerkennung von D&I-Inklusivität und -Champions können Unternehmen eine positive und kohäsive Kultur aufbauen. In diesem Modul wird auch hervorgehoben, wie Führungskräfte durch Verhaltensmanagement ein Team kultivieren können, das Teams mit unterschiedlichem Hintergrund dabei hilft, gemeinsam erfolgreich zu sein.

04

Stärkung der Teams durch DEI-Zusammenarbeit, ERGs, Anerkennung und Belohnungen

- **Förderung eines integrativen Mitarbeiterverhaltens:** Förderung der Zusammenarbeit, Umgang mit Vorurteilen und Schulungen zum Thema Inklusion.
- **Stärkung von Teams durch Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs):** Mitarbeiter befähigen, Verantwortung für eine integrative Kultur zu übernehmen und Stimmen von unten zu verstärken.
- **Anerkennung und Belohnung von D&I-Champions:** Praktische Strategien zur Anerkennung und Belohnung von Mitarbeitern, die aktiv zu einer integrativen Arbeitsplatzkultur beitragen.
- **Entwicklung von interkultureller Kompetenz und Vertrauen:** Über die oberflächliche Vielfalt hinausgehen, um ein tieferes kulturelles Verständnis zu kultivieren und Vertrauen in Teams aufzubauen.

Modul 4 (Teil 5) Abschnitt 5
Lernziele

Lernziele

1. **Förderung von integrativem Verhalten der Mitarbeiter** durch Zusammenarbeit, Abbau von Vorurteilen und wirksame Schulungen zur Förderung der Inklusion.
2. **Befähigen Sie die Teams, sich** eine integrative Kultur zu **eigen zu machen**, indem Sie Employee Resource Groups (ERGs) einrichten und unterstützen.
3. Umsetzung praktischer Strategien zur **Anerkennung und Belohnung von D&I-Champions**, um integrative Bemühungen zu verstärken.
4. **Vertiefung der interkulturellen Kompetenz** und **Aufbau von Vertrauen** zur Verbesserung der interkulturellen Zusammenarbeit und des Verständnisses.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Beispiel-Folie

Fördern und Managen von integrativem Verhalten

Interkulturelle Kompetenz	Wie man ermutigt
Kulturelle Unterschiede respektieren: Mitarbeiter an einem integrativen Arbeitsplatz schätzen und respektieren kulturelle Unterschiede. Sie verstehen, dass Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund verschiedene Perspektiven einbringen können, und sie sind offen dafür, voneinander zu lernen.	❖ **Gemeinsame Werte schaffen**: Mitarbeiter, die alle einbeziehen, arbeiten auf der Grundlage gemeinsamer moralischer Grundsätze, die über kulturelle Grenzen hinausgehen und sicherstellen, dass sich jeder respektiert fühlt und unterschiedliche kulturelle Praktiken respektiert werden.

Negative Verhaltensweisen ansprechen:

- Wenn Mitarbeiter negative Verhaltensweisen wie Rassismus, Sexismus oder Homophobie an den Tag legen, ist es wichtig, schnell einzugreifen. Führungskräfte können diese Verhaltensweisen durch Schulungen zur kulturellen Sensibilität ansprechen, offene Diskussionen über Vielfalt und Integration fördern und eine Null-Toleranz-Politik für diskriminierendes Verhalten einführen.

Modul 4 (Teil 5) Abschnitt 5

Übung 1

Beginnen Sie Ihre DEI-Reise noch heute: Maßnahmen für eine integrative Kultur umsetzen.

Gehen Sie systematisch auf alle Umfrageantworten ein. Durch die systematische Beseitigung von Lücken und die Nutzung von Ressourcen können Unternehmen einen wirklich integrativen Arbeitsplatz schaffen, an dem sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt und unterstützt fühlen.

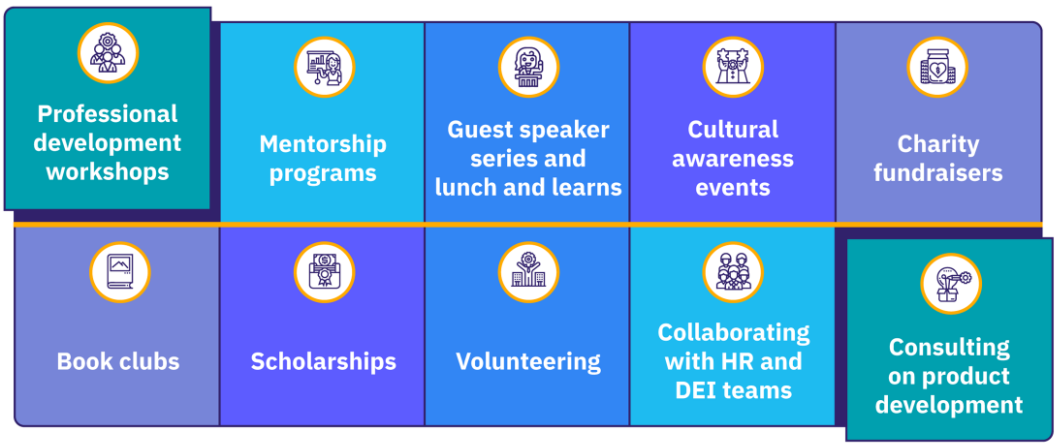
- ❑ Nutzen Sie alle Antworten auf die Umfrage, um einen **Aktionsplan für eine integrative Kultur** zu erstellen, in dem die Problembereiche priorisiert und die Stärken hervorgehoben werden.
- ❑ Stärkung des integrativen Engagements durch Anpassung der Politik und Einführung neuer Initiativen, Berücksichtigung von Vorschlägen und Bedenken.
- ❑ Gewährleistung von **Transparenz und Sensibilisierung für die** ermittelten **Probleme** durch Weitergabe der Ergebnisse und der geplanten Maßnahmen an das Unternehmen
- ❑ **Unterstützung der Mitarbeiter** bei Bedarf (z. B. kulturelle Strategien, Unterstützung und Ressourcen), Einrichtung einer ERG und Schaffung unvoreingenommener Geschäftsprozesse und -systeme sowie Bereitstellung von Raum und Anhörungen für die Meinungen und das Fachwissen der Mitarbeiter, der Personalabteilung und externer Experten
- ❑ **Mitarbeiterschulung** (z. B. unbewusste Vorurteile, konstruktive Kommunikation)
- ❑ **Schulung von Führungskräften** (z. B. integrative Führungskräfteentwicklung, unvoreingenommenes Talentmanagement)
- ❑ **Überprüfen Sie die** Fortschritte vierteljährlich oder jährlich mit Nachbefragungen, um Verbesserungen zu messen. Stellen Sie sicher, dass Sie den Erfolg sowohl anhand von Kennzahlen als auch durch die Kommunikation zwischen Führungsteams, HR-Teams und Mitarbeitern messen.

Ressourcen

Unterstützungen & Ressourcen

Employee Resource Group Activities: 10 Examples

AIHR | ACADEMY TO INNOVATE HR



Quelle AHIR

Modul 4 (Teil 5) Abschnitt 5

Ressourcen

Unterstützungen & Ressourcen

Ressource: Toolkit für Mitarbeiter-Ressourcengruppen: Ein wesentlicher Leitfaden

Das Toolkit für Mitarbeiter-Ressourcengruppen ist ein schrittweiser Leitfaden für den Aufbau, die Verwaltung und die Verfolgung von arbeitnehmergeführten Teams, die an die DEIB-Ziele eines Unternehmens gebunden sind. Da 90 % der Fortune-500-Unternehmen in ERGs investieren, ist es wichtig, einen Plan zu haben, der hilft, sie zu wertvollen Initiativen zu machen, die zum Geschäftserfolg beitragen.

Inhalt

- ❑ Was ist eine Mitarbeiter-Ressourcengruppe?
- ❑ Wie wirken sich die ERGs auf den Arbeitsplatz aus?
- ❑ Toolkit für Mitarbeiter-Ressourcengruppen: Wie man ERGs gründet und verwaltet

https://www.aihr.com/blog/employee-resource-group-toolkit/

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Unterstützungen & Ressourcen

Die 9 besten Vorteile von Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs)

Mitarbeiter-Ressourcengruppen: Der ultimative Leitfaden für kleine Unternehmen

Ein umfassender Leitfaden für Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs): Förderung von Arbeitsplatzkultur und Vielfalt

55 % der LGBTQIA+-Beschäftigten geben niedrige Noten für die "Fähigkeit, am Arbeitsplatz authentisch zu sein", verglichen mit 39 % der anderen Beschäftigten. (EY 2024)

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Unterstützungen & Ressourcen

Unterstützungen & Ressourcen

Ressource: Wie man eine effektive Gruppenrichtlinie für Mitarbeiterressourcen mit Vorlage erstellt

Eine Richtlinie für Mitarbeiter-Ressourcengruppen ist der Schlüssel zur Formalisierung der ERGs in Ihrem Unternehmen. Sie spielt eine wesentliche Rolle bei der Festlegung der Richtlinien, Ziele und der Leitung dieser Gruppen im Einklang mit den allgemeinen Unternehmenszielen.

Inhalt

- ❑ Was macht eine Mitarbeiter-Ressourcengruppe?
- ❑ Was ist eine Gruppenrichtlinie für Mitarbeiterressourcen?
- ❑ Was sollte eine Richtlinie für eine Mitarbeiterressourcengruppe enthalten?
- ❑ Wie man eine Richtlinie für eine Mitarbeiterressourcengruppe verfasst: Bewährte Praktiken

https://www.aihr.com/blog/employee-resource-group-policy/

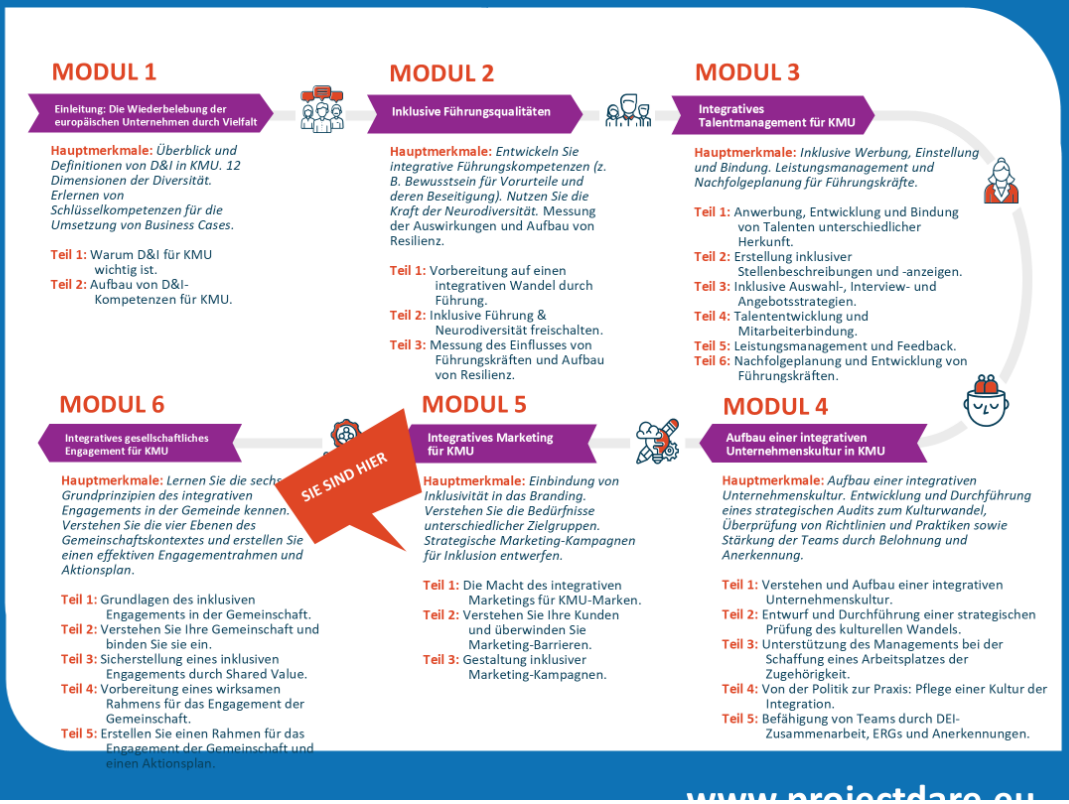
Modul 5

Integratives Marketing für KMU (3 Teile)

Einführung in Modul 5

Entdecken Sie den DARE Module Learning Pathway:

Nutzen Sie unsere Lernblöcke, die KMU dabei helfen sollen, vielfältige, gerechte und integrative Arbeitsplätze zu schaffen. Nutzen Sie die Möglichkeiten der DEI, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praktischen und interaktiven Module bieten Einblicke in die Praxis und Fallstudien aus einer europäischen Perspektive - helfen Sie mit, Arbeitsplätze und Gemeinschaften zu schaffen, in denen sich alle wohlfühlen!



Modul 5: (3 Teile)

Integratives Marketing für SMES

Hauptmerkmale: *Einbindung von Inklusivität in das Branding. Verstehen Sie die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen. Strategische Marketing-Kampagnen für Inklusion entwerfen.*

Teil 1: Die Macht des inklusiven Marketings für KMU-Marken. Erfahren Sie, wie Sie Konzepte und Definitionen des inklusiven Marketings nutzen können, um Ihr Geschäft auszubauen, die Kundenbeziehungen zu stärken und eine bedeutende Wirkung zu erzielen. Es wird hervorgehoben, dass integratives Marketing nicht nur ein Trend ist, sondern ein strategischer Ansatz, der in die Unternehmenswerte und Markenziele eingebettet werden sollte, um eine Verbindung zu vielfältigen Zielgruppen herzustellen. Die Teilnehmer werden lernen, ihre Markengesundheit zu bewerten, eine integrative Marke aufzubauen und das Beste aus ihren Mitarbeitern und Beziehungen herauszuholen.

Teil 2: Verstehen Sie Ihre Kunden und überwinden Sie Marketing-Hindernisse. Erfahren Sie, wie Sie nicht nur Ihre offensichtlichen Kunden, sondern alle Ihre Kunden und deren einzigartige Bedürfnisse und Erfahrungen verstehen können. Dieses Modul untersucht häufige Hindernisse, mit denen KMU konfrontiert sind, wie z. B. mangelnde Repräsentativität, kulturelle Distanz und die Risiken eines Einheitsansatzes, und hilft den Unternehmen, Inklusion besser in ihre Marketingbemühungen zu integrieren

Teil 3: Gestaltung inklusiver Marketing-Kampagnen. Lernen Sie die Werkzeuge und Strategien für die Erstellung von Marketingkampagnen kennen, die die Vielfalt berücksichtigen und mit den Grundsätzen der Integration übereinstimmen. Es werden sechs Kernelemente behandelt, die für die Gestaltung von authentischen, zugänglichen und repräsentativen Kampagnen unerlässlich sind. Durch die Anwendung dieser Elemente lernen die Teilnehmer, wie sie Vertrauen aufbauen, unterschiedliche Zielgruppen ansprechen und langfristiges Markenwachstum fördern können. Außerdem werden Überwachungs- und Messtechniken behandelt, mit denen Unternehmen den Erfolg ihrer Kampagnen überprüfen und ihre integrativen Marketingstrategien entsprechend anpassen können.

Einführung in Modul 5
(Es gibt 3 Teile, 3 Abschnitte)

Einführung DARE zu Modul 5

Modul 5 soll KMU dabei helfen, die Kraft des integrativen Marketings zu nutzen, um ihr Geschäft auszubauen, die Kundenbeziehungen zu stärken und einen bedeutenden Einfluss auf das Unternehmen, die Kunden und die Gesellschaft auszuüben. Es unterstreicht, dass integratives Marketing nicht als Trend, sondern als integraler Bestandteil der Unternehmens- und Markenwerte betrachtet werden sollte, um das Unternehmen strategisch zu positionieren, wenn es mit unterschiedlichen Zielgruppen in Kontakt tritt, indem es deren einzigartige Identitäten, Werte und Erfahrungen anerkennt und würdigt.

Teil 1: Erfahren Sie, wie integratives Marketing das Unternehmenswachstum vorantreibt und mit den Markenwerten in Einklang steht, um authentisch mit unterschiedlichen Zielgruppen in Kontakt zu treten.

Teil 2: Identifizierung aller Kundensegmente und Beseitigung gemeinsamer Barrieren wie kulturelle Distanz und mangelnde Repräsentativität, um die Inklusivität im Marketing zu verbessern.

Teil 3: Beherrschen Sie sechs Schlüsselelemente für die Erstellung vielfältiger, zugänglicher und wirkungsvoller Marketingkampagnen.

Integratives Marketing für SMES

SIE SIND HIER

Abschnitt 1	**Die Macht des inklusiven Marketings für KMU-Marke**	Teil 1
Abschnitt 2	**Verstehen Sie alle Ihre Kunden und die Hindernisse für ein integratives Marketing.**	Teil 2
Abschnitt 3	**Wesentliche Elemente für die Gestaltung inklusiver Marketing-Kampagnen**	Teil 3

M5:Teil 1

Modul 5 soll kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dabei helfen, die Kraft und das Potenzial des integrativen Marketings zu nutzen, um ihr Geschäft auszubauen, stärkere Kundenbeziehungen aufzubauen und eine bedeutende Wirkung zu erzielen.

Verstehen Sie die verschiedenen Definitionen und erkennen Sie, dass integratives Marketing mehr ist als nur ein Trend - es ist ein strategischer Ansatz, um mit unterschiedlichen Zielgruppen in Kontakt zu treten, indem Sie deren einzigartige Identitäten, Werte und Erfahrungen anerkennen und würdigen.

Erfahren Sie, wie Sie den Zustand Ihrer Marke beurteilen und Inklusivität in Ihre Marketingstrategien und -kampagnen einbinden können. Lernen Sie praktische Lösungen und Beispiele aus der Praxis kennen, die Ihnen helfen, den Wert von Inklusivität in Ihren Marketingbemühungen zu verstehen, potenzielle Hindernisse zu überwinden und wirkungsvolle Kampagnen umzusetzen.

01

Die Macht des inklusiven Marketings für KMU-Marken

- **Einführung in inklusives Marketing für KMU:** Definitionen und Konzepte von integrativem und exklusivem Marketing.
- **Die Macht des inklusiven Marketings für KMU-Marken**
- **Wie man eine Marke mithilfe des 5C-Frameworks aufbaut:** Unternehmenskultur, Customer Intimacy, Circle of Influence, Customer Experience Design und Customer Experience Delivery.
- Einbettung von integrativem Marketing in die Unternehmenswerte, Zielsetzungen, Verfolgung und Messung von Metriken

Modul 5 (Teil 1) Abschnitt 1
Lernziele

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

Definition von integrativem Marketing: Verstehen Sie die Definitionen und Konzepte von integrativem und exklusivem Marketing und deren Bedeutung für KMU in einem vielfältigen Markt.

Erläutern Sie die geschäftlichen Vorteile: Nennen Sie die wichtigsten Vorteile des integrativen Marketings für KMU-Marken, einschließlich Kundentreue, Markenvertrauen, Marketingdifferenzierung und Innovation.

Analysieren Sie die Vielfalt der Kunden: Erlernen Sie Strategien und nutzen Sie Tools, um die unterschiedlichen Bedürfnisse, Vorlieben und Identitäten Ihrer Zielgruppe zu erforschen und zu verstehen.

Eine integrative Marke aufbauen: Lernen Sie, wie Sie eine integrative Marke mithilfe des 5C-Frameworks aufbauen: Unternehmenskultur, Customer Intimacy, Circle of Influence, Customer Experience Design und Customer Experience Delivery.

Erkennen von Hindernissen: Erkennen Sie die allgemeinen Herausforderungen, mit denen KMU bei der Umsetzung eines integrativen Marketings konfrontiert sind, und untersuchen Sie praktische Lösungen, um diese zu überwinden.

Ausrichtung an den Unternehmenszielen: Wie Sie Ihr integratives Marketing an den Unternehmenszielen ausrichten, und wie wichtig Überwachung und Messgrößen sind.

Holen Sie das Beste aus Ihrer Belegschaft heraus: Erfahren Sie, wie Sie eine gesunde, vielfältige und integrative Belegschaft aufbauen, neue Märkte erschließen und die Gesundheit Ihrer Marke stärken können.

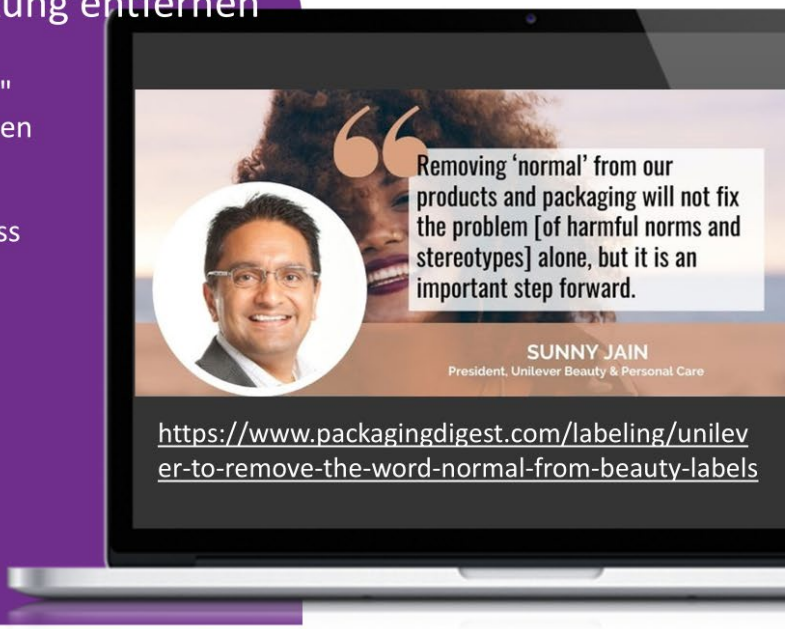
Beispiel-Folie

Unilever-Kampagne:

Das Wort "Normal" von der Verpackung entfernen

Im Jahr 2021 entfernte Unilever das Wort "normal" von allen Verpackungen und allen Werbekampagnen und Mitteilungen für seine Körperpflegeprodukte und Schönheitsmarken. Nach umfangreichen Untersuchungen stellte das Unternehmen fest, dass es sich negativ auf das Selbstwertgefühl der Menschen auswirkt, wenn sie ein Produkt kaufen müssen, das nicht "normal" ist.

Eine Studie mit 10.000 Personen ergab, dass sich mehr als 56 % der Menschen von der Schönheits- und Körperpflegeindustrie ausgeschlossen fühlen.



Modul 5 (Teil 2) Abschnitt 2
Lernziele

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 5 (Teil 2)

Integratives Marketing für KMU

Verstehen Sie Ihre Kunden und die Hindernisse für inklusives Marketing

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M5:Teil 2

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist integratives Marketing nicht nur eine soziale Verantwortung, sondern auch ein strategischer Vorteil auf dem vielfältigen und wettbewerbsintensiven Markt von heute. Um daraus Kapital zu schlagen, müssen sich Unternehmen darauf konzentrieren, ihre Kunden und die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Kundensegmente zu verstehen. Durch den Aufbau sinnvoller, authentischer Verbindungen, die mit integrativen Marketingstrategien, Unternehmenswerten und -zielen übereinstimmen, können Unternehmen ihre Zielgruppen besser bedienen. Ein tieferes Verständnis der einzigartigen Bedürfnisse, Erfahrungen und Perspektiven der Kunden ermöglicht es Unternehmen, diese Bedürfnisse effektiver zu erfüllen und die Integration von Inklusion in ihre Marketingstrategien. In diesem Modul werden häufige Hindernisse untersucht, mit denen KMU bei ihren Bemühungen um ein inklusives Marketing konfrontiert sind, wie z. B. mangelnde Repräsentativität, kulturelle Distanz und die Fallstricke eines Einheitsansatzes.

01

Verstehen Sie alle Ihre Kunden und die Barrieren im Marketing

- **Verstehen Sie alle Ihre Kunden und unterschiedlichen Marktsegmente:** Gewinnen Sie Einblicke in die unterschiedlichen Hintergründe und Vorlieben Ihrer Zielgruppe.
- **Verstehen und Angehen der Hindernisse für integratives Marketing:** Beispiel mangelnde Repräsentation, kulturelle Distanz oder Vertrauen auf eine Einheitsgröße

Modul 5 (Teil 2) Abschnitt 2
Lernziele

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

1. die unterschiedlichen Bedürfnisse, Vorlieben und Erwartungen aller Zielgruppen zu ermitteln und zu analysieren.
2. ihre Marketingstrategien zu bewerten und anzupassen, um eine langfristige Relevanz und ein Engagement bei unterschiedlichen Zielgruppen zu gewährleisten.
3. Gemeinsame Hindernisse für integratives Marketing erkennen und angehen, einschließlich kultureller Unsensibilität und Alibifunktion.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Beispiel-Folie

Inklusion ist für Kunden wichtig

Inklusion ist für die Kunden wichtig, denn sie ermöglicht es ihnen, sich für Marken zu entscheiden, die mit ihren Grundwerten übereinstimmen. Sie gibt den Kunden das Gefühl, gesehen, gehört und wertgeschätzt zu werden. Wenn ein Kunde das Gefühl hat, mit einer Marke in Resonanz zu stehen, ist es wahrscheinlicher, dass er die Marke oder ihre Produkte mit anderen Menschen in seiner Umgebung teilt - wie die folgenden Statistiken zum inklusiven Marketing zeigen. Dies kann den Verbrauchern ein Gefühl des Stolzes und der Zugehörigkeit vermitteln und ihnen die Möglichkeit geben, Produkte/Marken kennenzulernen, die zuvor unzugänglich waren.

Modul 5 (Teil 2) Abschnitt 2

Übung 1

Übung: Verstehen Sie Ihr Zielpublikum

Übung: Fragen Sie sich: "Wen möchte ich erreichen?"
Überlegen Sie sich die demografischen Daten und entscheiden Sie dann über die Taktiken und Techniken, mit denen Sie Ihre Produkte oder Dienstleistungen an die ermittelten Personen oder Gruppen vermarkten wollen. Dies wird Ihnen nicht nur helfen, eine effizientere und effektivere Kampagne zu erstellen, sondern kann auch die Erfolgschancen erhöhen und zu mehr Umsatz führen.

Ihr Publikum könnte zum Beispiel aus Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren bestehen. Einige könnten sich als LGBTQ+ identifizieren, während andere sich als heterosexuell bezeichnen. Einige kommen vielleicht aus der Arbeiterklasse, andere aus der Mittelschicht, einige haben vielleicht eine körperliche Behinderung, sind farbig oder haben andere religiöse Überzeugungen. Frauen aus allen Schichten und Lebensbereichen werden wahrscheinlich zu Ihrer Zielgruppe gehören.

Übung 2

Übung: Erstellen einer inklusiven Audience Persona

Diese Übung hilft kleinen Unternehmen, ihre Zielgruppe genau zu verstehen, und stellt sicher, dass ihre Marketing-Strategien umfassend sind und den unterschiedlichen Kundenbedürfnissen gerecht werden. Nutzen Sie Tools, um die unterschiedlichen Hintergründe, Vorlieben und Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe zu verstehen.

Handeln: Nutzen Sie Tools wie Umfragen, Fokusgruppen oder Social-Media-Analysen, um Daten zu sammeln. Hier sind einige Fragen für Umfragen;

- ❑ Fragen Sie Kunden nach Herausforderungen, Vorlieben und Hindernissen (z. B. "Was macht es schwieriger, sich mit unserem Produkt/Dienstleistung zu beschäftigen?").
- ❑ Welche Faktoren sind für Sie bei der Wahl von [Produkt/Dienstleistung] am wichtigsten?
- ❑ Gibt es Hindernisse, die es Ihnen schwer machen, mit Unternehmen wie dem unseren zusammenzuarbeiten?
- ❑ Sind Ihre Produkte/Dienstleistungen für alle Personas zugänglich?
- ❑ Sind Ihre Botschaften neutral, integrativ und frei von Vorurteilen?
- ❑ Gibt es Lücken in Ihrem Angebot für bestimmte Zielgruppen?

Modul 5 (Teil 2) Abschnitt 2

Übung 3

Übung: Erstellen einer inklusiven Audience Persona

Social Listening: Beobachten Sie die Gespräche über Ihre Branche in den sozialen Medien, um Lücken oder Verbesserungspotenziale zu erkennen. Beispiel: Ein kleines Café befragt seine Kunden und stellt fest, dass viele von ihnen pflanzliche Milchoptionen und einen ruhigeren Arbeitsbereich bevorzugen.

Erstellen Sie eine umfassende Persona Erstellen Sie detaillierte Personas, die die Vielfalt der Zielgruppe widerspiegeln. Identifizieren Sie mindestens drei Personas, die verschiedene Segmente Ihrer Zielgruppe repräsentieren. Einbeziehen:

- **Demografische Daten:** Alter, Geschlechtsidentität, kultureller Hintergrund, Befähigungsstatus usw.
- **Psychografische Daten:** Vorlieben, Herausforderungen, Werte und Ziele.
- **Hemmnisse:** Alle Schwierigkeiten, auf die sie beim Zugang zu oder bei der Nutzung Ihres Produkts/Ihrer Dienstleistung stoßen könnten.
- **Beispiel Persona:** Name: Alex (Sie/Sie)
- **Hintergrund:** 29 Jahre alt, Freiberufler, bevorzugt nachhaltige und vegane Produkte.
- **Herausforderung:** In ländlichen Gebieten ist es schwierig, umweltfreundliche Optionen zu finden.
- **Wert:** Unterstützt Unternehmen, die sich für Nachhaltigkeit und Inklusion einsetzen.

Ressourcen

Ressourcen

Integratives Marketing: Der ultimative Leitfaden

Eine umfassende Ressource für das Verständnis und die Umsetzung integrativer Marketingstrategien. Es geht um die Bedeutung von integrativem Marketing, Herausforderungen und Strategien, Kundenerfahrung und Zugehörigkeit sowie um die Umsetzung und Messung Ihrer Kampagne.

Wie Sie Ihr Marketing zugänglicher machen

Diese Website bietet praktische Ratschläge für kleine Unternehmen, die die Zugänglichkeit und Inklusivität ihrer Marketingmaßnahmen verbessern wollen. Sie bietet verschiedene Ansätze und Tipps für die Umsetzung, z. B. Fragen der Repräsentation, Zugänglichkeitsstandards, Umgang mit verschiedenen Gemeinschaften und Beachtung von Sprache und Ton.

Unterstützungen

Ressourcen

Die Europäische Allianz für Werbenormen (EASA)

easa
European Advertising Standards Alliance

Die European Advertising Standards Alliance (EASA) ist die einzige maßgebliche Stimme in Fragen der Selbstregulierung der Werbung in Europa.

Die Selbstregulierung der Werbung trägt dazu bei, dass Werbung legal, anständig, ehrlich und wahrheitsgetreu ist, und hilft so, das Vertrauen der Verbraucher in die Werbung und in Marken zu stärken.

WFA, der Weltverband der Werbetreibenden

WFA's Inclusive Marketing Hub

WFA, der Weltverband der Werbetreibenden, ist ein globales Peer-to-Peer-Netzwerk mit einigen der besten Vermarkter der Welt und bietet eine einzigartige Quelle für Fachwissen, Inspiration und Führung. Möchten Sie sich für eine größere Vielfalt und Integration in Ihrem Unternehmen einsetzen? Sind Sie auf der Suche nach bewährten Praktiken und Fallstudien für den Arbeitsplatz und die kreative Umsetzung? Oder suchen Sie etwas Bestimmtes, z. B. über rassische oder sexuelle Vielfalt?

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Untersuchungen zeigen, dass integratives Marketing und **vielfältige Werbekampagnen** im Vergleich zu nicht vielfältigen Kampagnen **um 25 % effektiver** sind, um das Engagement und die Kaufabsicht zu steigern.

Marken mit hohen Diversitätswerten erfahren eine 83%ige Steigerung der Verbraucherpräferenz.

Quelle

Modul 5 (Teil 3) Abschnitt 3
Lernziele

Modul 5 (Teil 3)

Integratives Marketing für SMES

Wesentliche Elemente für die Gestaltung inklusiver Marketing-Kampagnen

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M5:Teil 3

Dieses Modul konzentriert sich darauf, die Teilnehmer mit dem Wissen, den Werkzeugen und den Strategien auszustatten, die notwendig sind, um Marketingkampagnen zu entwickeln, die die Vielfalt einbeziehen und mit den Grundsätzen der Eingliederung übereinstimmen.

Es umfasst die sechs Kernelemente, die die Grundlage für die Erstellung von Marketingkampagnen bilden, die authentisch, zugänglich, repräsentativ und respektvoll gegenüber allen Personen sind. Jedes Element spielt eine wichtige Rolle beim Aufbau von Vertrauen, bei der Förderung von Engagement und bei der Gewährleistung der Inklusivität Ihrer Marketingmaßnahmen.
Durch die Erforschung der wesentlichen Elemente des integrativen Marketings lernen die Teilnehmer, wie sie wirkungsvolle Kampagnen erstellen können, die bei unterschiedlichen Zielgruppen Anklang finden und gleichzeitig Vertrauen, Authentizität und langfristiges Markenwachstum schaffen.

Wesentliche Elemente für die Gestaltung inklusiver Marketing-Kampagnen

- Wesentliche Elemente für die Gestaltung inklusiver Marketing-Kampagnen
- Überwachung und Messung Ihrer Kampagne zur Überprüfung der Effektivität
- Die Zukunft des inklusiven Marketings
- Nützliche Ressourcen und Tools

Modul 5 (Teil 3) Abschnitt 3
Lernziele

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

1. **Definieren Sie die sechs Kernelemente** des integrativen Marketings und erläutern Sie deren Bedeutung für die Kampagnengestaltung.
2. **Authentizität:** Intern (Arbeitsplatz) und extern (Marketing)
3. **Inhalt:** Tonfall, Sprache, Bildsprache, Kontext
4. **Vielfalt und Repräsentation** (Kernbotschaft)
5. Erreichbarkeit
6. **Kulturelle Sensibilität und kulturelle Kompetenz**
7. **Beseitigung von Vorurteilen**

Entwickeln Sie authentische, kultursensible Marketingkampagnen, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten, die Werte Ihres Unternehmens widerspiegeln und die Gesellschaft, in der wir heute leben, repräsentieren.

Erkennen und Beseitigen von unbewussten Vorurteilen, unsensiblen kulturellen Inhalten und Fehlern in Marketingstrategien und -materialien.

Anwendung von Instrumenten und Techniken zur Gewährleistung der Zugänglichkeit bei allen Marketingmaßnahmen.

Nutzen Sie Feedback und Leistungsdaten, um Marketingkampagnen zu verfeinern und zu verbessern.

Beispiel-Folie

Wesentliche Elemente für die Gestaltung inklusiver Marketing-Kampagnen

Der Zweck der 6 Elemente des inklusiven Marketings ist es, sicherzustellen, dass die Marketingbemühungen zugänglich, repräsentativ und respektvoll gegenüber unterschiedlichen Zielgruppen sind, um Inklusion und Engagement für alle zu ermöglichen.

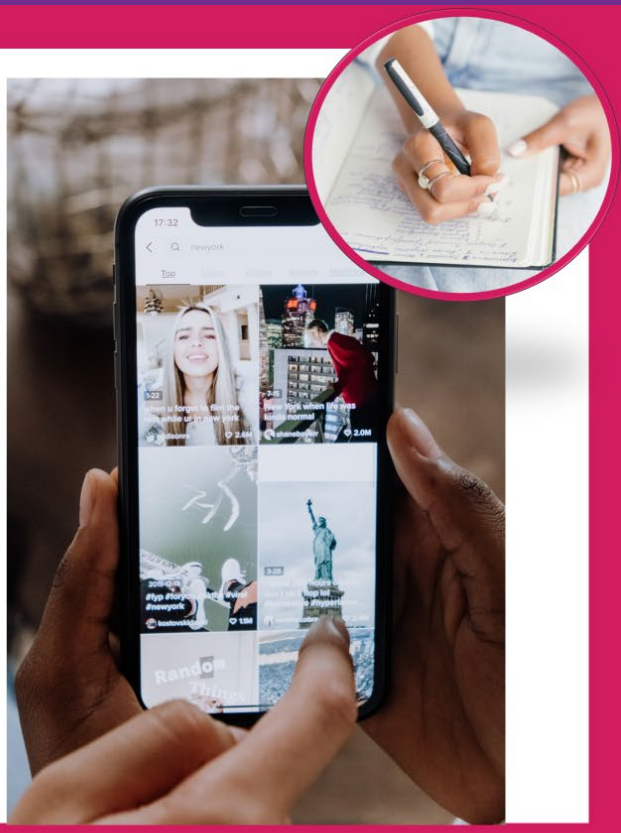
1. **Authentizität:** Intern (Arbeitsplatz) und extern (Marketing)
2. **Inhalt:** Tonfall, Sprache, Bildsprache, Kontext
3. **Vielfalt und Repräsentation** (Kernbotschaft)
4. Erreichbarkeit
5. **Kulturelle Sensibilität und kulturelle Kompetenz**
6. **Beseitigung von Vorurteilen**

Übung 1

Übungen

- Prüfen Sie den aktuellen Sprachgebrauch: Der erste Schritt zu einem integrativen Marketing besteht darin, die von Ihnen verwendete Sprache zu überprüfen und festzustellen, ob sie jemanden befremdet. Ohne es zu merken, ist es wahrscheinlich, dass Ihr Tonfall von Natur aus eher männlich oder weiblich ist.

Verwenden Sie den Gender Decoder: Wenn Sie viele männliche Wörter und Ausdrücke verwenden, werden dadurch weibliche Kunden abgeschreckt? Dieser interessante Gender Decoder wurde entwickelt, um subtile geschlechtsspezifische Verzerrungen in Stellenanzeigen aufzuspüren und zu prüfen, ob Ihre Marketingtexte integrativ sind oder nicht.



Übungen

- Überprüfen Sie den Ton Ihres Schreibens: Wie steht es um den Ton Ihres Schreibens und die von Ihnen verwendeten Wörter? Wenn Ihr Stil sehr informell ist und viele Slangwörter und Internetabkürzungen verwendet, kann dies ältere Menschen abschrecken. Wenn Sie dagegen eine eher formelle, akademische Sprache verwenden, kann dies jüngere Menschen oder solche, die nicht aus einem akademischen Umfeld kommen, abschrecken. Für die meisten kleinen Unternehmen würde ich empfehlen, sich irgendwo in der Mitte zwischen diesen beiden Extremen zu bewegen, um sicherzustellen, dass Ihre Sprache für möglichst viele Menschen zugänglich ist.
- Prüfen Sie, ob es sich um ableistische, sexistische oder rassistische Formulierungen handelt. Wie subtil oder unbeabsichtigt sie auch sein mag, jede derartige Formulierung entfremdet sofort eine ganze Gruppe von Menschen. Die Redewendung "auf taube Ohren stoßen" ist zum Beispiel eine sehr häufig verwendete Formulierung. Sie berücksichtigt jedoch nicht die Gefühle derjenigen, die taub oder schwerhörig sind. Der Conscious Style Guide ist eine fantastische Website voller Ressourcen, Artikel und Ratschläge, um sicherzustellen, dass die von Ihnen verwendete Sprache integrativ und respektvoll ist.

Übung 1

Übungen

- ❑ Überprüfen Sie Ihr Bildmaterial: Wie vielfältig sind die Fotos und Grafiken, die Sie für die Vermarktung Ihres Unternehmens verwenden? Finden Sie KOSTENLOSE Fotos von Unsplash oder Pexels
- ❑ Neigen sie dazu, nur Menschen einer bestimmten Gruppe zu zeigen (z. B. weiße Männer mittleren Alters), oder haben Sie eine Vielfalt von Geschlechtern, Ethnien, Altersgruppen und Fähigkeiten, die Ihr Unternehmen repräsentieren?
- ❑ Diversität und Repräsentation: Bevor Sie zum Beispiel eine Anzeige veröffentlichen oder eine Diskussionsrunde veranstalten, fragen Sie sich: Spiegelt dies die Gesellschaft wider? Bringe ich verschiedene Stimmen zur Geltung?

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 5 (Teil 3) Abschnitt 3

Übung 2

4. Zugänglichkeit (Übung)

- Zugängliches Druckmaterial: Bei Flyern, Broschüren und Postern sollten große Schriftarten, kontrastreiche Farben und ein klares Layout verwendet werden. Vermeiden Sie übermäßig dekorative Schriftarten, die die Lesbarkeit des Textes erschweren können.
- Mehrsprachig und einfache Sprache: Da wir wissen, dass alle Zielgruppen unterschiedlich sind und niemand dem anderen gleicht, sollten Sie Marketingmaterialien in mehreren Sprachen anbieten. Verwenden Sie eine einfache, verständliche Sprache, um sicherzustellen, dass Menschen mit unterschiedlichem Kenntnisstand Ihre Botschaft verstehen können.
- Kundenbetreuung: Bieten Sie Ihren Kunden mehrere Möglichkeiten, Sie zu erreichen, einschließlich E-Mail, Telefon und Live-Chat. Schulen Sie Ihre Mitarbeiter darin, effektiv und respektvoll mit Menschen mit Behinderungen zu kommunizieren.

Indem Sie der Barrierefreiheit Priorität einräumen, schaffen Sie im Wesentlichen eine einladende Umgebung für alle potenziellen Kunden. Die Durchführung dieser Übung wird Ihr Marketing zugänglicher machen und das Kundenerlebnis für ALLE verbessern, was zu Loyalität, bedeutungsvollen Verbindungen und dem Abbau von Barrieren führt und Ihr Engagement für Vielfalt und Integration widerspiegelt.

4. Zugänglichkeit (Übung)

- Website-Design: Stellen Sie sicher, dass Ihre Website den WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) entspricht. Funktionen wie Kompatibilität mit Bildschirmlesegeräten, Größenanpassung von Text, Tastaturnavigation und Alt-Text für Bilder sind unerlässlich. Vermeiden Sie auffällige oder sich bewegende Grafiken, die für Menschen mit sensorischen Einschränkungen störend sein könnten.
- Inklusive visuelle Inhalte: Bieten Sie Untertitel oder Untertitel für alle Videoinhalte an, um Menschen mit Hörbehinderungen zu unterstützen. Bieten Sie Transkripte für Podcasts und Webinare an. Verwenden Sie kontrastreiche Farbschemata und große, gut lesbare Schriftarten für Grafiken und Text.
- Barrierefreiheit in sozialen Medien: Schreiben Sie beschreibende Alt-Texte für Bilder in sozialen Medien, damit Bildschirmleser sie für Nutzer mit Sehbehinderungen beschreiben können. Vermeiden Sie die Verwendung übermäßiger Emojis oder von Text in Bildern, der von Zugänglichkeitstools nicht gelesen werden kann. Erstellen Sie einfache, klare Beschriftungen für alle Beiträge.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 5 (Teil 3) Abschnitt 3

Übung 3

Übungen

- ❑ Üben Sie Empathie-Marketing: Im Mittelpunkt des integrativen Marketings steht ein einfühlsames Verständnis dafür, wer Ihre Kunden sind, ihre Lebensumstände und eine genaue Darstellung in Ihren Marketingmaterialien. Analysieren Sie zunächst Ihr bestehendes Marketingmaterial, stellen Sie fest, welche Gruppen nicht einbezogen sind, und überlegen Sie, wie Sie es anpassen können, damit es die Gesamtheit Ihrer Zielgruppe besser widerspiegelt.
- ❑ Richten Sie Ihre Inhalte und Kampagnen auf Emotionen aus: Emotionale Reaktionen können ausschlaggebend dafür sein, wie Kunden mit Marketing umgehen. Sie können die Wahrnehmung einer Marke durch die Kunden und ihre Interaktionen mit ihr beeinflussen. Wenn weniger repräsentierte Gruppen in Ihren Marketingmaterialien glaubwürdig einbezogen werden, können positive emotionale Reaktionen wie Stolz, Freude oder Glück ausgelöst werden. Versuchen Sie in Ihrem nächsten Marketingtext, eine emotionale Verbindung zu Ihren Kunden herzustellen. Dies kann dazu beitragen, die Markentreue zu stärken. Gehen Sie noch einen Schritt weiter: Bringen Sie Ihre Kunden dazu, sich in andere marginalisierte oder vielfältige Gemeinschaften einzufühlen.

https://mrs.digital/blog/best-inclusive-marketing-campaigns/

Übungen

- ❑ Entwickeln Sie einen integrativen Marketingplan: Wenn Sie mit Ihrer inklusiven Marketingkampagne zufrieden sind und sie alle gewünschten Elemente der Vielfalt repräsentiert, ist es nun an der Zeit, den nächsten Schritt zu tun und einen Plan für die Einführung zu entwickeln. Erstellen Sie einen Zeitplan und legen Sie Fristen für die einzelnen Phasen der Einführung fest, z. B. für Videodrehs, Web-Updates und Produktdesigns, um sicherzustellen, dass alle Elemente pünktlich geliefert werden. Jeder, der an der Kampagne beteiligt ist, sollte Zugang zu diesem Plan haben und über die Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten werden, um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten.
- ❑ Machen Sie Ihre Marketingtexte inklusiv: Informieren Sie sich im Rahmen Ihrer Recherchen über Ihren Kundenstamm und Ihre Zielgruppe darüber, wie diese angesprochen werden möchten, wie sie über bestimmte Themen diskutieren und wie Zielgruppen authentisch visuell und textlich dargestellt werden können. Sie könnten sogar in Erwägung ziehen, eine Bibliothek mit Schlüsselwörtern und Bildmaterial zu erstellen, die Sie Marketingagenturen und -teams zur Verfügung stellen können, um sicherzustellen, dass die in Ihrem Marketing verwendeten Texte und Bilder repräsentativ sind.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

https://mrs.digital/blog/best-inclusive-marketing-campaigns/

Modul 5 (Teil 3) Abschnitt 3

Übung 4

Beginnen Sie Ihre Marketing-Reise noch heute!

Denken Sie während Ihrer gesamten Reise an alle Kunden und ihre gesamte Kundenreise mit Ihnen.

- ❑ **Verstehen Sie Ihr Zielpublikum:** Führen Sie Umfragen durch, um die unterschiedlichen Bedürfnisse Ihres Zielmarktes zu ermitteln.

Beispiel: Wenn Sie ein Kunsthandwerksgeschäft sind, bitten Sie lokale Künstler um Beiträge zu Produkten und Workshops, um die Inklusivität zu gewährleisten.

- ❑ **Marketinginhalte prüfen:** Überprüfen Sie Kampagnen auf mögliche Vorurteile oder Stereotypen.

Beispiel: Wenn Sie ein Fitnessstudio sind, sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Werbebilder Menschen aller Altersgruppen, Geschlechter und Fähigkeiten zeigen.

Verstehen Sie Ihre Minderheiten-Zielgruppe
Stellen Sie sicher, dass Sie und Ihr Unternehmen sich der Probleme von Minderheitengruppen bewusst sind, anstatt sie nur in Ihrer Werbung zu erwähnen.

- ❑ **In Barrierefreiheit investieren:** Machen Sie digitale und physische Räume für Menschen mit Behinderungen zugänglich.

Beispiel: Sie sind eine kleine Buchhandlung, die Rampen einbaut und Hörbücher für sehbehinderte Kunden anbietet.

- ❑ **Verwenden Sie eine integrative Sprache:** Vermeiden Sie Jargon oder Ausdrücke, die bestimmte Gruppen ausschließen könnten.

Beispiel: Wenn Sie eine Gemeinschaftsveranstaltung organisieren, verwenden Sie eine geschlechtsneutrale Sprache und laden Menschen aus allen Gesellschaftsschichten ein.

Wenn Sie ein Restaurant sind, das Aktionen zum Muttertag anbietet, verwenden Sie Ausdrücke wie "Wir feiern alle Arten von Müttern", um auch Pflegemütter, Stiefmütter und Betreuerinnen einzubeziehen.

Befähigen Sie Ihr Publikum
Stärkung unterprivilegierter und unterrepräsentierter Gruppen bei gleichzeitigem Abbau von Stereotypen und Vorurteilen

Seien Sie an Ihrem Arbeitsplatz inklusiv
Seien Sie sowohl bei Ihren Marketingstrategien als auch an Ihrem Arbeitsplatz integrativ

Modul 5 (Teil 3) Abschnitt 3

Ressourcen

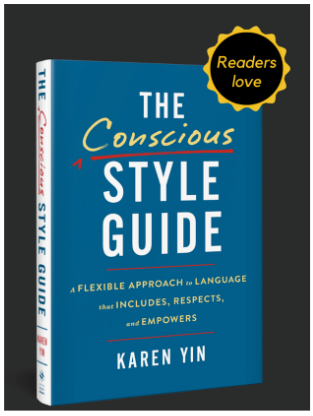
Ressourcen

Ihr vollständiger Leitfaden für authentisches Marketing

Dieser Leitfaden zeigt, wie die erfolgreichsten Marken Kunden erreichen und konvertieren, indem sie authentische Marketingkampagnen entwickeln, die Vertrauen aufbauen, die Markenbekanntheit steigern und den Umsatz erhöhen, indem sie sich für die wichtigen Themen einsetzen. Er skizziert die Schritte, die Sie unternehmen können, um Ihre Markentransparenz aufzubauen und zu verbessern, und inspiriert Sie mit einigen der besten Beispiele für authentische Kampagnen, die es gibt.

Leitfaden zur Barrierefreiheit im Digitalen und Web für Vermarkter

Eine umfassende Ressource für digitale Vermarkter, die die Barrierefreiheit im Internet verstehen und in ihre Strategien integrieren wollen. Es behandelt die Barrierefreiheit im Internet und ihre Bedeutung, rechtliche Rahmenbedingungen, Umsetzungsstrategien und gibt Empfehlungen für nutzerfreundliche Ansätze.



Bewusster Stil-Leitfaden

Ist die erste KOSTENLOSE Website, die sich der bewussten Sprache widmet und von der preisgekrönten Redakteurin und Autorin Karen Yin erstellt wurde. Erfahren Sie, wie Sie Sprache verwenden können, um einzubeziehen, zu respektieren und zu befähigen, erforschen Sie die untenstehenden Themen. Die Website enthält eine Fülle von Ressourcen und Werkzeugen, Artikeln und anderen Anleitungen, wie man sich inklusiv verhalten und eine bewusste Sprache verwenden kann. Suchen Sie zum Beispiel nach: Fähigkeiten und Behinderung, Alter, Aussehen, Geschlecht und mehr.

Gender Decoder

Der Gender Decoder ist ein kostenloses Online-Tool, das Nutzern helfen soll, geschlechtsspezifische Sprache in Marketingtexten, Stellenanzeigen oder anderen Textarten zu erkennen. Es analysiert den von Ihnen eingegebenen Text und hebt Wörter hervor, die auf der Grundlage von Untersuchungen zur geschlechtsspezifischen Sprache unbewusst eher Männer oder Frauen ansprechen.

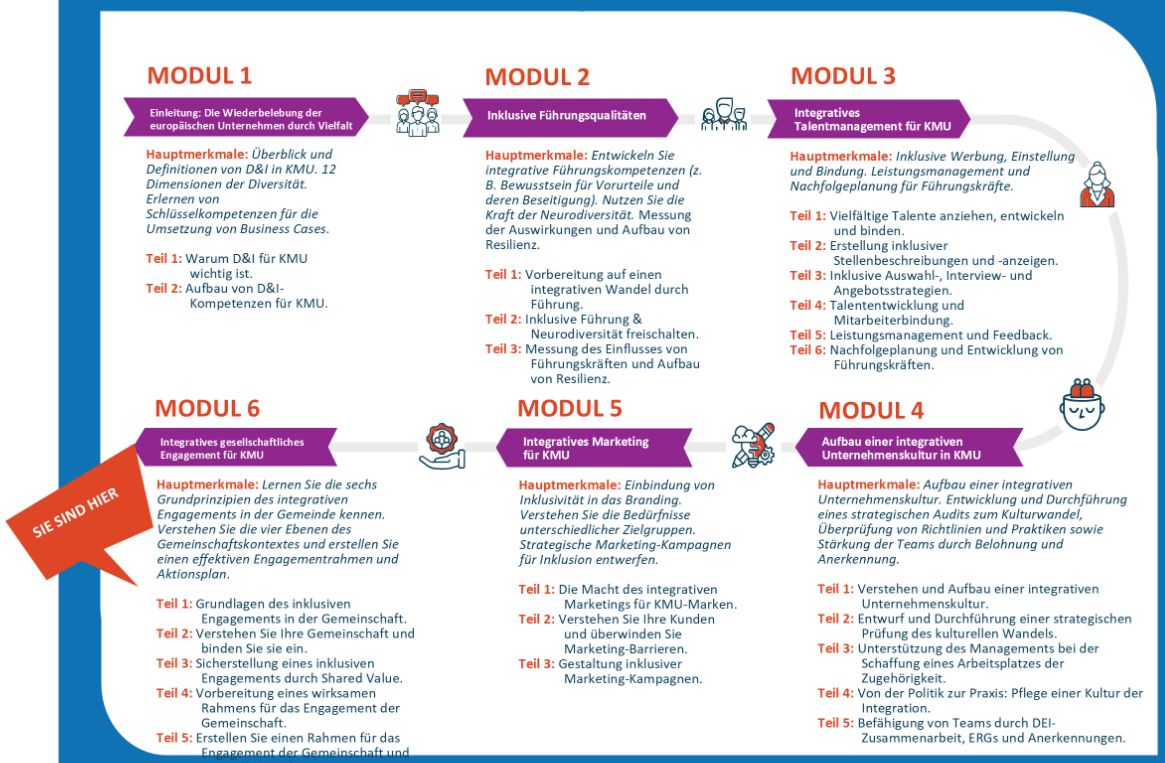
Modul 6

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU (5 Teile)

Einführung in Modul 6

Entdecken Sie den DARE Module Learning Pathway:

Nutzen Sie unsere Lernblöcke, die KMU dabei helfen sollen, vielfältige, gerechte und integrative Arbeitsplätze zu schaffen. Nutzen Sie die Möglichkeiten der DEI, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praktischen und interaktiven Module bieten Einblicke in die Praxis und Fallstudien aus einer europäischen Perspektive - helfen Sie mit, Arbeitsplätze und Gemeinschaften zu schaffen, in denen sich alle wohlfühlen!



DIVERSITÄTEN BELEBEN DAS UNTERNEHMEN

Einführung in inklusives gesellschaftliches Engagement

Definitionen und Konzepte

Ein inklusives gesellschaftliches Engagement ist ein entscheidender Prozess, der eine gerechte Beteiligung, Vertretung und Entscheidungsfindung für alle Menschen gewährleistet, insbesondere für Angehörige marginalisierter oder unterversorgter Gruppen. Um ein inklusives Engagement effektiv zu praktizieren, ist es wichtig, die grundlegenden Definitionen - wie Gerechtigkeit, Inklusion, Vielfalt und Zugänglichkeit - zu verstehen und zu wissen, wie sie zusammenhängen, um faire und ermächtigende Initiativen zum Aufbau von Gemeinschaften zu schaffen.

Einführung in Modul 6

Modul 6 (5 Teile)

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

Hauptmerkmale: Lernen Sie die sechs Grundprinzipien des integrativen Engagements in der Gemeinde kennen. Verstehen Sie die vier Ebenen des Gemeinschaftskontextes und erstellen Sie einen effektiven Engagementrahmen und Aktionsplan.

Teil 1: Grundlagen des inklusiven gesellschaftlichen Engagements. Erkundung der wichtigsten Definitionen und Konzepte für inklusives gesellschaftliches Engagement wie Gleichberechtigung, Inklusion und Zugänglichkeit. Es wird erklärt, was es nicht ist, z. B. Alibifunktion und Ausbeutung. Es werden die Vorteile untersucht, z. B. Innovation und wirtschaftliche Gerechtigkeit. Schließlich werden die sechs Grundprinzipien vorgestellt: Gemeinsame Werte, Repräsentation, Zugänglichkeit, Transparenz, Respekt und Befähigung.

Teil 2: Verstehen und Einbinden Ihrer Gemeinschaft. Lernen Sie, wie Sie die verschiedenen Gruppen in Ihrer Gemeinde identifizieren und verstehen können, indem Sie die vier Ebenen des Gemeindekontextes untersuchen: Einwohner, Kultur, Sektoren und Ressourcen. Gewinnen Sie Strategien, um Vertrauen aufzubauen, die Beteiligung zu fördern und den Stolz der Gemeinschaft zu stärken.

Teil 3: Sicherstellung eines inklusiven Engagements durch gemeinsamen Wert. Konzentrieren Sie sich auf die Schaffung gemeinsamer Werte durch unterschiedliche Perspektiven, die Mobilisierung kollektiven Handelns und die Ermächtigung lokaler Akteure. Lernen Sie effektives Engagement durch aktives Zuhören, ehrliche Kommunikation und partizipative Entscheidungsfindung, um eine langfristige Stärkung der Gemeinschaft zu gewährleisten.

Teil 4: Vorbereitung eines effektiven Rahmens für die Beteiligung der Gemeinschaft. Folgen Sie einer Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Vorbereitung eines inklusiven Rahmens für das Engagement: Klärung der Ziele, Bildung von Teams, Verfeinerung von Strategien und Sicherstellung, dass jede Stimme im Engagementprozess gehört wird.

Teil 5: Erstellen Sie einen Rahmen für das Engagement der Gemeinschaft und einen Aktionsplan. Entwickeln Sie einen Rahmen für das Engagement in der Gemeinschaft, indem Sie die Interessengruppen, den Zweck und die Ergebnisse bestimmen. Lernen Sie, formelle und informelle Methoden zu kombinieren, einen partizipativen Aktionsplan zu erstellen und eine kontinuierliche Planung für ein nachhaltiges Engagement anzustreben.

Einführung in Modul 6
Es gibt 5 Teile

Einführung DARE zu Modul 6

Dieses Modul soll ein umfassendes Verständnis für ein integratives Engagement in der Gemeinschaft vermitteln und sicherstellen, dass jede Stimme gehört und respektiert wird.

Teil 1: Erkunden Sie die Grundsätze: Gemeinsame Werte, Repräsentation, Zugänglichkeit, Transparenz, Respekt und Befähigung.

Teil 2: Identifizierung der verschiedenen Schichten der Gemeinschaft - Einwohner, Kultur, Sektoren und Ressourcen. Entwickeln Sie Strategien zur Förderung der Beteiligung und zum Aufbau von Gemeinschaftsstolz.

Teil 3: Gemeinsame Werte schaffen durch Integration verschiedener Perspektiven und Mobilisierung kollektiver Maßnahmen.

Teil 4: Bilden Sie Engagement-Teams, verfeinern Sie Strategien und erleichtern Sie integrative Gespräche, die sicherstellen, dass alle Stimmen gehört werden.

Teil 5: Lernen Sie, einen nachhaltigen Rahmen für das Engagement der Gemeinschaft zu entwerfen, der klare Ziele, die Einbindung von Stakeholdern und messbare Ergebnisse umfasst und langfristige Auswirkungen und Anpassungsfähigkeit gewährleistet.

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

SIE SIND HIER

Abschnitt 1	Grundlagen des inklusiven gesellschaftlichen Engagements: Grundsätze, Praktiken und Vorteile	Teil 1
Abschnitt 2	Verstehen Sie und engagieren Sie Ihre Gemeinschaft: Grundlagen für integrative Wirkung.	Teil 2
Abschnitt 3	Sicherstellung eines inklusiven Engagements durch gemeinsame Wertschöpfung und Empowerment der Gemeinschaft.	Teil 3
Abschnitt 4	Vorbereitung eines effektiven Rahmens für das Engagement in der Gemeinschaft: Schritt-für-Schritt-Anleitung.	Teil 4
Abschnitt 5	Schaffung eines Rahmens für das Engagement der Gemeinschaft und Entwicklung eines gemeinsamen Aktionsplans	Teil 5

Beispiel-Folie

Einleitung: Definition von inklusivem Gemeinschaftsengagement

Bei der Einbeziehung der Gemeinschaft geht es darum, sicherzustellen, dass alle Mitglieder einer Gemeinschaft - insbesondere diejenigen aus historisch marginalisierten oder unterrepräsentierten Gruppen - eine sinnvolle Rolle in Entscheidungsprozessen spielen, die ihr Leben betreffen.

Es geht darum, Barrieren abzubauen, zugängliche Möglichkeiten der Beteiligung zu schaffen und den Beitrag verschiedener Stimmen zu würdigen.

Was es jedoch nicht ist, sind Alibiveranstaltungen, Ausgrenzung oder die Ausnutzung der Zeit und Ressourcen der Gemeinschaft für oberflächliche Zwecke. Echtes inklusives Engagement ist ein fortlaufender Prozess, der Vertrauen aufbaut, den Einzelnen befähigt und den Geist der Zusammenarbeit fördert. Im nächsten Abschnitt wird anhand von Definitionen, Kontexten und Beispielen näher erläutert, was es ist und was es nicht ist und warum solche Erklärungen notwendig sind.

Modul 6 (Teil 1) Abschnitte 1 - 5

Modul 6 (Teil 1)

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

Teil 1: Grundlagen des inklusiven gesellschaftlichen Engagements: Grundsätze, Praktiken und Vorteile.

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M6:Teil 1

Definitionen und Konzepte des gesellschaftlichen Engagements. Deckt Definitionen und Konzepte aus der Perspektive der KMU am Arbeitsplatz und der Gemeinschaft ab, z. B. Gleichheit, Einbeziehung, Vielfalt und Zugänglichkeit.

Was ist integratives Engagement? In diesem Abschnitt geht es um aktive Beteiligung, Zusammenarbeit, Schaffung von Zugang, Beseitigung von Barrieren, Vertrauensbildung durch Transparenz, Schaffung und Förderung eines integrativen Umfelds und Stärkung gefährdeter Gruppen.

Was inklusives kommunales Engagement NICHT ist. Erfasst Alibifunktion, Ausgrenzung, Ignorieren marginalisierter Stimmen, einseitige Kommunikation, Ausbeutung, Manipulation

Vorteile wie die Förderung von Innovationen, die Ausweitung des Einflusses auf die Gemeinschaft und die Verbesserung der wirtschaftlichen Gerechtigkeit.

01 Einführung in integratives gesellschaftliches Engagement, Definitionen und Konzepte

02 Was ist inklusives gesellschaftliches Engagement?

03 Was ist kein inklusives gesellschaftliches Engagement?

04 Die Vorteile eines inklusiven gesellschaftlichen Engagements

Fallstudie: 3fe Coffee, Irland
Fallstudie: Kleine Unternehmen, große Herzen!
Fallstudie: DHR Communications, Irland

Modul 6 (Teil 1) Abschnitte 1 - 5 & Lernziele

Überblick über die Sektionen

Einführung in die 6 Schlüsselprinzipien oder Grundwerte des inklusiven Engagements der Gemeinschaft: Gemeinsame Werte, Repräsentation, Zugänglichkeit, Transparenz, Respekt und Befähigung.

05 Grundprinzipien und Grundwerte des inklusiven gesellschaftlichen Engagements

Fallstudie: TEG Engineering, Irland

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

1. **Verstehen der wichtigsten Definitionen und Konzepte** - Lernen Sie mehr über Gleichberechtigung, Integration, Vielfalt und Barrierefreiheit im Bereich des gesellschaftlichen Engagements und der KMU-Arbeitsplätze.
2. **Verstehen, was unter inklusivem Bürgerengagement zu verstehen ist** - Untersuchen Sie, wie Sie sicherstellen können, dass Ihr Engagement inklusiv ist, und konzentrieren Sie sich dabei auf aktive Beteiligung, Zusammenarbeit, Transparenz und den Abbau von Barrieren.
3. **Erkennen, was KEIN inklusives Engagement ist** - Verstehen und unterscheiden Sie zwischen echtem Engagement und schädlichen Praktiken wie Alibiverhalten, Ausgrenzung oder Manipulation.
4. **Analysieren Sie die Vorteile von inklusivem Engagement** - Untersuchen Sie, wie inklusives Engagement Innovationen vorantreibt, den Einfluss auf die Gemeinschaft vergrößert und die wirtschaftliche Gerechtigkeit verbessert.
5. **Anwendung der 6 Grundprinzipien** - Lernen Sie, wie Sie gemeinsame Werte, Repräsentation, Zugänglichkeit, Transparenz, Respekt und Befähigung in die Bemühungen um ein Engagement in der Gemeinschaft einbringen können.

Stolzer Sponsor des County Football Club

Die TEG nimmt ihr Engagement für die lokale Gemeinschaft in vier Hauptbereichen sehr ernst (entschuldigen Sie das Wortspiel ☺)

- **Unterstützen Sie lokale Teams:** Wir nehmen unser Engagement für die lokale Gemeinschaft sehr ernst. Wir tun dies auf konkrete Weise, indem wir lokale Unternehmen, die Mannschaftssportarten anbieten, finanziell unterstützen. Wir unterstützen Fußball-, Gaelic- und Rugby-Vereine, weil wir ihre Arbeit bewundern. Unsere Jugend wird dank der Westmeath GAA in Zukunft bessere Erwachsene sein, und deshalb sind wir jetzt der Hauptsponsor des Cusack Park. Er wird den Namen TEG Cusack Park tragen. Wir bewundern, was die Westmeath GAA erreicht hat und glauben, dass sie unsere Gemeinde zu einem besseren Ort zum Leben macht.
- Siehe TEG-Nachhaltigkeitsbericht unter Ressourcen

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

https://teg.com/company-news/teg-proud-sponsors-of-westmeath-gaa/

Beispielhafte Folien

Fallstudie

Kleine Unternehmen - große Herzen.

Untersuchungen der Federation of Small Businesses (FSB) haben ergeben, dass 80 % der FSB-Mitglieder im Vereinigten Königreich zwischen 2016 und 2019 einen Beitrag zu ihrer lokalen Gemeinschaft leisten.

Von diesen kleinen Unternehmen spendeten 38 % Zeit und 32 % stellten ihrer Gemeinde ihre Fähigkeiten zur Verfügung.

Dieses Engagement in der Gemeinde war nicht nur eine großartige Gelegenheit, etwas für ihre Region zu tun und ihre Initiativen zu unterstützen, sondern es hat sich auch gelohnt (siehe nächste Folie).

https://www.fsb.org.uk/resource-report/small-business-big-heart-communities-report.html

Modul 6 (Teil 2) Abschnitte 1 - 3

Module 6 (Part 2)

Inclusive Community Engagement for SMEs

Part 2: Understand & Engage Your Community: Foundations for Inclusive Impact.

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0

M6:Teil 2

Identifizieren und verstehen Sie Ihre Gemeinschaft. Lernen Sie, wer genau Ihre Gemeinschaft ausmacht, damit Sie genau wissen, wem Sie dienen und wie Sie mit verschiedenen Gruppen interagieren müssen.

Verstehen Sie die vier Ebenen des Gemeinschaftskontextes. Lernen Sie, die Ebenen zu entfalten und in die Werte Ihres Unternehmens zu integrieren, um einen gemeinsamen Wert zu schaffen.

1. Einwohner, Kultur und Geschichte
2. Wirtschaft, Regierung, gemeinnützige Sektoren und Koalitionen
3. Programme, Politiken, Pläne und Systeme
4. Ressourcen, Umgebungen und Standort

Strategien zum Aufbau von Vertrauen und Verbindungen. Behandelt werden Schlüsselstrategien wie die Schaffung eines sicheren und inklusiven Raums, die Anpassung an die Bedürfnisse der Gemeinschaft, die Förderung aktiver Beteiligung und der Stolz auf die Gemeinschaft und den Ort.

01 Identifizieren und verstehen Sie Ihre Gemeinschaft

02 Verstehen der vier Ebenen des Gemeinschaftskontextes

03 Strategien zum Aufbau von Vertrauen und Verbindungen

Übung: Identifizieren und listen Sie Ihre Gemeinschaft auf

Übung: Den Rahmen für den Gemeinschaftskontext vorbereiten

Übung: Recherchieren Sie und sprechen Sie mit Ihrer Gemeinde

Modul 6 (Teil 2) Abschnitte 1 - 3
Lernziele

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

1. **Identifizieren und verstehen Sie Ihre Gemeinschaft -** Erkennen Sie die verschiedenen Gruppen, aus denen sich Ihre Gemeinschaft zusammensetzt, und passen Sie Ihre Engagementstrategien so an, dass Sie sie effektiv bedienen und mit ihnen interagieren können.
2. **Analysieren Sie die vier Ebenen des Gemeinschaftskontextes** - Entfalten Sie die verschiedenen Ebenen der Gemeinschaftsdynamik und integrieren Sie sie mit Ihren Unternehmenswerten, um einen gemeinsamen Wert zu schaffen.

- Einwohner, Kultur und Geschichte
- Wirtschaft, Regierung und gemeinnützige Sektoren und Koalitionen
- Programme, Politiken, Pläne und Systeme
- Ressourcen, Umgebungen und Standort

3. **Anwendung von Strategien zum Aufbau von Vertrauen und Verbindungen** - Umsetzung von Schlüsselstrategien zur Schaffung sinnvoller Beziehungen, wie z. B. die Schaffung eines integrativen Raums, Anpassung an die Bedürfnisse der Gemeinschaft, Förderung der Beteiligung und Stärkung des Gemeinschaftsstolzes.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Beispiel-Folie

01 Gemeinschaftlicher Kontext: Einwohner, Kultur und Geschichte **Ebene 1**

- **Gemeinschaften** sind reich an Traditionen des bürgerschaftlichen Engagements, die sich in Nachbarschaftsvereinigungen, Jugendräten, Kirchengemeinden und verschiedenen Formen der Beteiligung zeigen. Die Anerkennung dieser tief verwurzelten Traditionen stärkt die Zusammenarbeit und schafft Vertrauen.
- **Kultur und Geschichte** spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, Möglichkeiten für (und manchmal auch Widerstände gegen) Partnerschaft und Engagement in der Gemeinschaft zu verstehen. Sie sollten in die Vorbereitungsarbeiten einfließen, insbesondere in den Aufbau von Beziehungen und die Entwicklung von integrativen Strategien und Programmen.
- **Blickwinkel der Inklusivität:** Gemeinschaften mit einer Geschichte sozialer und struktureller Ungerechtigkeiten wie Rassismus, Klassismus und anderer "Ismen" benötigen möglicherweise einen bewussteren, transparenteren, wechselseitigen und handlungsorientierten Prozess, um die Beziehungen, das gegenseitige Verständnis und das Vertrauen aufzubauen, die für den Erfolg notwendig sind.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE https://healthyplacesbydesign.org/community-context/

Übung 1

Übung. Identifizieren Sie und listen Sie auf, wer Ihre Gemeinschaft ist;

1. **Ortsansässige**: Sie leben und arbeiten in der Gemeinde, daher ist ihr Beitrag wichtig.
2. **Führungspersönlichkeiten und Champions der Gemeinschaft**: Religiöse, kulturelle oder bürgernahe Führer, die größere Gruppen vertreten.
3. **Lokale Unternehmen und Unternehmer**: wie Tourismus, Technologie, Landwirte, Dienstleistungen und Einzelhandel.
4. **Jugendgruppen und Schulen**: Junge Menschen bringen frische Ideen und Energie.
5. **Staatliche Stellen und Unternehmensförderung:** z. B. solche, die KMU und die wirtschaftliche Entwicklung unterstützen.
6. **Non-Profit-Organisationen und Interessenvertretungen**: Unternehmen, die sich für soziale oder ökologische Belange einsetzen, z. B. Jugendzentren, Flüchtlingszentren, Gemeindezentren.
7. **Unterrepräsentierte Gruppen**: Ausgegrenzte Personen oder Gruppen, die bei der Entscheidungsfindung oft nicht mitreden können, z. B. Menschen mit Behinderungen, Arbeitslose oder Einwanderer.

Übung 2

Übung: Den Rahmen für den Gemeinschaftskontext vorbereiten

Bevor Sie sich engagieren, sollten Sie sich ein umfassendes Bild vom Kontext und den Bedürfnissen der Gemeinde machen und einen Rahmen für die Entwicklung eines Plans festlegen, bevor Sie mit der Recherche beginnen und die Gemeinde aufsuchen:

- ❑ **Definieren Sie Ihren Anwendungsbereich**: Wenden Sie sich an Anwohner, kleine Unternehmen, Kunsthandwerker, Schulen oder eine Mischung aus beidem?
- ❑ **Formale Forschung:** Um Bedürfnisse, Herausforderungen und Prioritäten sowie die Auswirkungen Ihres Unternehmens zu verstehen. Schauen Sie sich die lokale Geschichte an und nutzen Sie Umfragen, öffentliche Aufzeichnungen und soziale Medien, um Informationen zu sammeln.
- ❑ **Kulturelle und soziale Analyse**: Sicherstellen, dass der Beteiligungsprozess mit den Werten und dem Kontext der Gemeinschaft übereinstimmt.
- ❑ **Stakeholder-Mapping:** Identifizierung der Hauptakteure, Schlüsselpersonen und -gruppen, die Einfluss auf die Initiativen haben oder von ihnen profitieren könnten.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Übung: Den Rahmen für den Gemeinschaftskontext vorbereiten

- **Direktes Engagement:** Nehmen Sie sich Zeit für informelle Gespräche mit Gemeindemitgliedern - veranstalten Sie eine lokale Kaffeestunde oder nehmen Sie an bestehenden Gemeindeveranstaltungen teil.
- **Beobachtung:** Gehen Sie durch die Nachbarschaft, um das tägliche Leben zu beobachten und zu verstehen, wie das Unternehmen in die Gemeinde passen und ihr dienen könnte.

- ❑ **Sprechen Sie mit wichtigen Personen:** Treffen Sie sich mit Einzelpersonen, verschiedenen Gruppen, Führungskräften, Jugendgruppen oder Unternehmen vor Ort, um ein Gespräch zu führen und Erkenntnisse zu gewinnen.
- ❑ **Demografische Daten verstehen:** Berücksichtigen Sie Faktoren wie Alter, kultureller Hintergrund, Beschäftigung und Interessen.
- ❑ **Recherchieren Sie bestehende Netzwerke:** Identifizieren Sie kommunale Unternehmen, kulturelle Gruppen und Einflussnehmer.

In der nächsten Übung geht es darum, die Schlüsselbereiche zu verstehen, zu erkunden und zu erforschen.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Übung 3

Übung. Beginnen Sie zu recherchieren und zu sprechen

Die Grundlage für integratives und wirkungsvolles Engagement

Diese Übung wird Ihnen helfen, den Kontext Ihrer Gemeinde zu erforschen und die Grundlage für ein inklusives und wirkungsvolles Engagement in der Gemeinde zu schaffen. Die Übung "Die Landschaft des Gemeinwesens verstehen" wird Ihnen helfen zu verstehen, wie wichtig es ist, ein tiefes Verständnis des lokalen Kontextes zu erlangen, bevor Sie mit den Engagementbemühungen beginnen. Das müssen Sie tun;

- **Bewertung einzigartiger Merkmale** wie sozialer, kultureller, geografischer, historischer, wirtschaftlicher und ökologischer Faktoren, die das Gemeinwesen prägen. KMU sollten sich aktiv über die einzigartigen Merkmale ihres Gemeinwesens informieren.
- **Identifizierung der wichtigsten Stakeholder,** Verständnis ihrer Bedürfnisse, Prioritäten und Herausforderungen und Erkennen der vorhandenen Ressourcen und Dynamiken. Kombination von informeller Forschung (z. B. Gespräche mit Anwohnern und wichtigen Interessengruppen) mit formalen Methoden (z. B. Analyse lokaler Daten oder Berichte).

- **Erforschen Sie die Geschichte und die Vorzüge der Gemeinde.** Gemeinden werden durch ein komplexes Geflecht aus sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen, sicherheitsrelevanten, ökologischen und historischen Faktoren geprägt. Die Durchführung von qualitativer Gemeinwesenforschung beleuchtet die Erfahrungen der Einwohner und hilft dabei, einzigartige Bedürfnisse, Vorteile und Herausforderungen zu identifizieren. Sie hilft Ihnen, die Nuancen zu verstehen, damit Sie gemeinsame Werte und gerechte Lösungen schaffen können. Die Forschung ermöglicht es Ihnen, herauszufinden, wie Sie Ihr Engagement inklusiv und wirkungsvoll gestalten können.
- **Verstehen Sie, dass soziale Faktoren** wie Kultur, Ethnie, Bildungsstand, Sprachkenntnisse, körperliche Fähigkeiten und Umweltbedingungen eine Rolle bei der Gestaltung von Perspektiven spielen.

Ein **Lebensmittelgeschäft in Spanien** könnte **zum Beispiel** durch Nachforschungen herausfinden, dass ein erheblicher Teil der lokalen Bevölkerung den Zugang zu Bioprodukten schätzt, aber Probleme mit der Erschwinglichkeit hat.

- **Untersuchen Sie die Einflüsse von Verkehr, Umwelt und Zugänglichkeit.** Untersuchen Sie die Verbindungen zum Verkehr in der Gemeinde oder die Zugangsbarrieren, die die Interaktion der Menschen mit Ihrem Unternehmen und den vorgeschlagenen Programmen beeinflussen könnten.

So könnte **beispielsweise** ein **landwirtschaftlicher Betrieb in Frankreich**, der ein Programm für gemeinschaftsgestützte Landwirtschaft plant, Transporthindernisse kartieren, um gerechte Liefermöglichkeiten zu gewährleisten.

Übung 4

Übung. Sprechen Sie mit den Einheimischen!

Als Nächstes sollten Sie mit den Einheimischen, den Randgruppen und den verschiedenen Gemeinschaften sprechen.

Verwenden Sie diesen personenzentrierten Ansatz: So stellen Sie sicher, dass Sie kooperativ, transparent und authentisch mit den Interessenvertretern der Gemeinschaft zusammenarbeiten, um Probleme zu identifizieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Sammeln Sie Erzählungen von Gemeindemitgliedern, um die Auswirkungen des sozialen, baulichen und wirtschaftlichen Umfelds zu verstehen.

Hören Sie sich die Geschichten an, die Traditionen, was funktioniert und was nicht funktioniert hat, und erfahren Sie, warum. Fragen Sie sie nach ihren Herausforderungen, Frustrationen, Hoffnungen und Träumen. Seien Sie konkret und sprechen Sie über wichtige Faktoren wie Arbeitslosigkeit, Kriminalität, sozioökonomischen Status, Bildung und Gesundheit, ermitteln Sie ihre Herausforderungen und den Bedarf an Engagement.

Übung. Sprechen Sie mit den Einheimischen!

Erstes Engagement: Besuchen Sie öffentliche Orte, wie lokale Unternehmen, Gemeindezentren, Cafés oder andere Treffpunkte. Organisieren Sie gegebenenfalls direkte Aktionen wie Hausbesuche oder Pop-up-Events, um das Unternehmen und Ihr Engagement für die Gemeinschaft vorzustellen.

Stellen Sie das Unternehmen vor: Beginnen Sie das Gespräch, indem Sie sich vorstellen, erklären, warum Sie in der Gegend sind, und Einzelheiten über die Ziele des Unternehmens für das Engagement in der Gemeinde mitteilen. Erlauben Sie dem Gemeindemitglied, seine eigene Geschichte und seine Erfahrungen mit der Region zu erzählen.

Lassen Sie die Gemeinschaft das Gespräch führen: Leiten Sie das Gespräch, indem Sie Schlüsselbereiche hervorheben, die Ihrer Meinung nach behandelt werden müssen, z. B. Arbeitslosigkeit, Jugendförderung, interkultureller Austausch. Aber hören Sie zu, vielleicht sind Sie überrascht, dass es noch andere Prioritäten gibt.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Übung. Sprechen Sie mit den Einheimischen!

Einblicke dokumentieren: Achten Sie darauf, dass Sie nach jedem Gespräch oder jeder Beobachtung die wichtigsten Erkenntnisse, Herausforderungen und potenziellen Chancen für Ihr Programm zum inklusiven Bürgerengagement dokumentieren. Diese Notizen helfen bei der Entwicklung Ihrer Initiativen für inklusives Engagement.

Reflektieren Sie und erstatten Sie Bericht: Rufen Sie das Team zusammen, um Beobachtungen und Erkenntnisse auszutauschen. Reflektieren Sie das von der Gemeinde gesammelte Feedback und identifizieren Sie gemeinsame Themen und spezifische Bedürfnisse. Nutzen Sie diese Informationen, um die nächsten Schritte bei der Entwicklung von integrativen Projekten zu lenken, die auf die Bedürfnisse der Gemeinschaft eingehen und von Natur aus integrativ sind.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Übung. Sprechen Sie mit den Einheimischen!

Informelle Fokusgruppen: Ein **Restaurant in Italien** könnte Fokusgruppen mit Einheimischen veranstalten, um herauszufinden, wie saisonale Gerichte die kulinarischen Traditionen der Gemeinschaft widerspiegeln können.

Rundgänge: Spazieren Sie mit Ihrer Gemeinschaft mit unterschiedlichem Hintergrund, um das tägliche Leben zu erkunden und zu beobachten, Fotos zu machen und die Dynamik der Gemeinschaft zu erkennen. Dies könnte ungenutzte Räume aufdecken und neue Ideen für integrative Initiativen hervorbringen.

Beispiel: Ein **IT-Beratungsunternehmen in den Niederlanden** könnte untersuchen, wie sich Infrastrukturprojekte auf den digitalen Zugang in unterversorgten Stadtvierteln ausgewirkt haben.

Informelle Workshops: Ein **Handwerksbetrieb in Dänemark** könnte Handwerker dazu befragen, wie sich die Stadtentwicklung auf ihr Gewerbe ausgewirkt hat, und diese Erkenntnisse nutzen, um entsprechende Workshops zu veranstalten.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Fragen für einen offenen Dialog mit Gemeinschaften

Führen Sie einen offenen Dialog: Führen Sie Gespräche mit offenem Ausgang. Anstelle von strukturierten Interviews sollten Sie das Gespräch natürlich verlaufen lassen. Fragen könnten sein:

- "Vor welchen Herausforderungen steht die Gemeinschaft Ihrer Meinung nach im Moment?"
- "Welche lokalen Probleme sollten Ihrer Meinung nach angegangen werden?"
- "Was schätzen Sie an diesem Viertel am meisten?"
- "Wie können lokale Unternehmen, einschließlich unseres Unternehmens, zum Wohlergehen der Gemeinschaft beitragen?"

Modul 6 (Teil 3)

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

Teil 3: Sicherstellung eines inklusiven Engagements durch gemeinsame Wertschöpfung und Empowerment der Gemeinschaft.

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M6:Teil 3

Tiefer gehen: Gemeinsame Werte schaffen. Erfahren Sie, wie Sie einen dauerhaften gemeinsamen Wert schaffen, unterschiedliche Perspektiven einbeziehen, für kollektives Handeln mobilisieren und lokale Champions befähigen.

Tiefer gehen: Wirksames inklusives Engagement. Erfahren Sie, wie Sie durch aktives Zuhören und Repräsentation sicherstellen können, dass jeder gehört und verstanden wird. Lernen Sie, wie man offen und ehrlich kommuniziert und zusammenarbeitet, um zu teilen, zu lernen und gemeinsam zu wachsen.

Tiefer gehen: Stärkung von integrativen Gemeinschaften. Erfahren Sie mehr über partizipatives Engagement und die Einbeziehung von Gemeinschaften in die Entscheidungsfindung. Erfahren Sie mehr über den Aufbau von Kapazitäten, wirtschaftliche und soziale Teilhabe, Interessenvertretung und Maßnahmen zur Unterstützung der Infrastruktur.

01 **Tiefer gehen:** Gemeinsame Wertschöpfung

02 **Tiefer gehen:** Effektives inklusives Engagement

03 **Tiefer gehen:** Gemeinschaften befähigen

Fallstudie: Frazer Bakery, Finnland (Vielfältige Perspektiven)

Fallstudie: Mavi Jeans, Türkei (Mobilisierung)

Fallstudie: Hand in Hand, Schweden (Partizipative Planung)

Fallstudie: Doolin Hotel, Irland (Empowering Communities)

Fallstudie: Tico Mail, Irland (SDG-Umsetzung)

Modul 6 (Teil 3) Abschnitte 1 - 3
Lernziele

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

- **Verstehen der Prinzipien der gemeinsamen Wertschöpfung** - Erklären, wie Unternehmen durch die Integration von Gemeinschaftsbedürfnissen und unterschiedlichen Perspektiven dauerhafte Werte schaffen können.
- **Anwendung effektiver Techniken zur Einbeziehung von Mitarbeitern** - Nutzen Sie aktives Zuhören, Repräsentation und transparente Kommunikation, um eine sinnvolle Zusammenarbeit aufzubauen.
- **Empowerment lokaler Vorreiter und Mobilisierung von Maßnahmen** - Identifizierung von Strategien zur Unterstützung von Führungspersönlichkeiten in den Gemeinden, zur Förderung kollektiver Maßnahmen und zur Erzielung einer nachhaltigen Wirkung.
- **Erleichterung der partizipativen Entscheidungsfindung** - Anwendung von Methoden, die die Mitglieder der Gemeinschaft in die Gestaltung von Initiativen einbeziehen, die sie betreffen.
- **Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Empowerments** - Anerkennung der Rolle von Interessenvertretung, Kapazitätsaufbau und Infrastrukturunterstützung bei der Stärkung von Gemeinschaften.

Beispiel-Folie

Gemeinsamer Wert	Was zu tun ist	Wie?	Was man nicht tun sollte	Beispiel
Vielfältige Perspektiven einbeziehen	Suchen Sie aktiv nach unterschiedlichen Standpunkten und schätzen Sie diese. Nutzen Sie diese Erkenntnisse, um Lücken zu schließen und Ihre Initiativen zu verfeinern. Berücksichtigen Sie Familien, Alleinstehende, Kinder	Organisieren Sie Brainstorming-Sitzungen und Anhörungsforen, bei denen alle Mitglieder der Gemeinschaft Ideen einbringen können.	Vermeiden Sie es, Rückmeldungen von kleineren oder weniger einflussreichen Gruppen abzulehnen. Zwingen Sie keine externen Lösungen auf, ohne den lokalen Input zu berücksichtigen.	In Deutschland bezieht die Bio-Lebensmittel Manufaktur lokale Landwirte, Umweltschützer und Verbraucher in ihre Initiativen für nachhaltige Bio-Lebensmittel ein. Sie arbeiten eng mit regionalen Landwirten zusammen, um qualitativ hochwertige Bio-Lebensmittel zu beziehen. Sie bitten regelmäßig um Kontakte und nehmen an verschiedenen Veranstaltungen teil, um ihre Bemühungen um Nachhaltigkeit zu unterstützen.

Modul 6 (Teil 3) Abschnitt 1 - 3

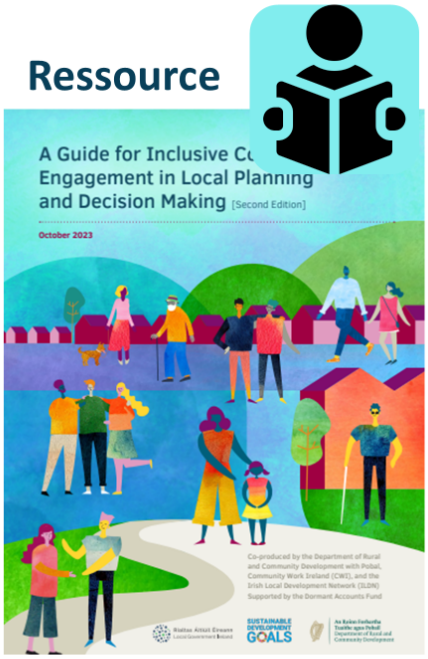
Ressourcen

01

Gemeinsamen Wert schaffen: Unterschiedliche Perspektiven einbeziehen

Vielfältige Perspektiven einbeziehen: Ihr Ziel sollte es sein, ein breites Spektrum von Perspektiven und Standpunkten einzubeziehen und anzuhören, um sicherzustellen, dass Bedenken oder Lücken im Planungsprozess berücksichtigt werden. Indem Sie ein breites Spektrum von Gemeindemitgliedern einbeziehen, können Sie wertvolle Einblicke und unterschiedliche Standpunkte, Lösungen und Perspektiven erfahren und gewinnen. Dies wird dazu beitragen, Ihre Ideen oder Initiativen so zu gestalten, dass sie relevanter, integrativer und effektiver sind. Dieser Ansatz stellt sicher, dass jede Stimme gehört wird und dass Ihre Bemühungen die wahren Bedürfnisse und Bestrebungen der Gemeinschaft widerspiegeln, was zu stärkeren, wirkungsvolleren Ergebnissen mit gemeinsamem Wert führt.

Ressource



DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE https://assets.gov.ie/274611/a547919e-0cf5-412b-8983-f260c8ed66ed.pdf

02

Gemeinsamen Wert schaffen: Mobilisierung der Gemeinschaft

Mobilisieren Sie die Gemeinschaft: Durch integratives Engagement mobilisieren Sie mehr Menschen, indem Sie sicherstellen, dass sie informiert, aktiviert und zur Teilnahme motiviert werden. Dieser Prozess verbreitert nicht nur die Unterstützungsbasis, sondern ermöglicht auch eine größere Vielfalt bei der Beteiligung, was der Schlüssel zur Schaffung sinnvoller, gemeinschaftsorientierter Initiativen ist. Je mehr Menschen sich beteiligen, desto größer ist die kollektive Wirkung, was zu stärkeren und nachhaltigeren Ergebnissen führt, die der gesamten Gemeinschaft zugute kommen. Indem wir ein breites Spektrum von Stimmen einbeziehen und befähigen, schaffen wir einen dauerhaften gemeinsamen Wert, der den Fortschritt vorantreibt und ein Gefühl der Eigenverantwortung bei allen Beteiligten erzeugt.

Ressource

Strategien für eine wirksame Mobilisierung der Gemeinschaft

- ❖ Identifizierung und Einbeziehung wichtiger Interessengruppen
- ❖ Entwickeln Sie eine klare und überzeugende Botschaft und Zielsetzung
- ❖ Beziehungen und Vertrauen aufbauen
- ❖ Ermächtigung der Mitglieder der Gemeinschaft
- ❖ Strategien evaluieren und anpassen

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE https://fastercapital.com/topics/strategies-for-effective-community-mobilization.html

Modul 6 (Teil 3) Abschnitt 1 - 3

Unterstützungen & Ressourcen

03 **Gemeinsamen Wert schaffen:** Community Champions befähigen

Befähigung von Community Champions. Durch Engagement werden Verbindungen zwischen KMU und der Gemeinschaft geschaffen und gestärkt. Dies schafft eine Grundlage für gemeinsame Werte, auf der sowohl das Unternehmen als auch die Gemeinschaft gedeihen. Durch aktive Zusammenarbeit sollten Sie darauf abzielen, die Sichtbarkeit zu erhöhen, Glaubwürdigkeit aufzubauen und Verantwortlichkeit zu gewährleisten, um sicherzustellen, dass die von Ihnen umgesetzten Lösungen von denjenigen getragen werden, die sie betreffen. Schaffen Sie beispielsweise im Rahmen des Beteiligungsprozesses Möglichkeiten für Gemeindemitglieder, sich als Führungskräfte und Fürsprecher für unsere Projekte einzusetzen. Dies stärkt das Gefühl der Partnerschaft und der Eigenverantwortung und legt den Grundstein für die langfristige Nachhaltigkeit Ihrer Initiativen. Je mehr Befürworter es für einen Plan oder eine Idee gibt, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie Wirklichkeit wird.

Ressource

Erfahren Sie, wie Sie befähigte Community Champions schaffen

- Identifizieren Sie Ihre Champions
- Entwickeln Sie ein Championing-Programm
- Verwenden Sie ein Champion-Programm-Canvas

- **Lernen Sie, wie Sie sich in den Gemeinden engagieren können**, damit alle davon profitieren: durch größere Widerstandsfähigkeit, stärkeres Vertrauen, produktive Partnerschaften, wiederholte Geschäftsabschlüsse und die Entwicklung von Infrastruktur und Dienstleistungen in den Gemeinden.

https://www.beazley.com/en-US/esg-centre/articles/community-engagement-and-small-businesses-a-winning-combination/

04 **Partizipative Planung:**

Am wichtigsten ist jedoch, dass die partizipative Planung die Substanz und die Wirkung Ihrer KMU-Initiativen verbessert. Sie muss auf die aktuellen Bedürfnisse und Prioritäten eingehen und gleichzeitig ein wertvolles Spektrum an Perspektiven und Fachwissen einbeziehen. Wenn ein Projekt durch die Einbeziehung der Bevölkerung unterstützt wird, bedeutet dies, dass diese einen festen Platz am Tisch hat, dass die Betroffenen ihre Stimme erheben können, um die Ergebnisse zu beeinflussen, und dass ihre Ideen, Bedürfnisse und Prioritäten besser berücksichtigt werden. Dieser Ansatz stellt sicher, dass die Bemühungen den aktuellen Herausforderungen gerecht werden und gleichzeitig ein breites Spektrum an Perspektiven und Fachwissen einbeziehen. Durch die aktive Einbeziehung der betroffenen Menschen schafft die partizipative Planung Initiativen, die relevanter, inklusiver und effektiver sind und ein Gefühl der gemeinsamen Verantwortung und des langfristigen Engagements ermöglichen.

Ressource

Das **Community Engagement Toolkit** ist ein umfassender Leitfaden, der Unternehmen dabei helfen soll, sich bei der Planung, Umsetzung und Bewertung von Entwicklungsprojekten effektiv in ihre Gemeinden einzubringen.

https://files.hudexchange.info/resources/documents/Community-Engagement-Toolkit.pdf

Unterstützungen & Ressourcen

05 **Stolz auf die Gemeinschaft und den Ort:**

Ihre Engagementbemühungen sollten darauf ausgerichtet sein, eine starke Verbindung zwischen der Gemeinschaft, ihrem Ort und ihrem Identitätsgefühl zu fördern und zu stärken. Durch die Zusammenarbeit an gemeinsamen Initiativen erleben die Menschen eine kollektive Energie, ein Engagement und ein Ziel, das ihre Bindung an die Gemeinschaft stärkt. Diese Verbundenheit führt zu einem tiefen Gefühl des Stolzes und der Zugehörigkeit, was die Beteiligung an Ihren Projekten sowohl lohnend als auch aufregend macht, Ihren Ruf stärkt und Ihre Rolle wertschätzt. Wenn Gemeinschaften das Potenzial für positive Veränderungen und Fortschritte erkennen, wird ihr Engagement zu einem starken Motivator, der dauerhafte Auswirkungen und eine gemeinsame Vision für eine nachhaltige Zukunft schafft. Die Zusammenarbeit mit der Gemeinschaft schafft diesen gemeinsamen Wert und erhöht die Sichtbarkeit, die Glaubwürdigkeit, die Akzeptanz, die Verantwortlichkeit und die Eigenverantwortung für die entstehenden Lösungen und Ideen.

.

Ressource

Erfahren Sie mehr über Gemeinschaft und Zugehörigkeit

Erfahren Sie, wie Zugehörigkeit Vertrauen und Zusammenarbeit ermöglicht. Empathie ist für ein echtes Zugehörigkeitsgefühl und die Rolle von Führungskräften unerlässlich.

Think Kit: Stolz auf den Ort

- Erfahren Sie, wie Sie recherchieren, planen und sich vorbereiten können, wenn Sie stolz auf Ihren Arbeitsplatz sind.
- Lernen Sie ortsbezogene Ansätze und bewährte Verfahren zum Verstehen, Reflektieren und Evaluieren kennen.

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

DARE
DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISES

Modul 6 (Teil 4)

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

Teil 4: Vorbereitung eines wirksamen Rahmens für das Engagement in der Gemeinschaft: Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M6:Teil 4

Schritt 1: Definieren Sie Zweck und Ziel Ihres gesellschaftlichen Engagements
Klären Sie den Zweck und die Ziele Ihres gesellschaftlichen Engagements, überlegen Sie sich, warum Sie sich engagieren, reflektieren Sie Ihre Grundwerte und richten Sie Ihre Aktivitäten darauf aus. Erfahren Sie, wie ein klarer Zweck alle Interessengruppen zusammenbringt und Ihren Prozess zu wirkungsvollen Ergebnissen führt.

Schritt 2: Stellen Sie Ihr Community Engagement Team zusammen (intern & extern)
Lernen Sie, wie Sie effektive Teams für die Einbindung der Gemeinschaft (internes Personal) und (externe Interessenvertreter) zusammenstellen und einen umfassenden Plan mit den grundlegenden Maßnahmen entwickeln, die für eine effektive Einbindung erforderlich sind.

01 **Schritt 1:** Definieren Sie Zweck und Ziel Ihres gesellschaftlichen Engagements

02 **Schritt 2:** Stellen Sie Ihr Community Engagement Team zusammen (intern und extern)

03 **Schritt 3:** Verfeinern Sie Ihre Engagement-Ansätze

04 **Schritt 4:** Initiierung eines inklusiven Engagements in der Gemeinschaft

05 **Schritt 5:** Entwicklung eines Rahmens für das Engagement und eines Aktionsplans

Übung: Identifizieren Sie Ihr Ziel

Übung: Identifizieren Sie Ihren Einfluss und verbessern Sie Ihr Engagement

Fallstudie: VivaGreen, Reinigungsprodukte, Irland

Modul 6 (Teil 4) Abschnitte 1 - 5
Lernziele

M6:Teil 4

Schritt 3: Verfeinern Sie Ihre Engagementansätze Passen Sie die Engagementstrategien an die Bedürfnisse der Gemeinde an, indem Sie gemeindeorientierte Methoden wie Umfragen oder Workshops einsetzen. Passen Sie die Ansätze an die Bedürfnisse Ihrer Gemeinde an.

Schritt 4: Initiieren Sie ein inklusives Engagement in der Gemeinschaft. Verstehen Sie, wie Sie integrative Gespräche mit Ihrer Gemeinschaft beginnen und führen können, damit jede Stimme gehört und verstanden wird.

Übung: Verfeinerung des Ansatzes zur Einbeziehung der Gemeinschaft

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

- Verstehen Sie **den Zweck und die Ziele** des gesellschaftlichen Engagements.
- Lernen Sie, wie Sie **interne und externe Teams** zusammenstellen und verwalten.
- Identifizierung und **Verfeinerung von Strategien für die Einbindung** in unterschiedliche gesellschaftliche Kontexte.
- **Lernen Sie,** integrative Praktiken zur Einbindung der Gemeinschaft **zu initiieren** und aufrechtzuerhalten.

Modul 6 (Teil 4) Abschnitte 1-5

Übung 1

Übung: Identifizieren Sie Ihr Ziel

Sicherstellen, dass Ihre Maßnahmen und Strategien zur Einbindung der Gemeinschaft aufeinander abgestimmt sind mit Ihren Grundprinzipien und schaffen so Authentizität.

❑ **Über die Grundwerte nachdenken:**

Grundwerte sind die Leitprinzipien, die die Arbeitsweise eines Unternehmens und seine Interaktion mit der Welt bestimmen. Die Reflexion über sie gewährleistet, dass Sie in Ihrem Handeln authentisch und konsistent bleiben. Diese Übung hilft, die einzigartige Identität und den Zweck des KMU zu definieren.

Von welchen Grundsätzen/Kernwerten lässt sich das Unternehmen leiten? Zum Beispiel Nachhaltigkeit, Innovation oder die Stärkung der Gemeinschaft, Bildung, Förderung von Vielfalt und Integration.

❑ **Überlegen Sie Ihr "Warum"**

Das Verstehen des "Warum" deckt den Zweck des Unternehmens auf. Es hebt das KMU von seinen Mitbewerbern ab, indem es seinen tieferen Auftrag jenseits der Gewinnerzielung hervorhebt. Es inspiriert mögliche Stakeholder, die Ihre Geschichte hören, und richtet das Tagesgeschäft auf Ihren sinnvollen Zweck aus.

- Warum haben Sie Ihr Unternehmen gegründet?
- Welche Probleme sollen damit gelöst werden?
- Welche Möglichkeiten werden angesprochen?

Übung 2

Übung: Identifizieren Sie Ihren Einfluss und verbessern Sie Ihr Engagement

❑ **Bereiche der Auswirkungen bewerten**

Durch die Bewertung der Wirkungsbereiche wird ermittelt, wie Ihr Unternehmen zum Wert seines Ökosystems beiträgt. Sie stellt sicher, dass Sie sich Ihres sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fußabdrucks bewusst sind und wissen, wie Sie ihn verbessern können, was für die langfristige Nachhaltigkeit und die Loyalität der Stakeholder von entscheidender Bedeutung ist. Sie können Ihre Stärken aufzeigen und Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren. Sie können Ihre Rolle bei der Bewältigung von Herausforderungen in der Gemeinschaft hervorheben und unsere Rechenschaftspflicht und Verantwortung gegenüber Ihren Stakeholdern und der Gemeinschaft stärken.

- Wie wirkt sich das KMU positiv auf Kunden, Mitarbeiter und Gemeinden aus?
- Fördert sie zum Beispiel das lokale Handwerk oder bietet sie umweltfreundliche Lösungen?

❑ **Stakeholder einbeziehen:**

Das Feedback der Stakeholder stellt sicher, dass Ihre Ziele mit den Erwartungen und Bedürfnissen der Menschen übereinstimmen, denen Sie dienen und die Sie beeinflussen. Die Einbindung von Stakeholdern schafft starke Beziehungen, ermöglicht eine fundierte Entscheidungsfindung und macht Sie widerstandsfähiger und anpassungsfähiger. Dies fördert die Zusammenarbeit und gemeinsame Verantwortung, deckt blinde Flecken und übersehene Chancen auf. Es stellt sicher, dass Sie das Vertrauen erhalten, indem Sie zeigen, dass Sie sich kümmern und zuhören.

- Sammeln Sie Erkenntnisse von Mitarbeitern, Kunden und Partnern, um zu verstehen, was sie an Ihrer Rolle schätzen.

Modul 6 (Teil 4) Abschnitte 1-5

Übung 3

Übung. Verfeinerung des Ansatzes zur Einbeziehung der Gemeinschaft

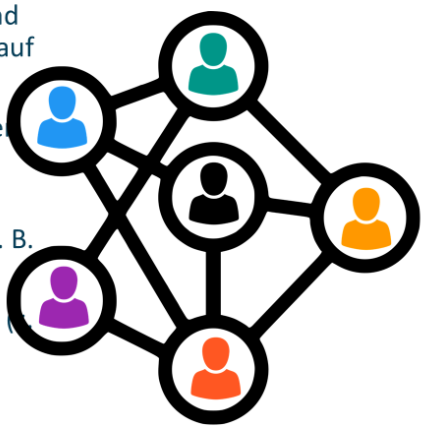
Diese Übung hilft den KMU, ihren Ansatz für ein integratives Engagement in der Gemeinschaft zu bewerten und weiterzuentwickeln, indem sie verschiedene Ebenen der Beteiligung erkunden: **Gemeinwesenorientiert, gemeinschaftszentriert, gemeinschaftsgeleitet und gemeinschaftsgestärkt**.

Schritt 1: Führen Sie die aktuellen Aktivitäten des Unternehmens auf (z. B. Sponsoring, lokale Veranstaltungen, Partnerschaften).

Schritt 2: Ermitteln Sie die wichtigsten Interessengruppen der Gemeinde (z. B. Einwohner, lokale Unternehmen, gemeinnützige Organisationen, lokale Behörden). Stellen Sie fest, wie jede Gruppe derzeit eingebunden ist und wo möglicherweise Lücken bestehen.

Übung. Verfeinerung des Ansatzes zur Einbeziehung der Gemeinschaft

Schritt 3: Teilen Sie sich in kleine Teams auf (oder reflektieren Sie individuell) und überlegen Sie sich praktische Maßnahmen zur Verbesserung des Engagements auf jeder Ebene:



- ❑ **Auf die Gemeinschaft ausgerichtet:** Wie können Sie die Gemeindemitglieder **besser informieren und einbeziehen**? (z. B. eine Umfrage veranstalten, an Bürgerversammlungen teilnehmen)
- ❑ **Gemeinschaftsorientiert:** Wie können Sie effektiver **zusammenarbeiten**? (z. B. Partnerschaft mit lokalen Gruppen für eine Veranstaltung)
- ❑ **Von der Gemeinschaft geleitet:** Wie können Sie **Führungskräfte befähigen**? (z. B. durch Unterstützung von Schulungs- oder Mentorenprogrammen)
- ❑ **Die Gemeinschaft wird ermächtigt:** Wie können Sie **die volle Eigenverantwortung fördern**? (z. B. ein langfristiges Projekt gemeinsam mit lokalen Organisationen entwickeln)

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Modul 6 (Teil 5)

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

Teil 5: Schaffung eines Rahmens für das Engagement der Gemeinschaft und Entwicklung eines gemeinschaftlichen Aktionsplans

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

M6:Teil 5

- Beginnen Sie mit der Aufnahme von **"Wer/Stakeholder", "Was/Zweck"** und **"Vorrangige Ergebnisse"** in Ihren Rahmen für die Einbindung der Gemeinschaft, um Einbeziehung, Klarheit, Richtung und messbare Auswirkungen zu gewährleisten.
- Mischung **informeller und formeller Methoden zur Einbindung der Gemeinschaft**, um die Führungspersönlichkeiten der Gemeinschaft zu stärken und tiefere, bedeutungsvolle Beziehungen zu ermöglichen, die eine starke, aktive und integrative Gemeinschaftsbasis schaffen.
- Gewährleistung eines **partizipativen Engagements** zur aktiven Einbeziehung der Gemeindemitglieder in den Entscheidungsprozess und die Mitgestaltung von Lösungen. Es handelt sich um einen kooperativen Ansatz, bei dem die Gemeinschaft nicht nur konsultiert wird, sondern eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung der Ergebnisse spielt.

01 Bestimmen Sie das **"Wer", den "Zweck"** und die **"vorrangigen Ergebnisse".**

02 Verwenden Sie eine Mischung aus **informellen und formellen** Methoden **zur Einbindung**

03 Aktive **Beteiligung** und Mitgestaltung sicherstellen

04 **Die Herausforderungen** identifizieren**, die Chancen** erkennen und **Lösungen** umsetzen

Fallstudie: GORM, Interkulturelles Beratungsunternehmen, Irland

Modul 6 (Teil 5) Abschnitte 1 - 7 Lernziele

M6:Teil 5

- **Herausforderungen identifizieren, Chancen erkennen** und **Lösungen umsetzen,** so dass KMU ein integratives Engagement in der Gemeinschaft effektiv ermöglichen können, das sowohl dem Unternehmen als auch der Gemeinschaft zugute kommt.
- **Muster-Aktionsplan**, ein detaillierter Fahrplan, der die Schritte beschreibt, die erforderlich sind, um den Fortschritt zu verwalten und zu verfolgen und den definierten Zweck des integrativen Engagements zu erreichen.
- **Praktische Beispiele Gemeinsame Wertschöpfung:** Lernen Sie verschiedene Methoden des integrativen Engagements in der Gemeinschaft kennen, die sowohl für KMU als auch für die Gemeinschaften einen dauerhaften Wert schaffen.
- **Es ist ein iterativer Prozess:** Wie KMUs einen iterativen Prozess anpassen können, der sich auf kontinuierliche Planung, Umsetzung, Bewertung und Anpassung konzentriert, um sicherzustellen, dass ein integratives gesellschaftliches Engagement relevant, effektiv, reaktionsschnell und nachhaltig ist.

05 Entwickeln Sie Ihren **Aktionsplan** zur Unterstützung Ihres Engagementrahmens

06 Praktische Beispiele für **dauerhafte gemeinsame Wertschöpfung**, die jedes KMU einbeziehen kann

07 Einen **iterativen Prozess** an die Reise anpassen

Übung: Einrichten eines inklusiven Visionsworkshops mit Ihrer Gemeinde

Fallstudie: Østerbro Urban Farming & Gardens (Dänemark)

Fallstudie: Der Burren, Eco Tourism Network (Irland)

Fallstudie: Ikea, Europa

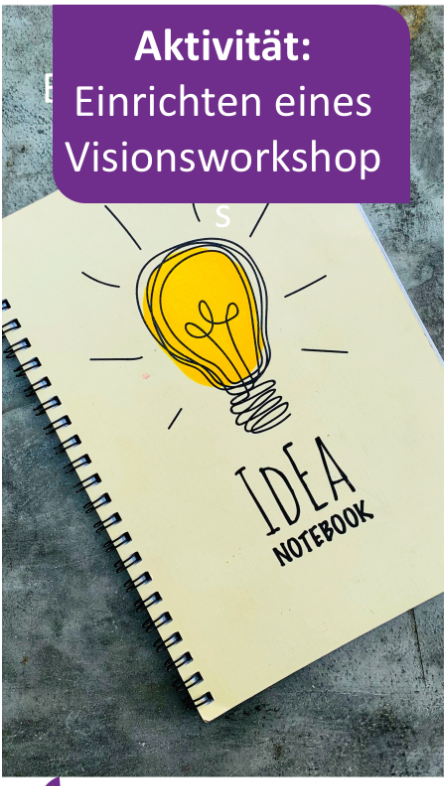
Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

- die **Schlüsselkomponenten** eines Rahmens für das Engagement in der Gemeinschaft zu verstehen, einschließlich Interessengruppen, Zweck, Aktionsplan und vorrangige Ergebnisse.
- Lernen Sie, **formelle und informelle Methoden des Engagements** zu kombinieren, um Führungspersönlichkeiten der Gemeinschaft zu stärken.
- **Entwicklung eines kollaborativen Ansatzes**, der eine aktive Beteiligung der Gemeinschaft an der Entscheidungsfindung und Lösungsfindung gewährleistet.
- Erkennen Sie **Herausforderungen und Chancen und setzen Sie Lösungen um**, von denen sowohl Unternehmen als auch Gemeinden profitieren.
- **Sie verstehen den iterativen Charakter** des Engagements in der Gemeinschaft und gewährleisten eine kontinuierliche Verbesserung auf der Grundlage von Feedback.

Modul 6 (Teil 5) Abschnitte 1-7

Übung 1



Aktivität:
Einrichten eines Visionsworkshop

Aktivität: Einrichten eines Visionsworkshops für eine integrative Gemeinschaft

In der vorangegangenen Übung "Entdecken Sie Ihren Zweck und Ihr Ziel" haben Sie herausgefunden, was Sie tun können. Jetzt ist es an der Zeit, Ihr Ziel in die Praxis umzusetzen

Zielsetzung: Gemeinsame Erarbeitung einer Vision für die Zukunft der Gemeinschaft.

Eisbrecher: Bitten Sie die Teilnehmer, eine positive Geschichte über ihre Gemeinde zu erzählen.

Mapping-Übung: Verwenden Sie eine große Karte des Gebiets und Haftnotizen, um Stärken, Herausforderungen und Chancen hervorzuheben.

Zukünftige Ziele: Teilen Sie sich in Kleingruppen auf, um Initiativen zur Bewältigung der festgestellten Herausforderungen zu entwickeln.

Priorisierung der Ziele: Diskussion und Abstimmung über die 3 wichtigsten Initiativen, auf die man sich konzentrieren sollte.

Aktionsplanung: Erstellen Sie einen Zeitplan und weisen Sie die Verantwortlichkeiten für die nächsten Schritte zu.

Ergebnisse

Praktische europäische Beispiele für die möglichen Auswirkungen dieser Übung

- **Østerbro** Urban Farming & Gärten (Dänemark)

Ziel des Projekts ist es, die Zusammenarbeit zwischen Forschern und Unternehmen zu verbessern, um die landwirtschaftliche Produktion in einem städtischen Umfeld zu fördern.

Das Projekt zielt darauf ab, die langfristige Ernährungssicherheit zu gewährleisten und gleichzeitig die Umwelt so weit wie möglich zu schonen.

Gemeinschaft: Ein Hof namens Østerbro betreibt ein Programm für gemeinschaftsgestützte Landwirtschaft (CSA) mit 40 Mitgliedern, die den Hof finanziell und durch die Pflege der Pflanzen unterstützen.

Ergebnisse: Gemeinschaftliche Workshops verwandelten ungenutzte Grundstücke in städtische Gärten. Die Verantwortlichen engagierten Jugendliche und Schulen, um die langfristige Pflege sicherzustellen. Einführung einer Gartentherapie, um Senioren zu helfen und einen sozialen Treffpunkt zu bieten. Der Verkauf von Kräutern und Gemüse an Kunden ist kostengünstig und reduziert die Lebensmittelverschwendung.

Modul 6 (Teil 5) Abschnitte 1-7

Übung 1

https://www.burrengeopark.ie/wp-content/uploads/2013/04/B.E.N.-Information-Leaflet-2013-14.pdf

Ergebnisse

Praktische europäische Beispiele für die möglichen Auswirkungen dieser Übung

- **Burren Network** (Ökotourismus in ländlichen Gebieten) Irland

Das Ziel des Netzwerks ist es, ein erkennbares Netzwerk von Unternehmen im Burren zu schaffen, die ökotouristische "Best Practice" demonstrieren.

Aufgabe des Netzwerks: Erlangung einer unabhängigen Ökotourismus-Zertifizierung und Förderung des Burren als erstklassiges ökotouristisches Reiseziel.

Gemeinschaft: Das Netzwerk wurde von einer Gruppe von Tourismusanbietern gegründet, die über einen längeren Zeitraum zusammengearbeitet haben.

Das Ergebnis: Die Tourismusunternehmen des Netzwerks engagieren sich für lokale Produkte, den Naturschutz und die Gemeinschaft sowie für die Einhaltung hoher Nachhaltigkeitsstandards und bieten eine Reihe von zertifizierten, naturbasierten Erlebnissen an. Unsere gemeinsame Vision ist, dass die Bereitstellung echter ökotouristischer Reiseerlebnisse im Burren die nachhaltige Entwicklung seiner Gemeinden, seiner Umwelt und seines Erbes gewährleistet.

Modul 6 (Teil 5) Abschnitte 1-7

Übung 2

Modul 6 (Teil 5)

Übung

Teil 5: Schaffung eines Rahmens für das Engagement der Gemeinschaft und Entwicklung eines gemeinschaftlichen Aktionsplans

www. **projectdare**.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

Schritt 5

Entwicklung eines Rahmens für das Engagement und eines Aktionsplans

Der **Engagementrahmen** wird in Teil 1 dieses Abschnitts behandelt, der **Aktionsplan** in Teil 2. Beide Instrumente sind wichtig, um sicherzustellen, dass Ihr Engagement **integrativ, relevant, strategisch, messbar und nachhaltig** bleibt. Ohne diese Instrumente könnten Ihre Bemühungen inkonsistent werden oder keine langfristigen Auswirkungen haben. Sie werden lernen, wie Sie Folgendes skizzieren können
Klare **Ziele, Aktivitäten, Zeitpläne, Engagementmethoden, Lösungen für Herausforderungen und Verständnis für Erfolgsindikatoren**. Seien Sie bereit, Teammitglieder mit bestimmten Aufgaben zu betrauen und für eine regelmäßige Bewertung zu sorgen.

Modul 6 (Teil 5) Abschnitte 1-7

Übung 2

Beispiel: Rahmen für das Engagement der Gemeinschaft		
Die Einbeziehung von **"Wer/Stakeholder", "Was/Zweck", "Aktionsplan" und "vorrangige Ergebnisse"** in einen Rahmen für die Einbindung der Gemeinschaft gewährleistet Einbeziehung, Klarheit, Richtung und messbare Auswirkungen.		
Wer/Stakeholder (Wen laden Sie ein)	**Was/Zweck** (Was wollen Sie tun? Was ist der Zweck Ihres Unternehmens?)	**Aktionsplan und erwartete Ergebnisse** Welche Prioritäten müssen erreicht werden (Ergebnisse), und wie sollen sie erreicht werden (Aktionsplan)?
		Vorrangige Ergebnisse **Aktionsplan**

Herausforderungen und Lösungen für das Engagement in der Gemeinschaft		
Durch das Erkennen von **Herausforderungen, das Erkennen von Chancen** und die **Umsetzung von Lösungen** können KMU ein integratives gesellschaftliches Engagement ermöglichen, das sowohl dem Unternehmen als auch der Gemeinschaft zugute kommt.		
Herausforderungen (Name und Anschrift)	**Möglichkeiten** (Identifizieren und in die Prioritäten einbeziehen)	**Lösungen** (Identifizieren und in Aktionen einbeziehen)

Modul 6 (Teil 5) Abschnitte 1-7

Übung 2

Aktionsplan: Ergebnisprioritäten, Herausforderungen, Chancen und Lösungen		
Herausforderungen	**Möglichkeiten**	**Lösungen**
Ergebnispriorität 1: xxx		

Ergebnispriorität 2: xxx		

Muster-Aktionsplan (Setzen Sie Priorität 1 in einen Aktionsplan um)

Prioritäres Ergebnis	Zielsetzung	Aktionen	Zeitleiste	Verantwortlich
Priorität 1 xxx				

DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE

Schauen Sie sich auch unseren Kompetenzrahmen und unseren Lehrplan für weitere Informationen an.

Der Lehrplan enthält unter anderem acuh Beispiele für Unterrichtsansätze, Zeit- und Ablaufpläne, Lernpfade, Ziele, Unterrichtspläne und mehr.

https://projectdare.eu/resources/competences-framework-and-curriculum/

Vielen Dank, dass Sie sich mit unserem Projekt und unseren Ressourcen beschäftigt haben. Wir hoffen, dass sie sich auf Ihrem Weg zu Vielfalt und Inklusion im Bildungswesen als nützlich erwiesen haben!

www.projectdare.eu

Verfolgen Sie unsere Reise

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060