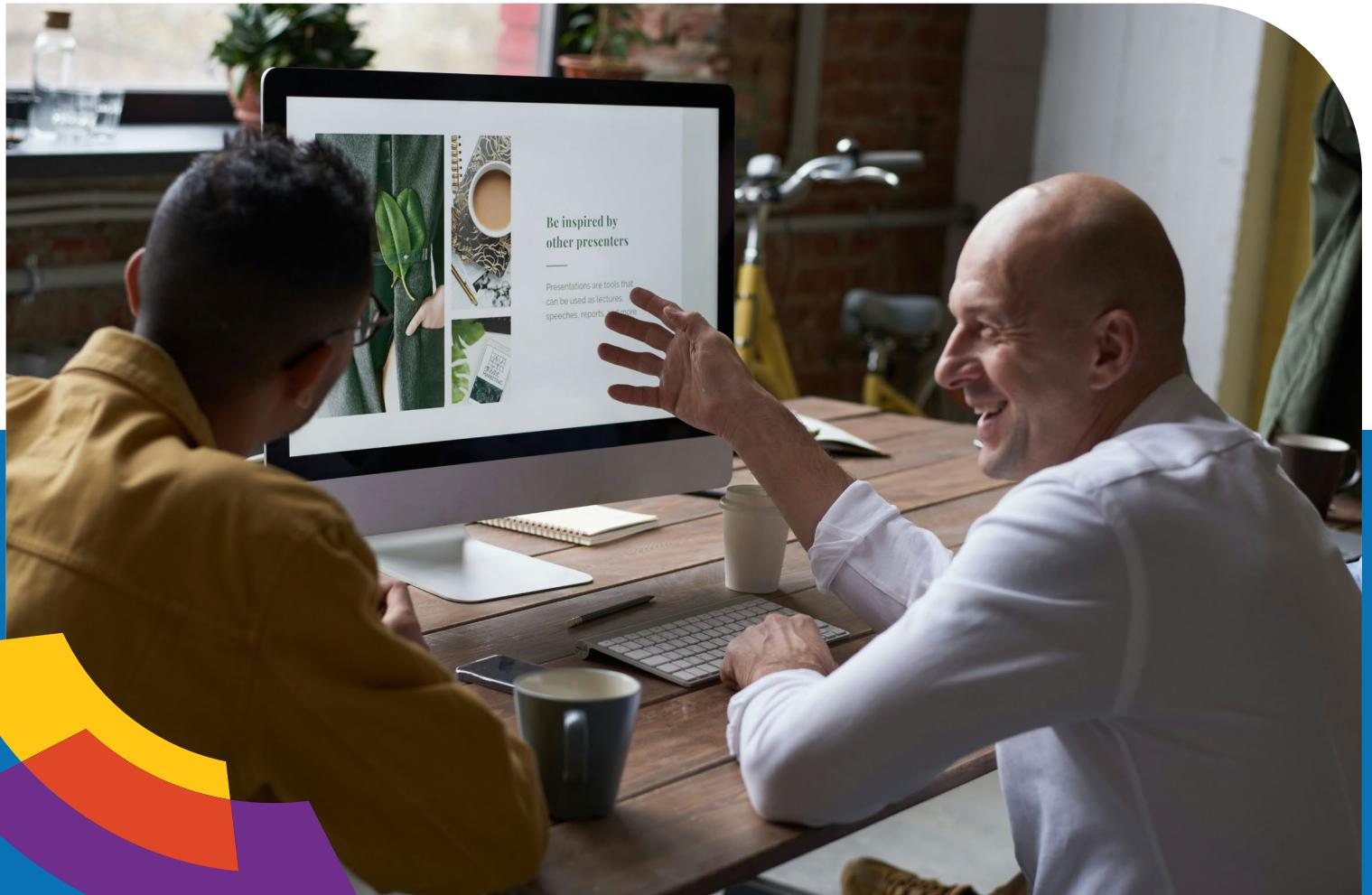




Modul 1

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



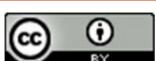
[www. projectdare.eu](http://www.projectdare.eu)

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
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





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!

Du bist hier

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 Talentmanagement 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.

MODUL 4

Integrative Unternehmenskultur

Zentrale Merkmale: Schaffen Sie eine integrative Unternehmenskultur. Konzipieren und führen Sie eine strategische Prüfung des kulturellen Wandels durch, überprüfen Sie Richtlinien und Praktiken und stärken Sie Teams durch Belohnungen und Anerkennung.

- Teil 1: Eine integrative Unternehmenskultur verstehen und aufbauen.
- Teil 2: Strategischer kultureller Wandel.
- Teil 3: Unterstützung des Managements bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes, an dem man sich zugehörig fühlt.
- Teil 4: Von der Theorie zur Praxis: Eine Kultur der Inklusion schaffen.
- Teil 5: Stärkung von Teams durch D&I-Zusammenarbeit, ERGs und Anerkennung.

Einführung in DARE – Modul 1

Unakzeptables Verhalten ist in der heutigen Gesellschaft und am Arbeitsplatz nicht mehr hinnehmbar. Das Bewusstsein für Ungleichheiten in den Chancen, die sich aus Herkunft, Identität und Lebensumständen ergeben, ist gestiegen – besonders sichtbar in den Arbeitsumfeldern und Gemeinschaften von KMU. Dieses Modul behandelt wesentliche Themen zur Einführung von Diversität und Inklusion (D&I) in europäischen KMU.

01

02

03

04

05

06

07

Part 1

Part 2

Notwendigkeit für D&I-Veränderungen in europäischen KMU

Verständnis von D&I im KMU-Kontext (Definitionen, zentrale Konzepte, Dimensionen und das DARE-Framework)

Erforschung der verschiedenen D&I-Dimensionen, die KMU berücksichtigen sollten

Erkennen der Vorteile, positiven Auswirkungen und Chancen von D&I für KMU

Identifizierung von D&I-Hindernissen und Herausforderungen für KMU

Entwicklung eines Verständnisses der sieben DARE-Kompetenzbereiche (mit Beispielen zur Integration in KMU-Strategien)

Untersuchung von D&I aus der Perspektive von Berufspädagog*innen, KMU und Mitarbeitenden

YOU ARE HERE

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

06

07

Erkennen der D&I-Hindernisse und Herausforderungen für KMU

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

Untersuchung von D&I aus der Perspektive von Pädagog*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

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.





05_

Erkennen der Herausforderungen und Hindernisse von D&I für KMU

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen oft vor besonderen Herausforderungen, wenn es darum geht, Diversität und Inklusion (D&I) zu verstehen, umzusetzen und zu managen. Diese Hindernisse können aus verschiedenen Gründen entstehen, darunter insbesondere Unternehmenskultur, begrenzte Ressourcen, mangelndes Verständnis, fehlende Erfahrung und unzureichende Führungskompetenzen. In diesem Abschnitt werden wir diese Herausforderungen näher beleuchten, Beispiele geben und Lösungen vorschlagen.

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

Europa hat eine vielfältige Belegschaft!

Europas Vielfalt ist facettenreich und umfasst kulturelle, sprachliche, religiöse und ethnische Dimensionen. Hier sind einige Schlüsselaspekte, die die reiche Diversität Europas hervorheben:

- Europa ist sprachlich vielfältig, mit über 200 gesprochenen Sprachen.
- Europa ist die Heimat eines reichen Mosaiks aus Kulturen, Sprachen und Religionen. Die Europäische Union besteht aus 27 Mitgliedsländern, die jeweils eine eigene kulturelle Identität haben.
- Die Eurobarometer-Umfrage der Europäischen Kommission (2020) ergab, dass 91 % der Europäer*innen der Meinung sind, dass Vielfalt (in Bezug auf Rasse, Ethnizität und Religion) ein positiver Aspekt für die Gesellschaft ist. Diese Statistik unterstreicht die Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt in den europäischen Ländern.

(Quelle)

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](#)

KMU Glauben, Sie Seien zu Klein für Inklusion Aber... KMU Sind Die Größten Arbeitgeber in Europa

Lassen Sie uns mit der Größe eines Unternehmens oder der Frage beginnen, wer der größte Arbeitgeber ist. Statistisch gesehen sind KMU in größerer Anzahl vertreten als größere Unternehmen und beschäftigen dadurch mehr Menschen im Vergleich zu größeren Betrieben.

Wenn wir uns **Irland** ansehen, machen KMU 99 % aller irischen Unternehmen aus. Im Jahr 2023 waren dort ungefähr 1,17 Millionen Menschen bei KMU beschäftigt. Kleinstunternehmen (0–9 Mitarbeiterinnen) beschäftigten 420.603 Menschen, kleine Unternehmen (10–49) beschäftigten 414.983 Menschen, während mittlere Unternehmen (50–249 Mitarbeiterinnen) rund 334.046 Menschen beschäftigten. ([Source](#))

Polnische KMU generierten 67,1 % der Gesamtbeschäftigung in der polnischen Wirtschaft im Jahr 2018, ähnlich dem EU-Durchschnitt. Polnische KMU beschäftigten rund 3,5 Millionen Menschen im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 3,9 Millionen. Zwischen 2014 und 2018 stieg der von KMU geschaffene Mehrwert um 26,3 %, während er bei großen Unternehmen nur um 23,2 % anstieg.



“Wir sind ein Kleinstunternehmen oder KMU und können es uns nicht leisten, Veränderungen für Vielfalt umzusetzen wie größere Unternehmen.” (Quelle)

DARE erkennt an, dass KMU einen anderen Ansatz für Vielfalt & Inklusion (D&I) benötigen als größere Unternehmen

Die Art von Vielfalt, die von börsennotierten und großen privaten Unternehmen gefördert wird, ist für die überwiegende Mehrheit der KMU nicht relevant.

Lass uns die Hauptprobleme identifizieren und einige Lücken schließen

- **Keine Richtlinien** (Nicht berücksichtigt = Keine D&I-Richtlinie) Wenn KMU andere Diversitätsaspekte nicht berücksichtigen, fehlen ihnen Richtlinien zur Inklusion. Ohne eine Richtlinie gibt es kein System, keinen Prozess und keine Werte, die Anleitungen dazu geben, wie neue Teammitglieder erfolgreich rekrutiert, eingearbeitet oder integriert werden.
- **Keine Dokumentation** (Keine Anleitung = Kein Verständnis) Wenn es keine Richtlinie oder kein Verfahrenshandbuch gibt, fehlen D&I-Informationen, die unter Management und Mitarbeitenden verbreitet werden können. Es gibt keine standardisierte Kommunikation in Büros oder Arbeitsräumen darüber, wie D&I gemanagt werden soll – ähnlich wie es für Sicherheitsmaßnahmen oder Richtlinien zu sexueller Belästigung der Fall wäre.
- **Mangel an Erfahrung** (Mangel an Wissen = HR erfüllt gesetzliche Verpflichtungen nicht) Personalverantwortliche sind möglicherweise mit dem Konzept von D&I und der mittlerweile verbreiteten Neurodiversität nicht vertraut. Dadurch wissen sie nicht, wie sie Schulungen für das Management und Teammitglieder bereitstellen können und fehlt ihnen das Verständnis, angemessene Anpassungen vorzunehmen und sicherzustellen, dass rechtliche Unternehmensanforderungen erfüllt werden.

Quelle [Joseph Muskat Neurodiversity Consulting](#)

- **Binäres Denken:** (Keine Flexibilität in Arbeitsansätzen = Unproduktivität) Geschäftsinhaber*innen und Führungskräfte neigen zu einem binären Denken; sie verfolgen eine Null-Toleranz-Strategie gegenüber jeglichem Verhalten, das außerhalb ihres Verständnisses liegt. Wenn Personen anders denken oder arbeiten, wird dies als unproduktiv und inakzeptabel betrachtet, anstatt offen für Vielfalt zu sein und flexible, neue Denkweisen und effizientere Arbeitsansätze zu begrüßen.
- **Generalist*innen:** (Kein Fokus auf die Stärken von Mitarbeitenden = Nicht das Beste aus den Mitarbeitenden herausholen) Unternehmen neigen dazu, zunächst einen „Allesköninger“ einzustellen oder einen Kandidat*in für eine bestimmte Position, erwarten jedoch, dass diese Person weit über ihre eigentlichen Fähigkeiten hinaus Aufgaben übernimmt. Dies stellt insbesondere für neurodiverse Personen eine Herausforderung dar, da sie ihre höchste Leistungsfähigkeit in spezialisierten Bereichen entfalten, basierend auf ihren Stärken, ihrer Denkweise und ihrer Art, Aufgaben zu bewältigen. Arbeitgeber*innen oder Führungskräfte tadeln oder kritisieren sie oft dafür, nicht „alles“ leisten zu können, was zu Stress, Überlastung und letztendlich Kündigungen führt.
- **Angemessene Vorkehrungen:** (Zu teuer = Oft keine Investition nötig) Arbeitgeber*innen gehen oft davon aus, dass es zu teuer sei, diverse Mitarbeitende mit den notwendigen Arbeitsmitteln auszustatten, um ihre Arbeit erfolgreich zu erledigen. Tatsächlich kostet es häufig nichts. Viele diverse Personen verfügen bereits über die benötigten Werkzeuge und brauchen lediglich die Erlaubnis, diese am Arbeitsplatz zu nutzen. Oft geht es nicht um finanzielle Investitionen in Tools, sondern um die Schaffung der richtigen Bedingungen – etwa einen ruhigen Raum zum Entspannen, flexible Pausenzeiten oder die Möglichkeit, Aufgaben zu delegieren, damit sie sich auf ihre Stärken konzentrieren können.



- **Bewusstsein & Kompetenzentwicklung:** (Keine Fähigkeiten oder Verständnis = Standardmäßig binäres Denken beibehalten) Ohne eine klare D&I-Richtlinie, Dokumentation und Erfahrung im Personalmanagement ist es verständlich, dass Unternehmen standardmäßig sehr binär agieren. Eine D&I-Strategie und ein entsprechendes Handbuch schaffen Bewusstsein, verbreiten die Botschaft und setzen den Ton, die Unternehmenskultur sowie Standards für die Umsetzung fest. Sie definieren zudem die erforderlichen Fähigkeiten und Schulungen auf allen Ebenen – von der Teamführung bis hin zur Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Teammitgliedern.

Wie man beginnt, die Lücken zu schließen!

- **Mitarbeitende zuerst = Kundinnen folgen und das Unternehmen wächst:** Eine der besten Methoden, ein Unternehmen wachsen zu lassen, besteht darin, die eigenen Mitarbeitenden an erste Stelle zu setzen. Sie werden in ihrem Job effektiver sein, wenn sie sich einbezogen, gehört, weiterentwickelt und wertgeschätzt fühlen. Mitarbeitende interagieren mit den Kundinnen – sie spüren und sehen, wie ein Unternehmen mit ihnen umgeht, und möchten im Gegenzug weiter mit einem Unternehmen Geschäfte machen, das sich um seine Mitarbeitenden kümmert. Dies spiegelt sich letztendlich darin wider, wie das Unternehmen mit seinen Kundinnen umgeht.
- Nutze diesen Abschnitt als Leitfaden für mehr Inklusion, indem du mit einer D&I-Strategie beginnst. Dadurch fühlen sich deine Mitarbeitenden sicher, können ihre Ideen und Werte frei äußern und sich auf ihre Stärken konzentrieren. Rekrutiere neue Talente, die möglicherweise unkonventionell denken und in früheren Jobs bereits Barrieren überwunden haben. Das Ergebnis: Produktivität und Innovation steigen, was natürlich auch das Potenzial für höhere Gewinne erhöht.





Herausforderungen

Zu klein für D&I

KMU sagen, sie seien zu klein, hätten kein oder nur unzureichend dediziertes Personal im Personalwesen (HR), um Diversität und Inklusion (D&I) zu managen und zu fördern. Sie haben einen Mangel an Zeit, Ressourcen und Budgets im Vergleich zu größeren Unternehmen. Sie konzentrieren sich kurzfristig auf das Überleben, die Rentabilität und das Wachstum und glauben, dass D&I keinen großen Einfluss hat, da ihre Belegschaft nicht divers genug ist.

Auswirkungen

„Ein Engagement für D&I fördert ein positives Arbeitsumfeld, erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Geringere Fluktuationsraten senken Rekrutierungs- und Ausbildungskosten, während eine leistungsstarke Unternehmenskultur zu allgemeinen Kosteneinsparungen und einer optimalen Ressourcennutzung beiträgt.“ ([DUJA Consulting](#))

Lösungen

- Nutzung externer Ressourcen wie Zuschüsse und Fördermittel.
- Zusammenarbeit mit Beraterinnen und Expertinnen, die auf Strategien für kleine Unternehmen spezialisiert sind.
- Online-Schulungen sind oft kostengünstig oder kostenlos und helfen Unternehmen sowie ihren Mitarbeitenden, sich über D&I zu informieren.
- Freiwillige, Praktikant*innen oder Mitarbeitende ermutigen, eine D&I-Gruppe zu bilden.



Herausforderungen

Mangelndes Bewusstsein für die Vorteile, notwendige Maßnahmen & Schulungen

KMU sind sich der Vorteile von Diversität und Inklusion (D&I) oder der effektiven Umsetzung nicht vollständig bewusst. Laut einer Umfrage der [Society for Human Resource Management \(SHRM\)](#) bieten nur 20 % der KMU D&I-Schulungen an, im Vergleich zu 60 % großer Unternehmen. 65 % der Unternehmen halten D&I für essenziell, aber 63 % stellen dafür kaum oder gar keine Ressourcen bereit.

Auswirkungen

Etwa 27 % der Mitarbeitenden haben in den letzten zwei Jahren rassistische Vorurteile erlebt. Ein Viertel (25 %) gibt an, dass ihre Mitarbeitenden in den letzten zwei Jahren Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen erlebt haben, und 28 % berichten von geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit in diesem Zeitraum. ([Quelle](#))

Lösungen

- Einführung von D&I-Schulungsprogrammen, Ressourcen und Leitfäden wie DARE.
- Zusammenarbeit mit Organisationen wie DiversityInc oder dem National Diversity Council für Unterstützung, Wissen und Partnerschaften.
- Mitarbeitende ermutigen, Gruppen zur Unterstützung von Diversität zu gründen oder beizutreten, z. B. Frauen in der Tech-Branche oder LGBTQ+-Gruppen.
- Nutzung bestehender kostenloser Regierungsprogramme zur Förderung von D&I.



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 Berührungs punkte 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.



Challenges

Problems Caused

Solutions

Schwierigkeiten bei der Messung von Auswirkungen

Einige KMU haben Schwierigkeiten, den Einfluss von D&I-Initiativen zu messen. *Deloitte berichtet, dass nur 22 % der Unternehmen zuversichtlich sind, ihre D&I-Ergebnisse messen zu können.* Mitarbeitende profitieren jedoch positiv davon. "Mitarbeitende, die das Gefühl haben, dass ihre Stimme gehört wird, sind 4,6-mal wahrscheinlicher motiviert, ihr Bestes zu geben." Salesforce.

Unternehmen, die keine D&I-Praktiken umsetzen, riskieren eine negative Reputation bei Kundinnen, potenziellen Mitarbeitenden und Partnerinnen. Dies kann zu Geschäftsverlusten, Schwierigkeiten bei der Anwerbung von Fachkräften und einem negativen öffentlichen Image führen.

76 % der Arbeitssuchenden betrachten Vielfalt am Arbeitsplatz als wichtigen Faktor bei der Wahl von Beschäftigungsmöglichkeiten (Glassdoor).

Um die Wirksamkeit von D&I-Initiativen zu messen, müssen klare Ziele und Kennzahlen festgelegt werden. Was soll mit den D&I-Maßnahmen erreicht werden? Beispiele: Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung sowie Verbesserung der Mitarbeitendenbindung und -zufriedenheit. Mögliche Kennzahlen: Diversity-Metriken (z. B. neue Einstellungen), Inklusionsmetriken (z. B. Zufriedenheitsumfragen), Bias-Metriken (z. B. Beschwerden über Diskriminierung), Business-Impact-Metriken (z. B. Umsatzwachstum)

Weitere Möglichkeiten findest Du hier

Vielfalt: Dos and Don'ts

Don't betrachte Vielfalt nicht als Kostenfaktor – erkenne, wie sie dem Unternehmen zugutekommt.

Do biete Work-Life-Programme an – diese können Mütter oder Menschen mit Behinderungen ermutigen, die nur in Teilzeit arbeiten können, sich dem Unternehmen anzuschließen.

Don't ignoriere kulturelle Unterschiede – ein gutes Verständnis zwischen Mitarbeitenden hilft, gegenseitigen Respekt zu entwickeln und aufrechtzuerhalten.

Do setze Verhaltensstandards durch Vorbilder – vorbildliches Verhalten von Führungskräften und älteren Mitarbeitenden wird von anderen übernommen.

Don't stelle jemanden nur aufgrund eines unterschiedlichen Hintergrunds ein.

Do stelle immer die qualifizierteste Person für die Stelle ein.

Quelle: Europäische Kommission [*Diversity for Talent and Competitiveness: The SME Business Case for Diversity Report*](#)

66

Es geht nicht darum, wie wir uns unterscheiden. Vielfalt bedeutet, die Einzigartigkeit der anderen anzunehmen.

Ola Joseph





06 Entwicklung eines Verständnisses für die sieben DARE-Kompetenzbereiche

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

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Europa stehen – wie ihre Pendants weltweit – vor der Herausforderung, sich an die vielfältige und integrative Natur der modernen Arbeitswelt anzupassen. Die Förderung von Vielfalt und Inklusion trägt nicht nur zu einer positiven Unternehmenskultur bei, sondern steigert auch Kreativität, Innovation und die Gesamtleistung eines Unternehmens. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, müssen sich KMU in Europa auf die Entwicklung spezifischer Kompetenzen und Qualifikationsbereiche konzentrieren.

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)



Die 7 Kompetenzbereiche von DARE

Dieser Abschnitt erläutert die Bedeutung jedes Kompetenzbereichs und warum Unternehmen, insbesondere KMU (Kleine und Mittlere Unternehmen), einen umfassenden Ansatz für Vielfalt und Inklusion verfolgen sollten.

1. Unterstützung durch die Unternehmensleitung
2. Inklusives Personalmanagement
3. Inklusives Leadership-Management
4. Vielfältige und inklusive kulturelle Einbindung
5. Förderung einer diversitätsorientierten internen Kommunikation
6. Diversität und Inklusion als Kernaspekt im Marketing
7. KMU unterstützen Vielfalt und Inklusion in Gemeinschaften

Kompetenzbereich 1 - 4	Beschreibung	Wichtige Fähigkeiten
1. Unterstützung durch die Unternehmensleitung bei der Integration von Vielfalt und Inklusion	<p>Sicherstellen, dass die oberste Führungsebene eines KMU sich zu D&I verpflichtet und aktiv Initiativen unterstützt.</p>	Strategische Planung, Interessenvertretung, Kommunikation, Change Management
2. Inklusives Personalmanagement	<p>Entwicklung und Implementierung von HR- oder Talentschulungslinien in KMU, die Vielfalt und Inklusion fördern.</p>	Rekrutierung, Richtlinienentwicklung, Bias-Minderung, Schulung
3. Inklusives Leadership-Management	<p>Schulung von Führungskräften im Management vielfältiger Teams und Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds.</p>	Führung, emotionale Intelligenz, Konfliktlösung, Mentoring
4. Vielfältige und inklusive kulturelle Einbindung	<p>Entwicklung einer KMU-Kultur, die Vielfalt wertschätzt und unterschiedliche Hintergründe respektiert.</p>	Kulturelle Kompetenz, Event-Planung, Networking, Empathie



Kompetenzbereich 5 - 7	Beschreibung	Wichtige Fähigkeiten
5. Förderung einer diversitätsorientierten internen Kommunikation	Sicherstellen, dass die interne Kommunikation die D&I-Werte widerspiegelt und fördert.	Klarheit und Prägnanz, aktives Zuhören, kulturelle Sensibilität, Transparenz
6. Diversitäts- und inklusionszentriertes Marketing	Entwicklung von Marketingstrategien, die vielfältige Zielgruppen ansprechen und inklusive Werte widerspiegeln.	Marktforschung, kreative Entwicklung, kulturelles Bewusstsein, Botschaftsvermittlung
7. Unterstützung von Vielfalt und Inklusion in Gemeinschaften durch KMU	Aufzeigen, wie kleine und mittlere Unternehmen sich in D&I-Initiativen in der Gemeinschaft engagieren und diese unterstützen können.	Gemeinschaftliches Engagement, Partnerschaftsaufbau, unternehmerische soziale Verantwortung, Interessenvertretung



Erklärung der Fähigkeiten

- **Strategische Planung:** Entwicklung langfristiger Pläne, die D&I-Ziele einbeziehen.
- **Interessenvertretung:** Förderung und Unterstützung von D&I-Initiativen innerhalb und außerhalb des Unternehmens.
- **Kommunikation:** Klare, inklusive Kommunikation, die alle Mitarbeitenden und Stakeholder einbindet.
- **Change-Management:** Führung und Steuerung von Veränderungen zur Integration von D&I in die Unternehmenskultur und -struktur.
- **Rekrutierung:** Gewinnung und Einstellung vielfältiger Talente.
- **Politikentwicklung:** Entwicklung von Richtlinien, die ein integratives und vielfältiges Arbeitsumfeld fördern.
- **Bias-Minderung:** Identifikation und Reduzierung von Vorurteilen im gesamten Unternehmen, z. B. in Prozessen und Entscheidungen.
- **Schulung:** Sensibilisierung und Weiterbildung von Mitarbeitenden und Führungskräften im Bereich D&I sowie Umsetzung der Erkenntnisse.
- **Führung:** Leitung vielfältiger Teams mit einem Fokus auf Inklusivität und Diversität.
- **Emotionale Intelligenz:** Verständnis und Steuerung der eigenen sowie der Emotionen anderer.
- **Konfliktlösung:** Erkennen, Ansprechen und Lösen von D&I-bezogenen Konflikten.
- **Mentoring:** Unterstützung und Förderung von Mitarbeitenden, insbesondere aus unterrepräsentierten Gruppen.
- **Kulturelle Kompetenz:** Verständnis, Respekt und Bildung über verschiedene kulturelle Hintergründe.



Erklärung der Fähigkeiten

- **Eventplanung:** Organisieren von Veranstaltungen, die kulturelles Bewusstsein und Inklusion fördern.
- **Networking:** Aufbau von Beziehungen, die die D&I-Bemühungen unterstützen und fördern.
- **Empathie:** Verstehen und Teilen der Gefühle anderer.
- **Klarheit und Prägnanz:** Kommunikation von Botschaften klar und effektiv.
- **Aktives Zuhören:** Wirklich hören und die Perspektiven anderer verstehen.
- **Kulturelle Sensibilität:** Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und respektvoller Umgang mit ihnen.
- **Transparenz:** Offenheit bei der Kommunikation von D&I-Initiativen.
- **Marktforschung:** Verständnis für unterschiedliche Märkte und Kundenbedürfnisse.
- **Kreative Entwicklung:** Erstellen von Marketingmaterialien, die mit verschiedenen Zielgruppen resonieren.
- **Kulturelles Bewusstsein:** Anerkennen und Wertschätzen kultureller Vielfalt in Marketingbemühungen.
- **Botschaften:** Entwicklung inklusiver und effektiver Marketingbotschaften.
- **Engagement in der Gemeinschaft:** Aktive Teilnahme an und Unterstützung von Gemeindebemühungen.
- **Aufbau von Partnerschaften:** Bildung von Allianzen mit anderen Unternehmen zur Unterstützung von D&I.
- **Unternehmerische soziale Verantwortung:** Sicherstellen, dass die Aktionen des Unternehmens positiv auf die Gesellschaft wirken.
- **Interessenvertretung:** Unterstützung von D&I-Initiativen auf Unternehmensebene und in der Gemeinschaft.



Kompetenz 1 Top-Level-Unterstützung ist entscheidend für die erfolgreiche Integration von D&I

Führungskräfte, CEOs und Manager spielen eine wichtige Rolle dabei, die strategische Ausrichtung und den Ton für D&I-Initiativen festzulegen. Ihr Engagement ist entscheidend, um D&I in die Kernwerte und Handlungen des Unternehmens zu integrieren.

Für D&I, um ernst genommen zu werden, muss die Ausrichtung von der obersten Ebene vorgegeben werden.

- **Zielsetzung:** Klare, messbare D&I-Ziele, die in die Geschäftsstrategien, Aktivitäten, Vision und Entscheidungsprozesse integriert werden.
- **Ressourcenallokation:** Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen für D&I-Initiativen, einschließlich Personal, Leitfäden, Zeit, Finanzierung und anderer notwendiger Verpflichtungen.



Warum diese CEOs die besten für Vielfalt sind

Microsoft-CEO Satya Nadella wurde aufgrund seiner Diversitätsbemühungen basierend auf Bewertungen von Mitarbeitenden als der bestbewertete CEO ausgezeichnet.

Kompetenzbereich 1, Signicat

Asger Hattel



war CEO eine treibende Kraft bei der Förderung von Frauen in der Signicat-ERG, indem er Mentoring-Programme ins Leben rief, Webinare mit Branchenführern organisierte, interne Networking-Möglichkeiten schuf, um Frauen innerhalb des Unternehmens zu stärken und – was noch wichtiger ist – Frauen im gesamten Unternehmen miteinander zu vernetzen und sie zu inspirieren, ihre Ambitionen zu verfolgen.

<https://www.signicat.com/about/diversity-and-inclusion-policy>

Signicat ist ein Unternehmen für digitale Identitätslösungen mit Sitz in Norwegen. Signicat gewann den Best Diversity Initiative Award at the 2020 Nordic Women in Tech Awards.

„Laut dem neuesten Bericht der Weltbank machen Frauen 2023 etwa 28 % der weltweiten Tech-Belegschaft aus. Das ist eine deutliche Verbesserung gegenüber den frühen 2000er Jahren, als der Anteil nur 9 % betrug.“

Signicat, Norway

(467 Employees)

Frauenförderung in der Tech-Branche: Signicats Engagement für Gleichberechtigung und Vielfalt

26 % aller Mitarbeitenden waren bis Ende 2021 weiblich, verglichen mit 21 % Ende 2020. Unter Berücksichtigung der Erfahrung und Kompetenzen von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden entlohnt Signicat nach dem Prinzip „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“.

Signicat legt großen Wert darauf, ein integratives und vielfältiges Arbeitsumfeld zu pflegen, geleitet von den Kernwerten TRUST. Mit Respekt gegenüber anderen und der Anerkennung der Stärke, die vielfältige Perspektiven mit sich bringen, verpflichtet sich Signicat dazu, gleiche Chancen für alle zu gewährleisten.

Das Unternehmen setzt sich intensiv für die Einhaltung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze (LDL §26) ein, insbesondere in Bezug auf Ethnizität, Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung.

<https://d2qcmozihnh2auk.cloudfront.net/blog/sg-diversity-inclusion-policy-2021.pdf>.

Kompetenzbereich 2 Inklusives Personal- & Talentmanagement

Die Rolle von HR und CEO und wie sie Talentmanagement fördern und unterstützen können. KMU müssen sich anpassen und lernen, wie sie ihre Richtlinien aktualisieren können, um Vielfalt und Inklusion in den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus zu integrieren und zu fördern.

Strategien umfassen:

- **Unvoreingenommene Rekrutierung:** Einführung von anonymisierten Bewerbungsprozessen, inklusiven Stellenbeschreibungen und diversen Interviewgremien.
- **Inklusives Onboarding:** Entwicklung eines Einarbeitungsprozesses, der neue Mitarbeitende aus verschiedenen Hintergründen unterstützt.
- **Fortlaufende Schulungen:** Schulungen zu unbewussten Vorurteilen und interkultureller Kompetenz anbieten.

Klevu Oy reviews

4.3 ★★★★☆ --o--

88% would recommend to a friend
(25 total reviews)

5.0 ★★★★▼

Great company to work for

Anonymous employee

Current employee, more than 1 year London, England

✓ Recommend ✓ CEO approval ✓ Business outlook

Pros

The founders are amazing and very supportive. Work from anywhere i

<https://www.glassdoor.co.uk/Reviews/Klevu-Oy-Reviews-E1615582.htm>



Kompetenzbereich 2,

Klevu



<https://www.klevu.com/>

Flexible Arbeitszeitmodelle, Gesundheits- und Wellnessprogramme, Anerkennung und Belohnung von Mitarbeitenden, berufliche Weiterentwicklung, globales Empfehlungsprogramm, erweiterte Elternzeit für Mütter und Väter, individuelles Lernbudget... **Bewertungen auf Glassdoor**

Klevu, Finland

(106 Mitarbeitende)

Gegründet 2013, ist Klevu ein schnell wachsendes Technologieunternehmen, das mit KI die Online-Shopping-Erfahrung revolutioniert.

Bei Klevu sind unsere Mitarbeitenden unser wertvollstes Kapital. Deshalb setzen wir uns für eine unterstützende und kollaborative Arbeitsumgebung ein, die Kreativität, Wachstum und berufliche Entwicklung fördert.

Join our global team and embrace diversity

Empowered by diversity



120+

Employees



50%

Females in management

Proud to support

Ecommerce Pride

WOMEN IN MACH



14+

Nationalities



8+

Languages

Kompetenzbereich 2, Mindvalley

Mindvalley Manifest

**Wir verwandeln unsere Mitarbeitenden in die
beste Version ihrer selbst**

*„Führung bedeutet, zu erkennen, dass wir alle
EINS sind. Jede Person, die du führst, ist
genauso brillant wie du, genauso talentiert wie
du und hat das gleiche Potenzial für Wachstum
und Erfolg. Sie müssen nur daran erinnert
werden.“*

Wir innovieren kontinuierlich, um an der Spitze
des exponentiellen Wandels zu bleiben.

[https://careers.mindvalley.
com/manifesto](https://careers.mindvalley.com/manifesto)



60+

Nationalities

40+

Languages spoken

15m

Lives touched

Kompetenzbereich 3 Inklusives Leadership-Management

Führungskompetenzen: Führungskräfte müssen Fähigkeiten entwickeln, um vielfältige Teams effektiv und inklusiv zu managen. Dies betrifft insbesondere Teamleiter*innen, damit sie ihr Team besser verstehen, ein Gefühl der Zugehörigkeit schaffen und sicherstellen können, dass alle Stimmen gehört werden. Führungskompetenzen umfassen Kommunikation, Mediation sowie die Fähigkeit, verschiedene Perspektiven zu integrieren – oft der Schlüssel zu innovativen Lösungen und Verbesserungen. Zudem sind Konfliktlösung, Anpassungsfähigkeit und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds essenziell.

Strategien umfassen:

- **D&I-Führungskräftetraining:** Schulungen zu Inklusivität, inklusiver Führung und Konfliktlösung helfen Führungskräften, Managementstile zu entwickeln, die alle Teammitglieder wertschätzen – unabhängig von ihrem Hintergrund.
- **Feedback-Mechanismen:** Einrichtung von Kanälen für kontinuierliches Feedback und Verbesserungen im gesamten Unternehmen mit Fokus auf Diversität und Inklusion.



Kompetenzbereich 3, Sidero



<https://www.sidero.ie/leading-technology-innovation/>

Carmel Owens, CEO des in Athlone ansässigen Unternehmens Sidero, einem irischen Spezialisten für Software-, Cloud- und digitale Transformation, wurde bei den Diversity in Tech Awards 2022 als Diversity Role Model of the Year ausgezeichnet.

Sidero legt großen Wert auf kulturelle Vielfalt – das Team setzt sich aus 26 Nationalitäten zusammen. Carmel leitet das Senior Management Team, das eine 60/40-Aufteilung zwischen Männern und Frauen aufweist. ([mehr erfahren](#))

Sidero, Irland (150 Mitarbeitende)

Sidero ist ein Unternehmen von GlobalLogic und ein führender Akteur im Bereich Digital Engineering. Das Unternehmen unterstützt Marken weltweit bei der Entwicklung innovativer Produkte, Plattformen und digitaler Erlebnisse für die moderne Welt. Durch die Kombination von Experience Design, komplexem Engineering und Datenexpertise hilft Sidero seinen Kund*innen, erfolgreich in die digitale Zukunft zu starten.

Carmel wurde für ihren Einsatz gewürdigt, Veränderungen in allen Unternehmensbereichen anzustoßen, Diversität in der Denkweise zu fördern und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie stellt sicher, dass Diversität und Inklusion zentrale Unternehmensziele von Sidero sind – darunter eine höhere Geschlechtervielfalt in Führungspositionen, eine inklusive Unternehmenskultur, faire und unvoreingenommene Rekrutierungsprozesse sowie die Förderung innovativer Denkweisen.

Kompetenzbereich 3, Sidero

Eine inspirierende Führungspersönlichkeit

Carmel ist eine inspirierende Führungskraft und ein Vorbild für Frauen in der Technologiebranche, während sie sich gleichzeitig für Veränderung einsetzt. Sie führt mit Authentizität und Empathie, inspiriert Frauen und investiert erheblich in Bildung, MINT-Fächer sowie Programme für Praktikantinnen und Berufseinsteigerinnen.

Carmel fördert die Zusammenarbeit mit allen Bildungsebenen in Irland. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf einer vielfältigen und inklusiven Führung, die sich in einer geschlechtergerechten 60/40-Aufteilung im Managementteam widerspiegelt.

Das Ziel ist es, die Lücke bei IT-Fachkräften zu schließen und zu zeigen, dass eine Karriere in der Technologiebranche für jede*n, unabhängig vom Hintergrund, erreichbar ist.

KLICKEN, UM VIDEO ANZUSEHEN

Carmel Owens 'Diversity Role Model of the Year'
bei den Diversity in Tech Awards 2022



<https://www.shannonside.ie/podcasts/the-bottom-line/athlone-ceo-awarded-diversity-role-model-of-the-year-213990>

Kompetenzbereich 4 Vielfältiges und inklusives kulturelles Engagement

Kulturelles Engagement: Schaffen Sie eine Unternehmenskultur, die vielfältige Hintergründe und Perspektiven wertschätzt und respektiert. Dadurch fühlen sich Mitarbeiter*innen wohl und anerkannt, wenn sie ihre einzigartigen Sichtweisen und Ideen teilen. Dies fördert die Zusammenarbeit und führt zu innovativeren Problemlösungen, da vielfältige Perspektiven neue Erkenntnisse, Lösungen und wirtschaftliche Erfolge ermöglichen. Wichtige Kompetenzen umfassen die Förderung von Zusammenarbeit, Verbesserung des Mitarbeiterengagements, Erweiterung des Talentpools und Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds.

Strategien umfassen;

- **Kulturelle Veranstaltungen:** Organisieren Sie Events, die verschiedene Kulturen und Traditionen feiern.
- **Mitarbeiterressourcengruppen (ERGs):** Unterstützen Sie ERGs, um ein Gefühl von Gemeinschaft und Zugehörigkeit zu fördern. Diese von Mitarbeitenden geleiteten Gruppen tragen dazu bei, einen inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen, indem sie sichere Räume bieten, Netzwerke aufbauen, berufliche Weiterentwicklung unterstützen und kulturelle Sensibilisierungsmaßnahmen einführen.



Kompetenzbereich 4, EOBA



Eamon O'Boyle, Geschäftsführer

<https://eoba.ie/>

'Wir sind eine der führenden Brandschutz- und Sicherheitsmanagement-Beratungen Irlands'.

EOBA, Irland

(ca. 50 Mitarbeitende)

EOBA wurde mit dem Sisk Supply Chain Award für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion ausgezeichnet. Hier sind einige ihrer Strategien:

Gleichberechtigung: EOBA setzt sich aktiv für Chancengleichheit ein, indem Barrieren abgebaut, Diskriminierung beseitigt und gleiche Zugangsmöglichkeiten für alle Interessengruppen (Mitarbeitende, Kund*innen und Öffentlichkeit) geschaffen werden.

Vielfalt: Jeder Mensch wird als Individuum akzeptiert. Der Erfolg von EOBA basiert auf der Fähigkeit, Vielfalt zu fördern. Das Unternehmen ist überzeugt, dass alle Mitarbeitenden für ihre Beiträge wertgeschätzt werden sollten. Durch Zusammenarbeit wird der bestmögliche Service für das Team und alle Beteiligten gewährleistet.

Inklusion: EOBA strebt eine Unternehmenskultur an, in der Unterschiede nicht nur akzeptiert, sondern wertgeschätzt werden. Jede*r soll die Möglichkeit haben, sich in einer Weise weiterzuentwickeln, die mit den Werten Unparteilichkeit, Ehrlichkeit, Integrität und Objektivität übereinstimmt. Ziel ist es, ein Unternehmen zu sein, in dem sich Menschen einbezogen, respektiert und mit dem Erfolg verbunden fühlen.

<https://eoba.ie/news/sisk-award-eoba-equality-diversity-inclusion-award>

<https://eoba.ie/about>

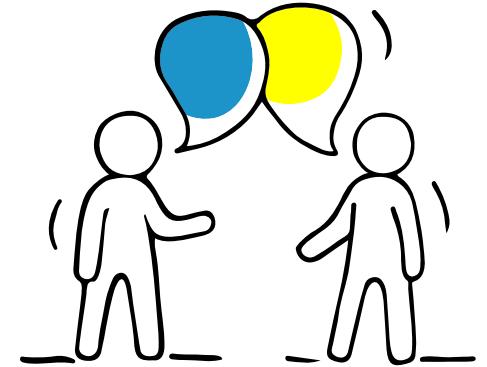


Kompetenzbereich 5 Förderung einer diversitätsorientierten internen Kommunikation

Kommunikation zur Förderung von D&I: Dies bedeutet, dass die interne Kommunikation konsequent die Werte von Diversität und Inklusion widerspiegelt und fördert. Dadurch wird eine einheitliche Botschaft, ein gemeinsames Verständnis und eine inklusive Unternehmenskultur sichergestellt. Ein zentrales Ziel ist es, die Mitarbeitenden aktiv einzubinden, sodass sie sich wertgeschätzt und mit der Unternehmensmission und -vision verbunden fühlen. Transparenz ist entscheidend, um Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Management aufzubauen und sicherzustellen, dass D&I nicht nur unterstützt, sondern auch aktiv gelebt wird. Wichtige Fähigkeiten in diesem Bereich umfassen klare und präzise Kommunikation, aktives Zuhören, Empathie, kulturelle Sensibilität und Transparenz.

Strategien umfassen:

- **Inklusive Sprache:** Nutzen Sie inklusive Sprache in allen internen Kommunikationskanälen.
- **Feedbacksysteme:** Implementieren Sie Systeme, die es Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Erfahrungen und Vorschläge einzubringen.
- **Intranet:** Verwenden Sie digitale Plattformen für D&I-Kommunikation, um Botschaften für alle zugänglich zu machen.



Kompetenzbereich 5, GSLS



GSLS gewinnt den Women in Security Award 2023

<https://gsls.ie/bronze-award-for-investment-in-diversity/>

Irlands führendes EDI-Gütesiegel für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (Equality, Diversity & Inclusion – EDI Accreditation Mark)

GSLS bleibt konsequent in der Umsetzung von EDI-Praktiken und setzt sich für Gleichstellung, Diversität und Inklusion ein. In einem wachsenden Team mit einer Vielzahl an unterschiedlichen Hintergründen ist Diversität der Schlüssel, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden gleichermaßen wertgeschätzt werden. „Das Team von GSLS bleibt das Geheimnis unseres Erfolgs und der außergewöhnlichen Servicequalität, auf die wir stolz sind.“

GSLS, Irland (250 Mitarbeitende)

gsls ist ein führender Anbieter von Bargeldlogistiklösungen, der marktführende Lösungen für das Cash-Management seiner Kund*innen anbietet. Als unabhängiges Unternehmen deckt GSLS den Einzelhandel, das Gastgewerbe, Finanzdienstleistungen und den öffentlichen Sektor in Irland ab. Retail Excellence Ireland empfiehlt GSLS als bevorzugten Sicherheitsdienstleister.

GSLS erhält Silberauszeichnung von ‘Investors in Diversity’ für Initiativen in Vielfalt, Gleichstellung & Inklusion.

GSLS investiert aktiv in seine Mitarbeitenden, von Gesundheits- und Wohlfahrtsmaßnahmen bis hin zu Karriereentwicklungsinitiativen.

*„Wir sind stolz darauf, mehr als 26 Nationalitäten in unserem Unternehmen zu haben, mit einem Altersprofil von 18 bis 68 Jahren. Die Einstellung eines vielfältigen Teams war für uns immer eine Priorität. Wir wissen, dass jede*r etwas Einzigartiges einzubringen hat.“*

Kompetenzbereich 5, GSLS

Bei GSLS ist EDI (Gleichstellung, Diversität und Inklusion) nicht nur eine Pflichtübung – es ist das Herzstück all unserer Aktivitäten. GSLS ist ein von Frauen gegründetes Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft, die von den höchsten Führungspositionen bis hin zu den verschiedenen Teams, Funktionen und Ebenen der Organisation reicht. Unser Vorstand ist geschlechter- und ethnisch divers besetzt, während unser Senior Management, unsere Aufsichts- und operativen Führungspositionen zu 50 % von Frauen geleitet werden.

Förderung Chancengleichheit: EDI-Trainings helfen Mitarbeitenden und Führungskräften, die Bedeutung von gleichberechtigten Chancen für alle unabhängig von ihrem Hintergrund zu verstehen. Der Fokus auf Gleichstellung trägt dazu bei, Vorurteile zu reduzieren, die sich auf Einstellungen, Beförderungen und Karrieremöglichkeiten auswirken können.

Stärkung von Mitarbeitermoral und Engagement: Ein inklusiver Arbeitsplatz sorgt dafür, dass sich Mitarbeitende wertgeschätzt und respektiert fühlen. EDI-Trainings schaffen eine Umgebung, in der sich Mitarbeitende wohlfühlen, ihre Ideen auszudrücken und aktiv zur Organisation beizutragen.



Kompetenzbereich 5, GSLS

Erfüllung von Kundenbedürfnissen: In einer globalisierten Welt kann eine diverse Belegschaft die Fähigkeit einer Organisation verbessern, die Bedürfnisse einer breiten Kundenbasis zu verstehen und zu erfüllen.

Reduzierung unbewusster Vorurteile: Unbewusste Vorurteile können Entscheidungsprozesse beeinflussen und zu unbeabsichtigter Diskriminierung führen. EDI-Trainings schaffen Bewusstsein für diese Vorurteile und bieten Strategien zu deren Reduzierung.

Gewinnung und Bindung von Talenten: In einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt berücksichtigen Kandidat*innen bei ihren Jobentscheidungen häufig das Engagement einer Organisation für Diversität und Inklusion. Unternehmen, die EDI priorisieren, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, vielfältige Talente zu gewinnen und langfristig zu binden, da sich Mitarbeitende in einem inklusiven Arbeitsumfeld wertgeschätzt fühlen.



Kompetenzbereich 6 Vielfalt und inklusionszentriertes Marketing

Marketingstrategien: Entwicklung von Marketingstrategien, die die Vielfalt der Kundschaft widerspiegeln. Dies bedeutet, die einzigartigen Bedürfnisse, Vorlieben und kulturellen Feinheiten verschiedener Kundinnengruppen zu verstehen und darauf einzugehen. So wird sichergestellt, dass sich alle Kundinnen repräsentiert und wertgeschätzt fühlen, was zu einer stärkeren Markentreue und Engagement führt. Wichtige Fähigkeiten in diesem Bereich umfassen inklusive Kommunikation, die Nutzung vielfältiger Perspektiven zur Anpassung von Kampagnen, Empathie für authentische Kundenverbindungen, die Erstellung inklusiver visueller Inhalte sowie die Entwicklung kulturell angepasster Marketingmaterialien.

Strategien umfassen:

- **Repräsentation:** Sicherstellen, dass Marketingmaterialien vielfältige Repräsentation zeigen, sodass sich alle Kundinnen gesehen, wertgeschätzt und einbezogen fühlen.
Dies schafft eine stärkere Bindung, spricht ein breiteres Publikum an und stärkt die Reputation der Marke.
Kundinnen erleben sich in Bildern, Sprache und Botschaften als repräsentiert.
- **Gezielte Kampagnen:** Entwicklung von Kampagnen, die bei vielfältigen Zielgruppen Anklang finden – nicht nur bei einer bestimmten.
Dies geschieht durch das Verständnis unterschiedlicher Kulturen, Traditionen und Werte und die Gestaltung sensibler und inklusiver Marketingstrategien.



Kompetenzbereich 6, Bellamianta



Diversity- und Inklusionskampagne

<https://bellamianta.com/blogs/blogs-2024>

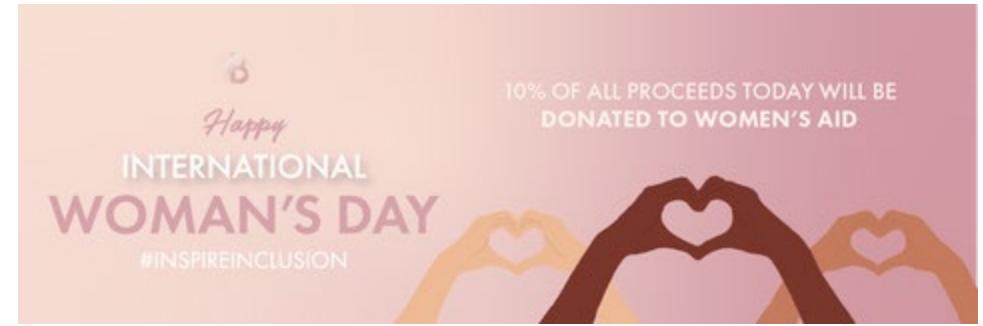
Bellamianta's "Being You Is Beautiful"-Kampagne

Diese Kampagne präsentiert eine Vielfalt von Frauen aller Altersgruppen, Größen und Lebenswege und ist Teil der Mission des Unternehmens, Vielfalt und Inklusion in der Beauty-Industrie zu fördern. Bellamianta setzt sich gezielt für Repräsentation in einer sich ständig wandelnden Branche ein, indem echte Frauen von heute gezeigt werden.

Bellamianta, Ireland

(11-50 Mitarbeitende)

Bellamianta ist eine saubere, nährstoffreiche und luxuriöse Bräunungsmarke. Unsere Produkte werden mit den reinsten Inhaltsstoffen formuliert, ohne Kompromisse bei der Leistung einzugehen. Bellamianta ist ein von Frauen gegründetes Unternehmen und steht für schöne Ziele und Ambitionen. Unser Anspruch ist es, Ihnen ein makelloses, sauberer, nährstoffreiches und luxuriöses Bräunungserlebnis zu bieten.



International Women's Day: Inspire Inclusion Campaign. Frauen das Gefühl geben, dass ihre Stimmen gehört werden!

Kompetenzbereich 6, Bellamianta

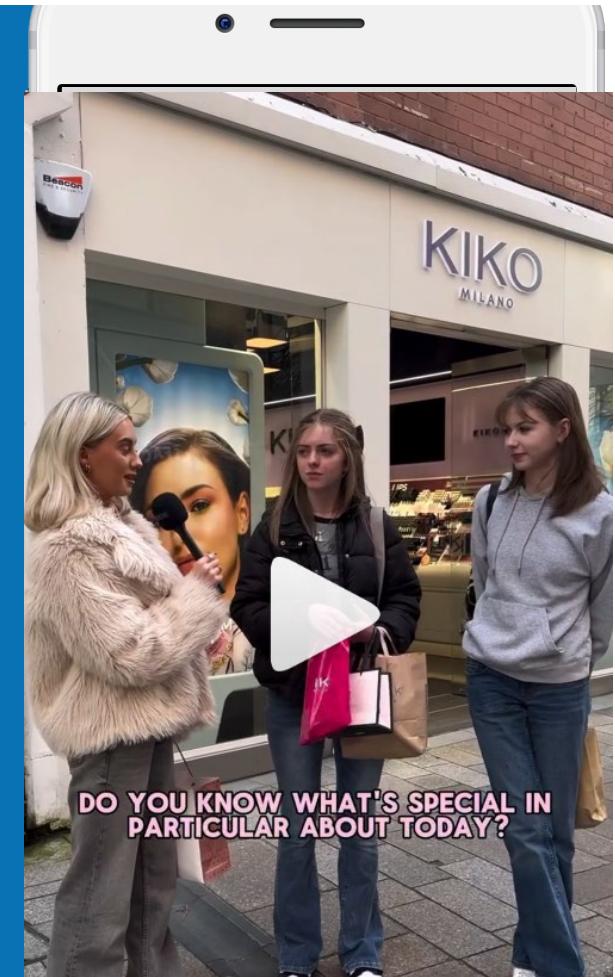
Being You Is Beautiful-Kampagne

Jede*r fühlt sich wichtig und gehört! Bellamianta ging in Belfast, Irland, auf die Straße und fragte Frauen, was sie am meisten daran lieben, eine Frau zu sein, und welchen Rat sie anderen Frauen geben würden. Die Antworten berührten unsere Herzen [sehen Sie sich hier unseren Vlog an!](#)

Um diesen besonderen Tag zu würdigen, spenden wir 10 % aller Einnahmen an Women's Aid, eine Wohltätigkeitsorganisation, die unermüdlich gegen häusliche Gewalt kämpft, bis Frauen und Kinder in Sicherheit sind.

VLOG anschauen

Being You Is Beautiful



<https://shorturl.at/xcV5s>

Kompetenzbereich 7 Unterstützung von Vielfalt und Inklusion in Gemeinschaften durch KMU

Gemeinschaftliches Engagement: KMU sollten sich aktiv in vielfältige Gemeinschaften einbringen und sie unterstützen. Dies ist entscheidend für den Aufbau von Vertrauen und langfristigen Beziehungen zu verschiedenen Kund*innengruppen. Gleichzeitig zeigt es ihr Engagement für Inklusion und soziale Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft. KMU verpflichten sich damit, unterschiedliche Kulturen und Hintergründe zu respektieren und zu verstehen sowie sich über die Bedürfnisse und Herausforderungen der Gemeinschaften bewusst zu sein. Um echte, auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt basierende Beziehungen aufzubauen, müssen KMU auf die Anliegen und Herausforderungen der Gemeinschaft eingehen, Unterstützung leisten und geeignete Reaktionen entwickeln. Wichtige Fähigkeiten in diesem Bereich sind Zusammenarbeit und Partnerschaften, Kommunikation und Networking, Problemlösung, Führungskompetenz und Interessenvertretung.

Strategien umfassen;

- **Partnerschaften:** Kooperation mit benachteiligten Gemeinschaften, lokalen Führungspersonen und Organisationen, die sich für Vielfalt und Inklusion einsetzen, um gemeinsame Initiativen zu unterstützen. Solche Partnerschaften können sowohl der Gemeinschaft als auch den Unternehmen zugutekommen – beispielsweise durch Praktikumsprogramme für arbeitslose Jugendliche (NEETs), die dazu beitragen können, den lokalen Talentpool zu stärken.
- **Gemeinschaftsprogramme:** Entwicklung von Programmen zur Unterstützung unterrepräsentierter Gruppen.



Kompetenzbereich 7, Fairphone



GSL

<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

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.

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.



DIVERSITIES ARE REVIVING ENTERPRISE



07 —

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

Diversität und Inklusion (D&I) sind essenzielle Bestandteile eines gesunden und produktiven Arbeitsumfelds in europäischen KMU. Aus der Perspektive von Ausbildenden in der beruflichen Bildung (VET), kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Mitarbeitenden tragen D&I-Praktiken dazu bei, eine innovativere, widerstandsfähigere und wettbewerbsfähigere Unternehmenslandschaft zu schaffen.

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

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

Zukunft der Arbeitskräfte gestalten: Durch die Integration von D&I in die berufliche Bildung (VET) für KMU können Unternehmen die nächste Generation von Arbeitskräften beeinflussen, indem sie sicherstellen, dass Diversität und Inklusion von Beginn ihrer Karriere an verstanden und geschätzt werden.

Brücken bauen: VET-Programme können als Verbindung zwischen Bildung und Beschäftigung dienen und sind somit entscheidend für die Integration unterrepräsentierter Gruppen in den Arbeitsmarkt.

Inklusive Arbeitsplätze schaffen: VET-Ausbildende können KMU dabei unterstützen, eine inklusive Unternehmenskultur zu entwickeln, indem sie Schulungen anbieten, die die Vorteile von Diversität betonen und praktische Fähigkeiten für das Management und die Nutzung vielfältiger Teams vermitteln.

Soziale Gerechtigkeit fördern: VET-Institutionen können eine bedeutende Rolle bei der Förderung sozialer Gerechtigkeit spielen, indem sie sicherstellen, dass ihre Programme für alle Personen unabhängig von ihrem Hintergrund zugänglich sind und durch den Abbau von Barrieren die Teilnahme an Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen.



Warum berufliche Bildung (VET) eine großartige Möglichkeit für KMU und ihre Mitarbeitenden ist, zu lernen



'VET wird als ein Instrument angesehen, um Fähigkeiten auf höchstem Leistungsniveau zu entwickeln. Es wird auch als ein Mittel betrachtet, um Lernende, die vom Arbeitsmarkt und der Gesellschaft ausgeschlossen zu werden drohen, einzubeziehen und zu integrieren – der Fokus liegt auf Exzellenz und Inklusion. ([Quelle Cedefop](#))

VET ist in einer speziellen Lehr- und Lernweise verankert, die perfekt für KMU geeignet ist

- Betont die Nutzung von praktischem Wissen (Know-how, Fähigkeiten).
- Setzt auf implizites, situatives Wissen und reale Szenarien.
- Ist anpassungsfähig an das Unternehmen, das die Schulung erhält.
- Wissen wird durch Teilnahme und soziale Interaktion erworben.
- Schließt Kombinationen mit anderen Wissensformen (theoretisch, akademisch) nicht aus.
- Lernen erfolgt durch praktische Erfahrung.
- Umfasst aktives und problemlösendes Lernen.

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

Berufliche Bildungseinrichtungen (VET), Lehrkräfte und Interessengruppen engagieren sich für die Entwicklung der Arbeitskräfte, einschließlich der Förderung von Diversität und Inklusion (D&I) in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU).

Anbieter beruflicher Bildung für KMU: VET-Programme sind darauf ausgerichtet, die spezifischen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erfüllen, indem sie praxisnahe Fähigkeiten und theoretisches Wissen vermitteln. Dadurch sind VET-Ausbilder*innen in einer guten Position, um D&I-Prinzipien in ihre Lehrpläne zu integrieren und sicherzustellen, dass Unternehmen in diversen und inklusiven Umgebungen arbeiten können.

Einblicke aus der Zusammenarbeit mit der Industrie: VET-Institutionen arbeiten eng mit Industriepartnern zusammen, um relevante Schulungsprogramme zu entwickeln und bereitzustellen. Diese Zusammenarbeit trägt dazu bei, dass die angebotenen Schulungen an die Bedürfnisse und Standards der Branche angepasst sind, einschließlich bewährter D&I-Praktiken.

Diversitätsorientierter Lernansatz: VET-Programme sind darauf ausgerichtet, eine vielfältige Gruppe von Lernenden einzubeziehen, darunter Personen aus Minderheiten, unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen. Diese Diversität bereichert das Lernumfeld und bietet eine natürliche Grundlage zur Förderung von Inklusivität.

Berufsbildung ist gut positioniert, um D&I in KMU zu fördern

Praktische Ausbildung: Berufsbildungsprogramme beinhalten praxisnahe Schulungen durch Praktika, Ausbildungsplätze und Training am Arbeitsplatz. Diese praktische Komponente ermöglicht die direkte Anwendung von D&I-Prinzipien in realen Arbeitssituationen.

Lebenslanges Lernen: Berufsbildungseinrichtungen unterstützen lebenslanges Lernen und bieten kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Einzelpersonen, um ihre Fähigkeiten im Laufe ihrer Karriere zu verbessern. Diese fortlaufende Einbindung der Lernenden schafft mehrere Berührungs punkte zur Verankerung von D&I-Konzepten.

Inklusive Berufsbildungsprogramme können zu einer 19%igen Steigerung der Lernbeteiligung und einer 15%igen Verbesserung der Lernergebnisse führen (UNESCO).

Wie Ausbildende D&I Initiativen entwickeln und lehren

Engagement für die Bereitstellung von D&I-Bildung für KMU: Ausbildende sind überzeugt davon, ein inklusives Lernumfeld zu schaffen, das die Vielfalt der Arbeitswelt widerspiegelt.

Curriculum-Entwicklung: Integration von D&I-Prinzipien in Lehrmaterialien und Schulungsprogramme, die auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten sind. Entwicklung spezifischer Module oder Kurse zu D&I-Themen wie unbewusste Vorurteile, interkulturelle Kompetenz und inklusives Leadership.

Schulungsgestaltung: Bereitstellung ansprechender und wirkungsvoller Schulungseinheiten zu D&I-Themen.

Mentoring: Bereitstellung von Orientierungshilfe und Unterstützung für Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen, insbesondere für Menschen aus diversen Hintergründen – sowohl während als auch nach der Schulung.

Ressourcenzuweisung: Bereitstellung von kohärenten, anpassungsfähigen und praxisnahen Materialien, Fallstudien sowie finanziellen Mitteln zur Unterstützung von D&I-Initiativen.

Kontinuierliche Verbesserung: Kontinuierliche berufliche Weiterbildung, die für Lernende unerlässlich ist, um über bewährte Verfahren im Bereich D&I auf dem neuesten Stand zu bleiben.

VET Perspektive im Bereich der Beruflichen Bildung

Warum ist VET wichtig für die Implementierung von D&I in KMUs? Berufliche Bildung und Ausbildung (VET) und ihre Fachkräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Diversität und Inklusion (D&I) in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) sowie unter den Mitarbeitenden. VET-Ausbilder*innen können die Unternehmenskultur, das Engagement der Mitarbeitenden und den geschäftlichen Erfolg erheblich beeinflussen, indem sie maßgeschneiderte Trainingsprogramme entwickeln, die D&I berücksichtigen und betonen.

Was ist die 'VET-Perspektive'? Die VET-Perspektive bezieht sich auf das Verständnis der einzigartigen Rolle und Sichtweise, die VET-Organisationen, -Ausbilder*innen und -Stakeholder im Kontext ihrer beruflichen Erfahrungen und Bildungsbeiträge zur Arbeitsmarktentwicklung und -integration haben, einschließlich der Unterstützung von KMUs bei der Integration von D&I. Diese Partnerschaft hilft KMUs, D&I erfolgreich umzusetzen, indem sie die Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden fördert und gleichzeitig D&I vorantreibt, was den gesamten Geschäftserfolg stärkt.



Engagement aus der Perspektive der VET-Ausbildung

Eine Partnerschaft, die die Fähigkeiten und den Erfolg der Belegschaft fördert



1. VET sorgt für eine qualifizierte Arbeitskräfte

VET-Programme sind darauf ausgelegt, Lernende und KMUs mit D&I-Kompetenzen auszustatten, die den Anforderungen der Branche entsprechen und sicherstellen, dass die Lernenden über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen.

Beispiel, Deutschland (Duale Ausbildung) KMUs profitieren vom deutschen Dualen Ausbildungssystem, bei dem Lernende ihre Zeit zwischen theoretischem Unterricht und praktischer Arbeit aufteilen und so relevante Fähigkeiten und Erfahrungen erwerben. Dieses Modell hat sich als erfolgreich bei der Verringerung von Qualifikationslücken und der Verbesserung der Beschäftigungschancen erwiesen.

Vorteile „Die betriebliche Ausbildung bedeutet, dass Unternehmen vermeiden, die falsche Person zu rekrutieren (60 %), während im Vergleich die Kosten für die Einarbeitung gesenkt werden (34 %), die Kosten für die Rekrutierung von Personal eingespart werden (27 %) und Unternehmen in der Lage sind, intern ausgebildete Mitarbeiter für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter zu gewinnen (22 %)“.

2. VET verbessert die Schulung und Entwicklung von Mitarbeitenden

VET-Ausbilder können maßgeschneiderte Trainingsprogramme anbieten, die den spezifischen Bedürfnissen von KMUs entsprechen und so die kontinuierliche berufliche Entwicklung für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden ermöglichen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden Fähigkeiten erwerben, die direkt relevant und vorteilhaft für ihre Rolle sind, was zu einer verbesserten Arbeitsleistung und Produktivität führt.

Beispiel, Irland, The SOLAS Further Education and Training (FET) FET arbeitet mit KMUs zusammen, um maßgeschneiderte Trainingsprogramme zu entwickeln, die branchenspezifische Qualifikationslücken adressieren und so die Mitarbeitendenleistung und -bindung verbessern.

Beispiel, Deutschland, Der Bildungsgutschein für einkommensschwache Personen, die beschäftigt sind, deckt 50 % der direkten Schulungskosten.

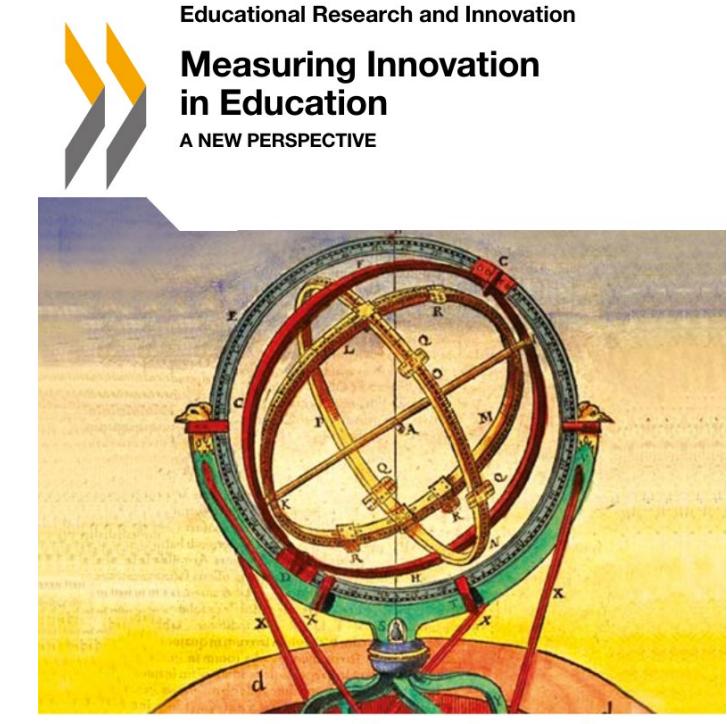


2. VET verbessert die Schulung und Entwicklung von Mitarbeitenden

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.



Centre for Educational Research and Innovation

OECD Report

3. Berufsbildung kann die Integration von Vielfalt und Inklusion verbessern



Die Berufsbildung (VET) kann KMU dabei unterstützen, D&I-Prinzipien in ihren Arbeitsalltag zu integrieren, indem sie Schulungen zu Themen wie unbewussten Vorurteilen, kultureller Kompetenz und inklusiver Führung anbietet.

Beispiel: Polen: Die PARP, eine in Warschau ansässige Berufsbildungseinrichtung, bietet D&I-Trainingsworkshops an, die KMU dabei helfen, integrativer Arbeitsplätze zu schaffen, was zu höherer Mitarbeitendenzufriedenheit und Produktivität führt.

Vorteile: Diverse Teams erzielen 19 % mehr Umsatz durch Innovation im Vergleich zu nicht-diversen Teams.

Cloverpop, eine Plattform für Entscheidungsfindung: Diverse Teams treffen in 87 % der Fälle bessere Entscheidungen als Einzelpersonen.

Harvard Business Review: Unconscious Bias Training kann diskriminierendes Verhalten erheblich reduzieren.

4. Zugang zu Spitzenforschung und Innovation

Berufsbildungseinrichtungen engagieren sich häufig in Forschung und Entwicklung, um KMU Zugang zu modernster Forschung, aktuellen Branchentrends, Innovationen, Technologien und bewährten Praktiken zu bieten. Sie arbeiten kontinuierlich mit Universitäten zusammen, um aktuelles Branchenwissen und neue pädagogische Ansätze zu integrieren, die praxisnahe Lösungen für reale Herausforderungen bieten. Dies stärkt die Qualifikationen der Arbeitskräfte, die für die Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere in den Bereichen Innovationsfähigkeit und Produktivität, entscheidend sind.

Beispiel Deutschland: Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) arbeitet mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen zusammen, um sicherzustellen, dass ihre Ausbildungsprogramme die neuesten Trends und Herausforderungen berücksichtigen. Dies trägt zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU bei, beispielsweise durch Schulungen zum Management vielfältiger Teams, zur Förderung inklusiver Führungskompetenzen und zur effektiven Bewältigung unbewusster Vorurteile. Dies führt zu höherer Mitarbeitendenzufriedenheit und Produktivität. [BIBB Website](#)

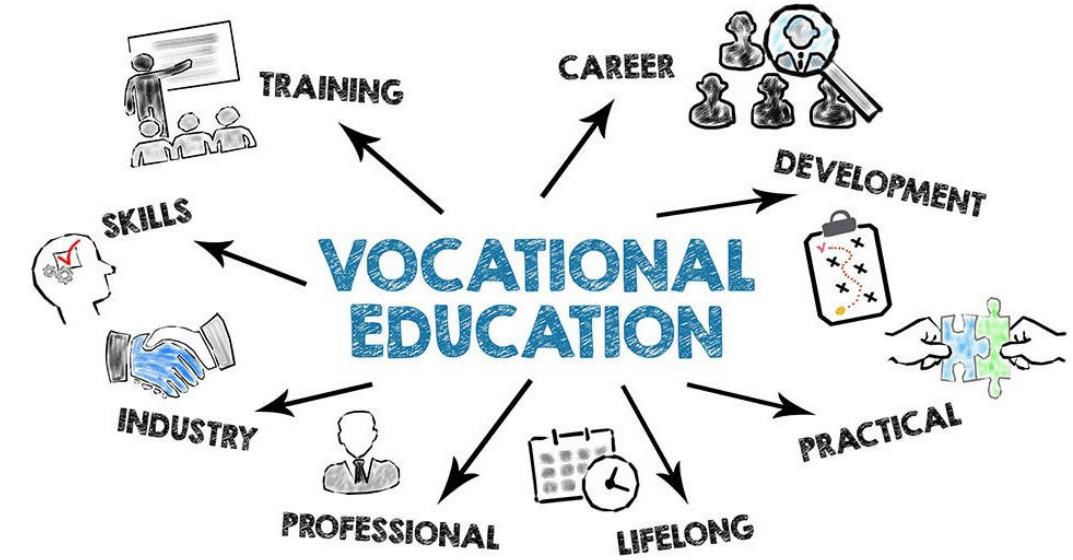
Vorteil: Eine Studie der Boston Consulting Group (BCG) zeigt, dass diverse Teams 19 % mehr Umsatz durch Innovation im Vergleich zu nicht-diversen Teams generieren. Sie verbessern die Problemlösung und Kreativität, was zu höheren Innovationsumsätzen und einer besseren Gesamtleistung führt. [BCG Report "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation"](#)

Zugang zu modernster Berufsbildung im Bereich Gleichberechtigung

Berufsbildungsressourcen für Gleichberechtigung umfassen den Zugang zu Bildungs- und Schulungsmöglichkeiten sowie Ausbildungszertifikaten. Die Schulungen sollen Arbeitgebern die Entscheidungsfindung bei der Gestaltung und Umsetzung von Schulungen erleichtern und ihnen Zugang zu einer breiten Palette an Lernmöglichkeiten bieten. Beispiele für Lerninhalte umfassen:

- Entwicklung einer **Gleichstellungsrichtlinie**, die ein Bekenntnis zur Gleichberechtigung in der Beschäftigung und der Bereitstellung von Dienstleistungen am Arbeitsplatz festlegt
- Möglichkeiten für Arbeitgeber, sicherzustellen, dass Schulungen zu **Gleichstellungslösungen und -verfahren** allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen
- Erstellung eines **Plans zur Verwirklichung von Gleichstellungszielen** auf Grundlage einer Analyse der aktuellen Gleichstellungsmaßnahmen
- Entwicklung von **Unterstützungsmaßnahmen zur sorgfältigen Überwachung** der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und deren Erfolg

Quelle [IHREC](#)



Quelle [VET Education](#)



6. Einhaltung der EU-Vorschriften und Standards

Die Berufsbildung kann KMU dabei unterstützen, die Einhaltung von Branchenvorschriften und Standards sicherzustellen, indem sie relevante Schulungen anbietet, um gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und bewährte Verfahren sowie Zertifizierungsprogramme im Bereich Vielfalt und Inklusion zu übernehmen. Dieser Weg zur Einhaltung von Vorschriften verbessert den Ruf von KMU, die betriebliche Effizienz und die Marktposition.

Die Gleichstellungsbehörde (Equality Authority) hat ein weitreichendes Mandat im Rahmen der Gleichstellungsgesetzgebung, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen in den Bereichen, die durch die Employment Equality Acts 1998 und 2004 sowie die Equal Status Acts 2000 bis 2018 abgedeckt sind. Dieses Mandat konzentriert sich nicht nur auf die gesetzlichen Verpflichtungen zur Gleichstellung, sondern auch auf die europäischen Bestrebungen zur Förderung von Gleichberechtigung. Berufsbildung und Training spielen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung dieser Maßnahmen. Sie sind Gegenstand von Fallstudien, Forschungsarbeiten, Kommunikationsinitiativen und Projekten zur Förderung bewährter Verfahren.

Zum Beispiel kann die Berufsbildung Schulungen zur Nichtdiskriminierung anbieten, bei denen Arbeitgeber eine klare Richtlinie und Erklärung formulieren, dass sie Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Viktimisierung oder Mobbing nicht tolerieren. Dadurch kann verhindert werden, dass solche Vorfälle überhaupt erst auftreten. Außerdem können Schulungen KMU darüber aufklären, welche Verfahren zur Bewältigung solcher Vorfälle vorhanden sind.

Europäische Gleichstellungsrichtlinie

Das Beispiel Behinderung: Die *Employment Equality Acts* (Gesetze zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich) verpflichten Arbeitgeber dazu, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung zu ermöglichen, ihre berufliche Weiterentwicklung zu fördern und ihnen die Teilnahme an Schulungen zu ermöglichen – es sei denn, dies würde eine unverhältnismäßige Belastung für den Arbeitgeber darstellen.

Die *Equal Status Acts* (Gesetze zum Gleichstellungsstatus) verpflichten Dienstleister dazu, besondere Behandlungen oder Einrichtungen für Kund*innen mit Behinderungen bereitzustellen, wenn es ohne diese unmöglich oder übermäßig schwierig wäre, die angebotenen Dienstleistungen zu nutzen, **sofern diese Anpassungen nicht mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden sind.**

Das Versäumnis, sich an diese Vielfalt anzupassen oder sie angemessen zu berücksichtigen, führt zu **Barrieren für betroffene Gruppen**, wodurch ihnen der Zugang, die Teilnahme oder das Erreichen von Ergebnissen in Ausbildung und Bildung erschwert wird.

Gezielte Maßnahmen, die spezifische Gruppen mit Ungleichheitserfahrungen unterstützen, sind von zentraler Bedeutung, um Diskriminierungs- und Ausschlussstrukturen abzubauen und Gleichberechtigung zu fördern.



Employment, Social Affairs & Inclusion

Home Policies and activities News Events Publications and documents

European employment strategy

Employment package

Social dialogue

Legislation - Employment Equality Directive (2000/78/EC)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=166&langId=en>

Implementation of the Employment Equality Directive

The principle of non-discrimination on the basis of religion or belief

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536345/EPRS_STU\(2016\)536345_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536345/EPRS_STU(2016)536345_EN.pdf)

Für eine gerechtere, inklusivere und chancenreiche Europäische Union

„Während wir die Pandemie überwinden, notwendige Reformen vorbereiten und den doppelten grünen und digitalen Wandel beschleunigen, glaube ich, dass es an der Zeit ist, auch das soziale Regelwerk anzupassen. Ein Regelwerk, das Solidarität zwischen den Generationen sichert. Ein Regelwerk, das Unternehmerinnen belohnt, die sich um ihre Mitarbeiterinnen kümmern. Das sich auf Arbeitsplätze konzentriert und Chancen eröffnet. Das Fähigkeiten, Innovation und sozialen Schutz auf eine gleiche Stufe stellt.“

Präsidentin von der Leyen, 20. Januar 2021

**KLICKEN SIE HIER, UM DAS VIDEO ZU
ANZUSEHEN**



<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226>

<https://www.youtube.com/watch?v=5nHTX8Lnles>

7. Verbesserte Reputation und Arbeitgebermarke

Die Zusammenarbeit mit VET kann KMU dabei helfen, sozial bewusste Kundinnen und Mitarbeiterinnen zu gewinnen, indem sie integrative Arbeitsplätze schaffen, die Top-Talente anziehen und binden. Dies stärkt das Markenimage und die Reputation als bevorzugte Arbeitgeberinnen und Lieferantinnen. VET lehrt, wie Unternehmen ihre zukunftsorientierte Denkweise demonstrieren und ihr Engagement für Vielfalt und Inklusion (D&I) kommunizieren können, um sich so einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt zu sichern.

Vorteil Top-Talente anziehen – Studien zeigen, dass 3 von 4 Arbeitssuchenden und Mitarbeiter*innen (76 %) angeben, dass Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz entscheidende Faktoren bei der Bewertung von Unternehmen und bei der Wahl von Karrieremöglichkeiten sind ([Glassdoor, 2020](#)).

Vorteil Wenn Mitarbeiter*innen das Gefühl haben, dass ihr Unternehmen Vielfalt und Inklusion wertschätzt, sind sie engagierter, zufriedener und stärker mit ihrer Arbeit verbunden. Dies führt zu höheren Bindungsraten und niedrigeren Fluktuationenkosten ([Loeb Leadership](#))



8. Fördermöglichkeiten

KMU, die mit VET-Organisationen zusammenarbeiten, können auf staatliche Zuschüsse, Subventionen und Fördermöglichkeiten zugreifen, die auf die Entwicklung von Kompetenzen und D&I abzielen. Die Zusammenarbeit mit VET-Ausbilder*innen bietet KMU zahlreiche Vorteile, darunter den Zugang zu einer qualifizierten Belegschaft, verbessertes Training und Weiterentwicklung, eine stärkere Integration von Diversität und Inklusion (D&I), hochmoderne Forschung und Innovation, eine verbesserte Reputation, regulatorische Konformität und finanzielle Förderungen. Durch die Nutzung dieser Vorteile können KMU ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern, den Geschäftserfolg vorantreiben und eine inklusivere sowie innovativere Unternehmenskultur fördern.

Bericht: [European Commission: Vocational Education and Training for Inclusion Funding Program](#)

Beispiel Deutsche KMU, die mit VET-Institutionen zusammenarbeiten, können von staatlichen Programmen profitieren, die finanzielle Unterstützung für Schulungsinitiativen bieten, wodurch die Kostenbelastung gesenkt und Investitionen in die Mitarbeiterentwicklung gefördert werden.

Beispiel. Ein deutsches KMU aus dem verarbeitenden Gewerbe kooperierte mit einer lokalen VET-Einrichtung, um seine Belegschaft in fortgeschrittenen Fertigungstechniken weiterzubilden. Das staatliche Förderprogramm übernahm 50 % der Ausbildungskosten. Dadurch konnte das Unternehmen eine 20 %ige Produktivitätssteigerung sowie eine erhebliche Reduzierung von Betriebsfehlern verzeichnen.



Die Kraft der beruflichen Bildung entfesseln



- Mehr als **ein Drittel** aller Schüler*innen, die die Sekundarschule in Deutschland abschließen, nehmen an einem beruflichen Ausbildungsprogramm teil. Ein Drittel davon entscheidet sich für eine **schulische Ausbildung**, während zwei Drittel das **duale Ausbildungssystem** wählen.
- Etwa **51 %** der deutschen Arbeitnehmer*innen sind Fachkräfte, die im Rahmen der beruflichen Bildung ausgebildet wurden.
- Das berufliche Bildungssystem in Deutschland umfasst etwa **330 offiziell anerkannte Ausbildungsberufe**, die auf *Planet-Beruf.net* aufgeführt sind.
- Deutsche Berufsschulen kooperieren mit rund **430.000 Unternehmen**, und mehr als **80 % der großen Unternehmen** stellen Auszubildende ein.
- Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** veröffentlicht eine **Liste der Ausbildungsberufe** sowie die entsprechenden **Vergütungen**, die Auszubildende erhalten. Zudem stellt es den Leitfaden "*Berufsausbildung in Deutschland*" zur Verfügung.

([Quelle](#))

Wie VET-Programme funktionieren. Beispiel: Passgenaue Besetzung, ein Jobstarter-Programm



Die Regierung unterstützt diese Bemühungen durch Programme wie das Passgenaue Besetzungsprogramm, das KMUs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit geeigneten Kandidaten unterstützt, einschließlich lokaler Jugendlicher und Flüchtlinge (CEDEFOP) (Clean Energy Wire).

Viele KMUs in Deutschland profitieren von Initiativen, die die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt durch Ausbildungen und Ausbildungsprogramme unterstützen. Das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“, das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert wird, hilft Unternehmen, insbesondere KMUs, Flüchtlinge zu beschäftigen und in ihre Betriebsabläufe zu integrieren. Diese Initiative unterstützt nicht nur die Diversität, sondern auch den Fachkräftemangel, mit dem viele deutsche KMUs konfrontiert sind(CEDEFOP).



Deutsches Restaurant Platzhirsch integriert VET D&I Training

Ein Beispiel für ein kleines deutsches Unternehmen, das eine herausragende Führung in den Bereichen Diversität und Inklusion (D&I) gezeigt hat, ist das Restaurant Platzhirsch in Hamburg. Mit rund 50 Mitarbeitern hat das Restaurant bedeutende Fortschritte bei der Förderung von D&I in seinen Abläufen erzielt. Das Management-Team erkannte dies und begann, die Bedeutung einer diversen Belegschaft und einer inklusiven Unternehmenskultur zu betonen.

Der Geschäftsführer glaubte an die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem jeder Mitarbeiter unabhängig von seinem Hintergrund wertgeschätzt und respektiert wird. Er führte regelmäßige D&I VET-Trainings für sein Team ein, um sicherzustellen, dass alle verstanden, wie wichtig Diversität ist und wie eine inklusive Arbeitsumgebung gepflegt werden kann. Die Verpflichtung von Dittrich zu D&I hat nicht nur den Teamzusammenhalt und die Moral verbessert, sondern auch positiv die Kundenservicequalität des Restaurants beeinflusst und einen breiteren Kundenstamm angezogen.

Für detailliertere Informationen zu Platzhirschs Ansatz in Bezug auf D&I und den daraus resultierenden Vorteilen können Sie den Artikel auf ihrer offiziellen Website Platzhirsch Hamburg einsehen, der veranschaulicht, wie auch kleine Unternehmen effektiv D&I-Initiativen umsetzen und die Vorteile einer inklusiveren Arbeitsumgebung nutzen können.

[Platzhirsch Hamburg](#)

Lernziele

- **Bewerten und beheben Sie die Barrieren** für die Implementierung von D&I in KMU und schlagen Sie Lösungen zur Überwindung dieser Barrieren vor.
- **Verstehen und demonstrieren Sie Wissen über die sieben DARE-Kompetenzbereiche** und deren Bedeutung für inklusive Geschäftspraktiken.
- **Entwerfen Sie einen strategischen Ansatz zur Integration von DARE-Kompetenzen** in die Betriebsabläufe von KMU.
- **Bewerten und verstehen Sie die Rolle von VET-Bildungsträgern, KMUs und Mitarbeitenden** bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze.
- **Implementieren Sie inklusive Rekrutierung, Führung und Kommunikationsstrategien** zur Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz.



Gut gemacht!

Sie haben Modul 1
abgeschlossen.
Versuchen Sie jetzt Modul 2.

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

