



Modul 2 (Teil 1) Inklusive Führungsfähigkeiten

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

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

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

Diese Ressource ist lizenziert unter 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!

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.

Du bist hier

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 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.

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

Inklusive Führungskompetenzen

Teil 1

Teil 2

Teil 3

M2: Teil 1 Abschnitt 1

ABSCHNITT 1 untersucht die transformative Rolle, die Führung auf höchster Ebene bei der Förderung bedeutender Veränderungen in Bezug auf Vielfalt und Inklusion (D&I) innerhalb von KMU spielt. Sie lernen, wie die Annahme von D&I nicht nur eine inklusive Kultur schafft, sondern auch einen Wettbewerbsvorteil verschafft, der Ihr Unternehmen zu größerer Innovation und Erfolg führt. Erfahren Sie mehr über den tiefgreifenden Einfluss von D&I auf allen Ebenen Ihres Unternehmens und warum die Verpflichtung der Führungsebene entscheidend für die Schaffung dauerhafter Veränderungen ist. Sie haben die Möglichkeit, zu bewerten, wie inklusiv Ihr KMU derzeit ist, indem Sie die DARE-Bewertung durchführen, die wertvolle Einblicke zur Führung Ihrer D&I-Strategie liefert. Dieses Modul wird Sie ausstatten, um Ihr Unternehmen in Richtung Inklusivität zu führen.

01

Inhalt zu Abschnitt 1

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

Wie D&I Belohnungen bietet und einen Wettbewerbsvorteil für KMU liefert

Der Einfluss von D&I auf allen Ebenen und warum Führung eine Voraussetzung ist

Bewerten Sie, wie inklusiv Sie derzeit sind, indem Sie die DARE-Bewertung durchführen

M2: Teil 1 Abschnitt 2

Abschnitt 2 führt Sie durch den Prozess der Erstellung einer zielgerichteten Diversity- und Inklusionsstrategie (D&I), die Ihren Ansatz von einer reaktiven zu einer proaktiven und strategischen Vorgehensweise verändert. Sie beginnen damit, Ihre aktuelle D&I-Landschaft zu bewerten, bestehende Richtlinien und Praktiken zu überprüfen und Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Anschließend lernen Sie, spezifische, messbare D&I-Ziele und -Vorgaben zu setzen, die mit Ihren Unternehmenszielen übereinstimmen, sodass Ihre Strategie sinnvolle Veränderungen vorantreibt. Abschließend konzentrieren wir uns darauf, wie Sie Ihre Strategie effektiv kommunizieren und implementieren, um eine unternehmensweite Zustimmung zu sichern und sicherzustellen, dass jede Ebene Ihres Unternehmens der D&I-Reise verpflichtet ist.

02

Inhalt zu Abschnitt 2

Entwicklung einer zielgerichteten, wirkungsvollen D&I-Strategie

Entwickeln Sie eine zielgerichtete D&I-Strategie, um von einer reaktiven zu einer strategischen Vorgehensweise zu wechseln.

Bewerten Sie Ihre aktuelle D&I Performance, indem Sie Ihre aktuellen D&I-Praktiken und -Richtlinien überprüfen.

Setzen Sie spezifische D&I-Ziele und -Zielvorgaben, die mit den Unternehmenszielen übereinstimmen.

Kommunizieren und implementieren Sie Ihre D&I-Strategie effektiv, um die Akzeptanz auf Unternehmensebene zu sichern und sicherzustellen, dass alle Ebenen Ihres Unternehmens der D&I-Reise verpflichtet sind.

Beispiel: KMU in Italien: Wie sie ihre D&I-Strategie entwickelt haben.

Beispiel: KMU in Finnland: Wie sie ihre D&I-Strategie entwickelt haben.

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.

M2: Teil 1 Abschnitt 1

ABSCHNITT 1 untersucht die transformative Rolle, die die oberste Führungsebene bei der Förderung eines sinnvollen Wandels in Bezug auf Vielfalt und Integration (Diversity and Inclusion, D&I) in KMU spielt. Sie werden erfahren, wie D&I nicht nur eine integrative Kultur schafft, sondern auch einen Wettbewerbsvorteil bietet, der Ihr Unternehmen zu mehr Innovation und Erfolg führt. Sie erfahren, welche tiefgreifenden Auswirkungen D&I auf allen Ebenen Ihres Unternehmens hat und warum das Engagement der Führungskräfte für die Schaffung eines nachhaltigen Wandels unerlässlich ist. Sie werden die Möglichkeit haben, zu beurteilen, wie inklusiv Ihr KMU derzeit ist, indem Sie das DARE-Assessment ausfüllen, das Ihnen wertvolle Erkenntnisse für Ihre D&I-Strategie liefern wird. Dieses Modul wird Sie in die Lage versetzen, Ihr Unternehmen in Richtung Inklusivität zu führen.

01

Inhalt zu Abschnitt 1

Vorbereitung auf einen echten integrativen Wandel durch Führung auf höchster Ebene

Wie D&I den KMU Wettbewerbsvorteile verschafft und sie belohnt

Die Auswirkungen von D&I auf allen Ebenen und warum Führung eine Voraussetzung dafür ist

Beurteilen Sie anhand der DARE-Bewertung, wie inklusiv Sie derzeit sind

Wichtige Punkte, bevor wir anfangen!

- **Definieren Sie D&I** Vielfalt bezieht sich auf das Vorhandensein von Unterschieden in einem bestimmten Umfeld, einschließlich Ethnie, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung und kulturellem Hintergrund. Inklusion sorgt dafür, dass sich diese unterschiedlichen Gruppen willkommen, respektiert und wertgeschätzt fühlen.
- **Warum D&I wichtig ist** Die Forschung zeigt, dass vielfältige und integrative Arbeitsplätze innovativer und produktiver sind und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit aufweisen. Für KMU kann D&I zu einer besseren Entscheidungsfindung, einer größeren Kundenreichweite und einem besseren Ruf des Unternehmens führen.
- **Die entscheidende Rolle der Führungskräfte** Eine wirksame D&I muss von der Unternehmensspitze vorangetrieben werden. Führungskräfte und Manager geben den Ton für die Unternehmenskultur an und sind dafür verantwortlich, dass D&I in jedem Aspekt des Unternehmens verankert wird. Durch die Führungskräfte wird D&I zu einem zentralen Wert in einem Unternehmen. Führungskräfte treiben im Wesentlichen den Wandel voran, Manager mobilisieren Ressourcen, weisen Budgets zu und unterstützen Strategien, die D&I fördern. Sie beeinflussen und inspirieren auch ihre Teams, die D&I-Grundsätze zu übernehmen und zu praktizieren.

“

Diversität bedeutet einfach anders.

Bei der Vielfalt geht es um Unterschiede, sichtbare und unsichtbare.

Inklusion ist gelebte Vielfalt

Inklusion schafft ein Umfeld, in dem Menschen geschätzt werden, sich wertgeschätzt fühlen und ihr volles Potenzial entfalten und einbringen können. Ein integratives Umfeld verbessert die Interaktion mit Mitarbeitern, Kunden und unseren Gemeinschaften



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](#)



D&I verschafft den Unternehmen Wettbewerbsvorteile

Vielfältigere Gruppen sind in der Regel innovativer, kreativer, fleißiger und besser im Lösen von Problemen.

Es hat sich gezeigt, dass Unternehmen, in deren Vorstand Frauen vertreten sind, besser abschneiden als Unternehmen, in deren Vorstand keine Frauen sitzen.

Unternehmen, die nach Geschlechtern getrennt sind, übertreffen ihre Konkurrenten mit 15 % höherer Wahrscheinlichkeit

Tieferes Verständnis des Verbrauchemarktes, z. B. dass in Europa 80 % der Verbraucherausgaben von Frauen getätigt werden

Der Talentpool wird immer kleiner. Jedes Unternehmen konkurriert um die gleichen Talente

Ethnisch gemischte Unternehmen übertreffen ihre Konkurrenten mit 35 % höherer Wahrscheinlichkeit

Quelle: Harvard Business Review

D&I verschafft den Unternehmen Wettbewerbsvorteile

Schaubild 1: Unternehmen mit vielfältigeren Führungsteams verzeichnen höhere Innovationsumsätze



Schaubild 2 Führungswechsel können zu einem prozentualen Anstieg der Innovationseinnahmen führen



Die Notwendigkeit einer integrativen KMU-Führung

Eines der alarmierendsten Ergebnisse der CIPD-2023-Studie war, dass nur 30 % der Arbeitgeber angaben, dass sich die Führungskräfte in ihrem Unternehmen voll und ganz für eine vielfältige Belegschaft einsetzen.

Und nur 36 % gaben an, dass sich die Führungskräfte voll und ganz für einen integrativen Arbeitsplatz einsetzen.

Führungskräfte und Manager dürfen die Bedeutung von Integration und Vielfalt in der Belegschaft nicht unterschätzen. Ein hohes Maß an Akzeptanz wird nicht nur mit höherer Produktivität und Leistung in Verbindung gebracht, sondern auch mit Innovation, Talentgewinnung, Mitarbeiterbindung und allgemeinem Wohlbefinden der Belegschaft.

KMU sagen, dass es einen "Bedarf an integrativer Führung" gibt

Führungskräfte sollten durch die Gestaltung ihrer Aufgaben und die Vermittlung von Kernkompetenzen im Bereich der Mitarbeiterführung in die Lage versetzt werden, ihre Schlüsselrolle bei der Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen zu erfüllen.

Die zentrale Rolle einer Führungskraft bei der Schaffung eines integrativen und vielfältigen Arbeitsplatzes ist von grundlegender Bedeutung für Fortschritte in diesem Bereich. Führungskräfte haben einen entscheidenden Einfluss auf die Erfahrungen der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Sie setzen Personalmanagementpraktiken um, gestalten Arbeitsplätze, teilen Arbeit zu und haben einen erheblichen Einfluss auf Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen. Führungskräfte sind für die Mitarbeiter die wichtigste formale Anlaufstelle im Unternehmen, und ihr Verhalten und ihr Führungsstil prägen das Klima im Team.

Erhebungen zeigen, dass wir noch einen weiten Weg vor uns haben

Nur **23 %** der Arbeitgeber geben an, dass sie ihre Führungskräfte in fairem und integrativem Personalmanagement schulen, und **87 %** gaben an, dass dies bei der Schaffung eines integrativeren und vielfältigeren Arbeitsplatzes wirksam ist.

72 % der leitenden Entscheidungsträger stimmten voll und ganz zu, dass Führungskräfte Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung unverzüglich, ernsthaft und diskret behandeln.

60 % der Unternehmen gaben an, dass ihre Führungskräfte die Fähigkeit besitzen, Menschen mit Empathie, Fairness und Mitgefühl zu führen. Und **51 %** gaben an, dass die Führungskräfte zuversichtlich sind, I&D in ihrem Team zu verbessern, was auf einen Bedarf an Investitionen in D&I hinweist.

Quelle: [Inklusion am Arbeitsplatz 2022](#)

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



Die Notwendigkeit einer integrativen Führung

51 % der Arbeitgeber sind der Meinung, dass sich die Führungskräfte im Allgemeinen sicher fühlen, wenn es darum geht, die Eingliederung und Vielfalt in ihrem Team zu verbessern.

60 % der Arbeitgeber geben an, dass Manager über die "weicheren" Fähigkeiten zur Mitarbeiterführung verfügen, um Menschen als Individuen mit Empathie, Fairness und Mitgefühl zu führen.

28 % der Unternehmen geben an, dass Manager nicht die Zeit und die Ressourcen haben, um ein integratives und vielfältiges Team zu ermöglichen

46 % der Unternehmen geben an, dass Überlegungen zur Eingliederung und Vielfalt hinter den betrieblichen Erfordernissen zurückstehen (z. B. wenn Manager dringend Personal einstellen müssen).

Es ist besonders wichtig, dass die Führungskräfte in diesem Bereich über Fähigkeiten und Selbstvertrauen verfügen, da die Mitarbeiter auf sie als Vorbilder blicken werden. Sie müssen ein inklusives Verhalten vorleben und sicherstellen, dass Inklusion in der Strategie und bei hochrangigen Geschäftsentscheidungen eine zentrale Rolle spielt. Sie müssen sich intern und extern für Inklusion und Vielfalt einsetzen!



Mangelnde Vielfalt für berufstätige Frauen in Irland

51 %

der irischen
Erwerbsbevölkerung
sind Frauen

10 %

Von den 51% sind 10%
in irischen
Unternehmensvorständ
en

26 %

Von irischen politischen
Vertretern. Rang 25 von
27 in der EU für Vielfalt.

11

Weibliche CEOs in den
Irish Times Top 1000
Unternehmen

14.6 %

Lohnunterschiede
zwischen Frauen und
Männern bei gleicher
Arbeit

36 %

der irischen
Staatsorgane sind
Frauen

Quelle: Bord Bia Ireland

Wirksame D&I muss von der Unternehmensspitze vorangetrieben werden. Führungskräfte und Manager geben den Ton für die Unternehmenskultur an und sind dafür verantwortlich, dass D&I in jedem Aspekt des Unternehmens verankert wird.

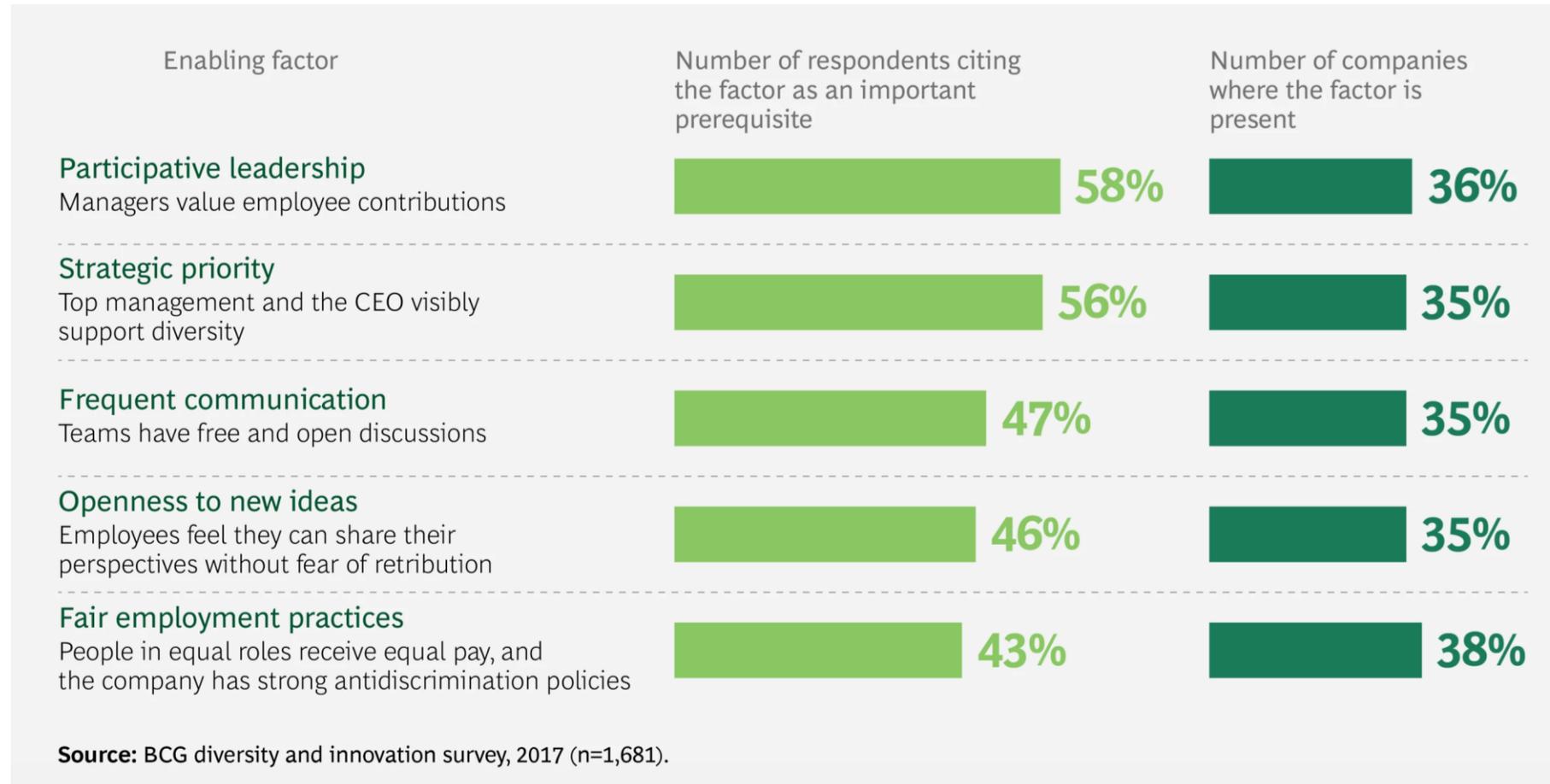


Warum muss es von oben kommen?

- ❖ Führungskräfte beeinflussen die Unternehmenskultur, indem sie **den Ton angeben** und die Art und Weise, wie Dinge getan werden. Wenn Führungskräfte der D&I Priorität einräumen, wird sie zu einem zentralen Wert im gesamten Unternehmen.
- ❖ Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen und ein **integratives Verhalten vorleben**, indem sie durch ihr Handeln und ihre Entscheidungen ihr Engagement für D&I demonstrieren.
- ❖ Führungskräfte müssen **den D&I-Wandel vorantreiben**, indem sie ihn ermöglichen, indem sie Ressourcen mobilisieren, Budgets zuweisen und Strategien entwickeln und unterstützen, die D&I vorantreiben. Sie müssen auch ihre Manager und Teams beeinflussen und inspirieren, damit diese die D&I-Grundsätze annehmen und praktizieren und es ihnen ermöglichen.
 - ❖ Führungskräfte müssen **rechenschaftspflichtig und transparent** sein, indem sie sicherstellen, dass D&I-Ziele nicht nur angestrebt werden, sondern mit messbaren Maßnahmen, Ressourcen und Ergebnissen unterlegt sind.

Inklusive Führung ist eine wichtige Voraussetzung

Schaubild 3: In weniger als der Hälfte der befragten Unternehmen sind begünstigende Faktoren vorhanden



21 % der Arbeitgeber sind der Meinung, dass die Führungskräfte in ihrem Unternehmen nur ein "Lippenbekenntnis" zu Integration und Vielfalt ablegen.

D&I muss von ganz oben kommen! Selbst wenn die Führungskräfte Diversität und Integration als oberste Priorität für ihr Unternehmen ansehen, reicht das nicht aus. Wenn sie dieses Engagement nicht aktiv und effektiv kommunizieren, werden die Mitarbeiter nicht das Gefühl haben, dass es das Herzstück des Unternehmens ist. Es wird für niemanden im Unternehmen eine Priorität sein, wenn es nicht von ganz oben kommt und Auswirkungen auf das Unternehmen hat.

Eine wirksame Kommunikation seitens der Führungskräfte ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter das Gefühl haben, dass sie befähigt sind und dazugehören. Die Führungskräfte müssen sicherstellen, dass sie ihren Mitarbeitern diese Botschaft durchgängig vermitteln, und zwar durch alles, was sie tun, und dass dies offensichtlich zu den Werten und strategischen Prioritäten des Unternehmens gehört.

Dies zeigt, wie wichtig es für Führungskräfte ist, D&I überall zu verankern, in ihrer Strategie und Kommunikation und in allem, was sie tun, von ihrer Arbeitgebermarke und ihrem Wertversprechen für die Mitarbeiter bis hin zu den Einstellungsverfahren. Einfache Dinge wie die Änderung der Sprache in Ihren Stellenanzeigen, die Neubewertung der für eine Stelle erforderlichen Qualifikationen und ein vielfältiges Gesprächspanel können eine positive Wirkung haben.

Jede Kommunikation muss durch eine "integrative Kommunikation" unterstützt werden!

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](#)

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.

Eine D&I-Strategie bringt Führungskräfte vom reaktiven zum strategischen Handeln

Eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen verfolgt einen Ad-hoc-Ansatz für I&D und reagiert, wenn ein Problem oder ein Bedarf auftaucht. Ein Viertel der Arbeitgeber gibt an, dass ihr I&D-Ansatz vollständig oder überwiegend reaktiv ist.

Langfristige Perspektive und Engagement. Eine Strategie oder ein Aktionsplan ist eine Notwendigkeit, um die Richtung vorzugeben, eine langfristige Perspektive zu schaffen und das Engagement für D&I im gesamten Unternehmen zu fördern.

Keine reaktiven kurzfristigen Reaktionen mehr. Eine Strategie trägt dazu bei, die Aufmerksamkeit auf wichtige Themen zu lenken, die einen dauerhaften positiven Wandel bewirken, statt auf reaktive kurzfristige Reaktionen.

Die Probleme werden so oder so auftreten, mit oder ohne Strategie. Es ist wichtig, eine Strategie zu entwickeln, die die richtige für Ihr Unternehmen ist, daher ist es wichtig, dass Ihre Strategie oder Ihr Plan auf Fakten beruht. Sie müssen sie auf Ihre Bedürfnisse und potenziellen Probleme zuschneiden.

Besorgniserregend ist, dass 25 % der Unternehmen I&D-Daten konsultieren, bevor eine D&I-Aktion geplant wird. Daten sind unerlässlich, um die Auswirkungen Ihrer Strategie regelmäßig zu verfolgen und zu wissen, ob Sie Fortschritte machen oder ob Ihre Richtung oder Ihre Aktivitäten neu bewertet werden müssen.

76 % der Arbeitgeber bewerten die Wirksamkeit ihrer D&I-Strategie oder ihres Aktionsplans in irgendeiner Weise; 18 % tun dies jedoch nicht.

KMU-Führungskräfte müssen eine langfristige Perspektive (Strategie) einnehmen, sonst bleiben sie zurück. Nehmen Sie den Fuß nicht vom Gaspedal!

Dies ist ein besorgniserregender Trend, denn wenn die Aufmerksamkeit nicht auf D&I gerichtet ist, werden die Fortschritte des Unternehmens nachlassen. Unternehmen, die es versäumen, eine langfristige Perspektive zu haben und den Fuß auf dem Gaspedal zu halten, werden von ihren Mitarbeitern als nicht ernsthaft in Sachen D&I wahrgenommen.

Kleinstunternehmen (1-9 Mitarbeiter) geben am ehesten an, dass sie in den nächsten fünf Jahren keine I&D-Aktivitäten planen, verglichen mit

39 % der kleinen Unternehmen (gegenüber 3 %, die in den letzten fünf Jahren keinen Schwerpunkt hatten)

25 % der mittelständischen Unternehmen (gegenüber 2 %, die in den letzten fünf Jahren keinen Schwerpunkt hatten),

16 % der Großunternehmen (0 % hatten in den letzten fünf Jahren keinen Schwerpunkt)

Quelle: [CIPD Inklusion am Arbeitsplatz](#)

Wie die meisten Mitarbeiter und Manager benötigen auch die Führungskräfte Schulungen und Unterstützung zu den Themen Integration und Vielfalt, um zu verstehen, was dies für sie und ihre Rolle bedeutet. Die D&I-Agenda des Unternehmens muss vom gesamten Unternehmen getragen werden, angefangen bei den Führungskräften, weshalb eine Strategie von größter Bedeutung ist.

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

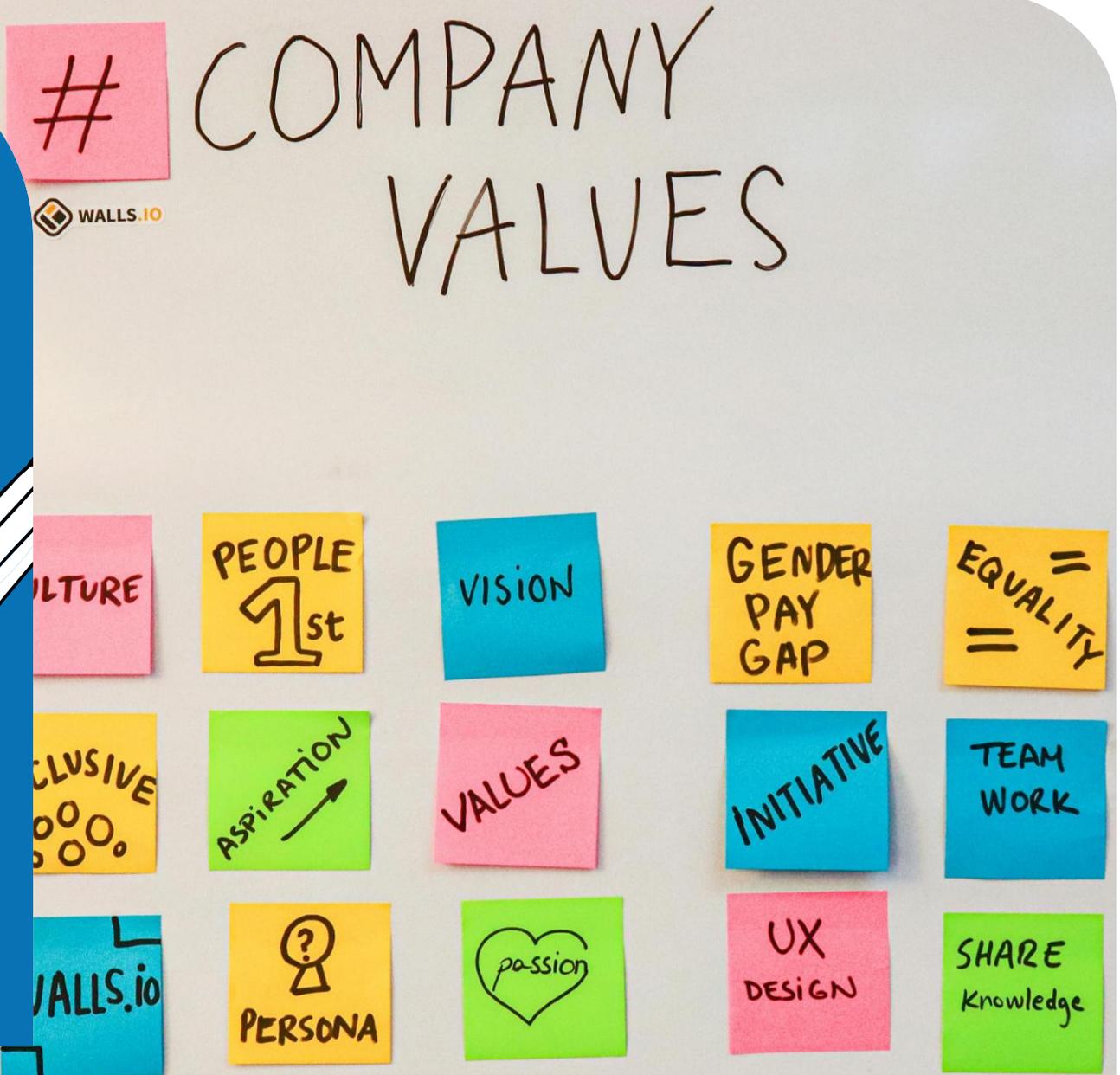
Quelle: CIPD-Bericht
Inclusion at Work 2023

36 %

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

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 basieren 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?



Entwicklung einer
D&I-Strategie auf
Unternehmensebene
Führungskräfte müssen sich
zuerst auf die D&I-Strategien
des Unternehmens stützen

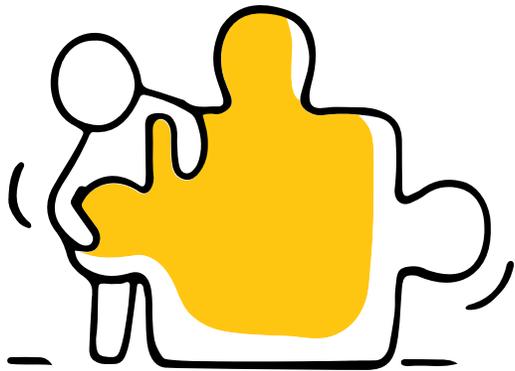


Aktion 1



Bewerten und verstehen Sie Ihre aktuelle D&I-Landschaft

Warum? Dies ist der erste entscheidende Schritt bei der Entwicklung einer wirksamen D&I-Strategie. Sie müssen die **aktuelle Vielfalt und Integration (D&I)** in Ihrem Unternehmen bewerten und verstehen, um herauszufinden, wo Sie stehen und wo Sie ansetzen müssen. Dazu müssen Sie die Stärken, Schwächen, Chancen und verbesserungsbedürftigen Bereiche Ihrer D&I ermitteln.



Zunächst müssen Sie sich ein klares und detailliertes Bild davon machen, wie vielfältig und integrativ Ihr Arbeitsplatz wirklich ist, indem Sie die **Dimensionen und die demografische Zusammensetzung** Ihrer derzeitigen Belegschaft verstehen und bewerten. Dazu gehört, dass Sie untersuchen, wie vielfältig Ihre Mitarbeiter in den verschiedenen Bereichen sind (z. B. Ethnie, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung usw.), wie integrativ Ihre Kultur ist und ob sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt, respektiert und unterstützt fühlen.

Tipp In Modul 1 haben Sie die D&I-Dimensionen kennengelernt. Verwenden Sie diese als Referenz für Ihre Strategie und demografische Zusammensetzung.

Warum die Bewertung der Landschaft wichtig ist

Unternehmen müssen das Gesamtbild betrachten, um ihre D&I zu verstehen und bessere Entscheidungen treffen zu können. Sie müssen die Profile, das Wissen und die Perspektiven aller Mitarbeiter nutzen, um fundierte, zielgerichtete D&I-Strategien zu formulieren, Lücken zu erkennen und Fortschritte zu messen. Es gibt fünf Bereiche, in denen Maßnahmen ergriffen werden müssen:

1. Unternehmen, Kultur, Klima und Werte.
2. Verhalten der Mitarbeiter
3. Führungskräfte, Fähigkeit der Manager
4. Leitende Angestellte
5. Politiken und umfassendere Personalmanagementpraktiken

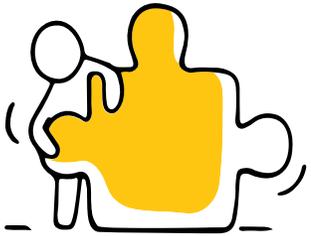
Informiert die Strategie: Man kann nicht verbessern, was man nicht misst. Wenn Sie wissen, wo Ihr Unternehmen derzeit steht, können Sie realistische Ziele setzen und gezielte D&I-Initiativen, Maßnahmen und KPIs entwickeln, die Sie erreichen wollen.

Identifiziert Lücken: Es zeigt Bereiche auf, in denen es Ihrem Unternehmen möglicherweise an Vielfalt oder Inklusivität mangelt, so dass Sie Ihre Bemühungen wirksam konzentrieren können.

Benchmarks Fortschritt: Indem Sie Ihren aktuellen Stand kennen, schaffen Sie eine Ausgangsbasis, von der aus Sie künftige Fortschritte messen und Zeitpläne, Aufgaben, Aktivitäten und Ziele festlegen können, um diese Fortschritte zu erreichen.

Quelle: [CIPD-Bericht Inclusion at Work 2023](#)

Aktion 1



- Führen Sie eine demografische Analyse durch** Sammeln und analysieren Sie Daten über die demografische Zusammensetzung Ihrer Belegschaft. Untersuchen Sie die verschiedenen Ebenen, Bereiche und Abteilungen in Ihrem Unternehmen, um festzustellen, wie vielfältig sie sind. Dazu können gehören: Geschlechterverteilung, rassische und ethnische Vielfalt, Altersspanne, Anteil von Menschen mit Behinderungen, Anteil von LGBTQ+ auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Abteilungen. Anhand dieser Analyse können Sie feststellen, ob bestimmte Gruppen unterrepräsentiert sind, insbesondere in Führungspositionen oder bestimmten Bereichen.
- Sammeln Sie Mitarbeiter-Feedback.** Nutzen Sie eine Mischung aus anonymen Umfragen, Interviews und Fokusgruppen, um Feedback von Mitarbeitern über ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen von D&I am Arbeitsplatz zu sammeln. Dieses Feedback liefert Ihnen wertvolle qualitative Daten, die aufzeigen, wie die Menschen wirklich über die Arbeit in Ihrem Unternehmen denken, ob sie sich einbezogen und unterstützt fühlen oder ob es Hindernisse für die Teilnahme gibt.
 - Erhebungen
 - Schwerpunktgruppen
 - Interviews

Diversitätsdaten enthalten geschützte (oder sensible) Informationen über eine Belegschaft.

Unternehmen erheben sie in der Regel von Bewerbern während des Vorstellungsgesprächs oder von erfolgreichen Kandidaten während des Onboardings. Diese Daten werden normalerweise anonymisiert, um Voreingenommenheit oder Diskriminierung zu vermeiden. Diversitätsdaten können einen oder mehrere der folgenden Datenpunkte enthalten:

- Alter, Ehe- oder Lebenspartnerschaftsstatus, sexuelle Ausrichtung
- Geschlechtsidentität, Geschlecht, Schwangerschaft und Mutterschaft
- Behindertenstatus
- Race & Ethnic identity, Religion or Belief
- Vorbestehende medizinische Bedingungen, erforderliche Anpassungen

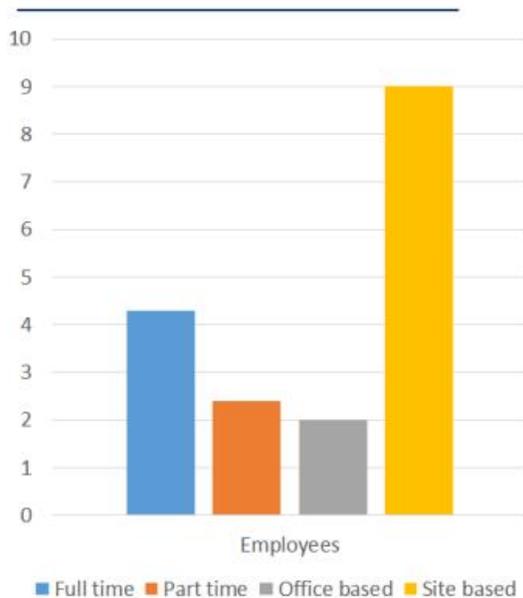
Ein Mangel an vielfältigen Bewerbern kann ein Zeichen für einen schlechten Ruf des Unternehmens sein. Andernfalls können Ihre Stellenbeschreibungen unterrepräsentierte Personen davon abhalten, sich auf eine Stelle zu bewerben.

Beispiel einer demografischen Analyse

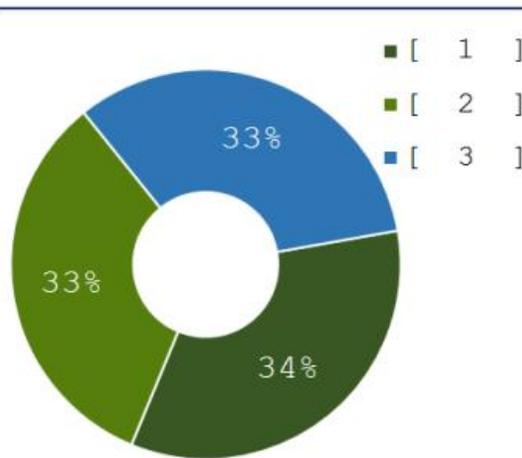
Mitarbeiterprofil überprüfen

Dieser Prozess wird Schwerpunktbereiche für Ihre D&I-Strategie ermitteln. Wiederholen Sie diese Beispiele für die Dimensionen. Überprüfen Sie regelmäßig, um zu sehen, wie Sie vorankommen. Sie können die Nationalität, die Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht, den Anteil von Männern und Frauen in der Technik, die Beförderung innerhalb von zwei Jahren und die Nicht-Beförderung und deren Gründe ermitteln.

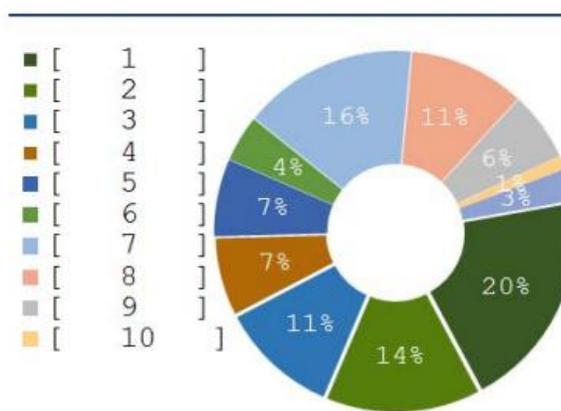
[Overall Employee numbers]



[Gender]

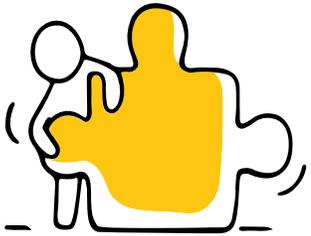


[Age Group]



Quelle: [Diversity & Inclusion, Bord Bia, Irland](#)

Aktion 1



- **Umfragen:** Verteilen Sie Umfragen, um offenes Feedback zu Themen wie Arbeitsplatzkultur, Integration und Erfahrungen mit Diskriminierung oder Vorurteilen zu erhalten. Stellen Sie sicher, dass Sie zunächst Schulungen durchführen, damit die Mitarbeiter diese D&I-Themen verstehen. So erhalten Sie Einblicke in die Wahrnehmung von Inklusion, Erfahrungen mit Vorurteilen und Verbesserungsvorschläge.
Tipp: Nutzen Sie Instrumente wie anonyme Umfragen, um ehrliches Feedback zu erhalten.
- **Fokusgruppen:** Führen Sie Diskussionen mit Mitarbeitern in kleinen Gruppen oder Teams durch, um bestimmte Themen oder Herausforderungen zu vertiefen.
Tipp: Achten Sie darauf, Mitarbeiter mit unterschiedlichem Hintergrund zu berücksichtigen, um spezifische Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln.
- **Befragungen:** Einzelgespräche können detaillierte Einblicke von wichtigen Mitarbeitern und Interessenvertretern, wie Führungskräften oder Vertretern von Minderheitengruppen, liefern. Die Interviews können beim Austritt, bei Leistungsbeurteilungen oder zufällig durchgeführt werden.

Beispiel: Ein KMU des verarbeitenden Gewerbes in Deutschland nutzte anonyme Mitarbeiterbefragungen, um festzustellen, dass sich Frauen und Angehörige von Minderheiten in Führungspositionen unterrepräsentiert fühlten und dass die Ideen von Menschen mit Minderheitenhintergrund nicht gefragt oder angehört wurden. Fokusgruppen ergaben, dass diese Gruppen aufgrund mangelnder Mentorenschaft und Sichtbarkeit Hindernisse für eine Beförderung hatten.



Sammeln Sie weitere Informationen, indem Sie nach jeder Frage eine Frage "Weitere Kommentare und Vorschläge" einfügen.
Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter zuvor eine D&I-Schulung erhalten, damit sie die Fragen und ihren Kontext und Wert verstehen.

1. Sich erhört fühlen

Auf einer Skala von 1 bis 5, wie stark stimmen Sie der Aussage zu: "Ich habe das Gefühl, dass meine Meinungen und Beiträge in diesem Unternehmen geschätzt werden."

2. Sich wertgeschätzt fühlen

Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit von Ihren Vorgesetzten und Kollegen anerkannt und gewürdigt wird?

3. Faire Behandlung

Auf einer Skala von 1 bis 5, wie stark stimmen Sie der Aussage zu: "Ich glaube, dass ich an diesem Arbeitsplatz fair behandelt werde, unabhängig von meinem Geschlecht, meinem Alter, meiner Nationalität, meiner sexuellen Orientierung, meiner Religion oder meiner Behinderung."

4. Gleichstellung und Eingliederung

Haben Sie das Gefühl, dass das Unternehmen allen Mitarbeitern die gleichen Aufstiegschancen bietet? Bitte erläutern Sie

5. Gefühl der Zugehörigkeit

Auf einer Skala von 1 bis 5, wie stark stimmen Sie der Aussage zu: "Ich fühle mich in diesem Unternehmen zugehörig."

6. Diversität in der Führung

Glauben Sie, dass das Führungsteam des Unternehmens ein breites Spektrum an Hintergründen und Perspektiven widerspiegelt?

Schritt 1



Beispielfragen für eine Umfrage - offenes Ende

Verbesserungsvorschläge

Welche Vorschläge haben Sie, um unser Unternehmen integrativer und einladender für alle Mitarbeiter zu machen?

Sich erhört fühlen

Können Sie ein Beispiel nennen, bei dem Sie das Gefühl hatten, dass Ihre Stimme am Arbeitsplatz nicht gehört wurde? Was hätte man anders machen können?

Geschätzte Beiträge

Was könnte das Unternehmen Ihrer Meinung nach noch tun, um sicherzustellen, dass die Beiträge aller Mitarbeiter gleichwertig gewürdigt werden?

Erfahrungen mit Vorurteilen

Haben Sie jemals eine ungerechte Behandlung am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung erlebt oder miterlebt? Wenn ja, beschreiben Sie bitte die Situation und wie sie gehandhabt wurde.

Programme zur Förderung von Vielfalt und Eingliederung

Welche zusätzlichen Programme oder Initiativen würden Sie sich wünschen, um Vielfalt und Integration in unserem Unternehmen zu fördern?

Mitarbeiterentwicklung

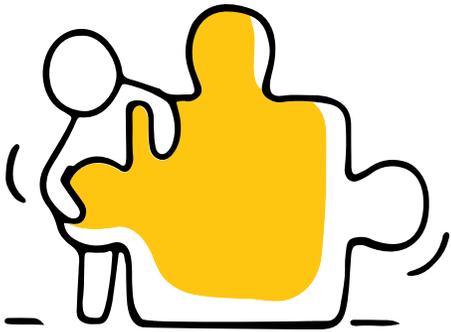
Wie kann das Unternehmen Ihr berufliches Wachstum und Ihre Entwicklung besser unterstützen?

Allgemeines Feedback

Gibt es noch etwas, das Sie uns über Ihre Erfahrungen oder Gefühle in Bezug auf Vielfalt und Integration in unserem Unternehmen mitteilen möchten?



Aktion 1



3. **Überprüfen** Sie Ihre bestehenden Personal- und Unternehmensrichtlinien, Einstellungspraktiken und die Unternehmenskultur, um zu beurteilen, wie sie sich auf Vielfalt und Integration auswirken. Dies hilft, bestehende Hindernisse zu erkennen, die einem wirklich vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz im Wege stehen könnten.
- **Einstellungspraktiken** Sind Ihre Stellenbeschreibungen und Einstellungsprozesse frei von Vorurteilen? Ziehen Sie vielfältige Bewerber an?
 - **Beförderungspolitik** Bestehen gleiche Aufstiegschancen für alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Herkunft?
 - **Kultur am Arbeitsplatz** Gibt es Anzeichen für eine integrative Kultur, in der unterschiedliche Stimmen gehört werden? Wurden Beschwerden eingereicht, um dies zu belegen?

Politiken evaluieren

Ein Diversity-Audit kann Ihnen dabei helfen, die Kohärenz, Wirksamkeit und Rechtmäßigkeit der Maßnahmen Ihres Unternehmens zu bewerten. Im Idealfall sollten Ihre Richtlinien auf dem neuesten Stand sein, den einschlägigen Arbeitsgesetzen entsprechen und die Erwartungen von Bewerbern und bestehenden Mitarbeitern erfüllen können. Durch ein Diversity-Audit können Sie feststellen, was mit Ihren bestehenden Richtlinien nicht in Ordnung ist, und die notwendigen Verbesserungen vornehmen. So können Sie sicherstellen, dass:

- ✓ Keine Gruppe oder Person wird aufgrund einer Unternehmenspolitik benachteiligt.
- ✓ Mögliche Vorurteile, Ungereimtheiten oder diskriminierende Praktiken werden beseitigt.

Ein Beispiel für eine voreingenommene Politik wäre eine Kleiderordnung für Männer und Frauen, aber nicht für Transgender oder nicht-binäre Menschen. Die 3 % der Weltbevölkerung, die sich als transgender oder nicht-binär/geschlechtlich fließend identifizieren, könnten eine solche Politik als voreingenommen gegenüber ihnen betrachten.

Prozesse evaluieren

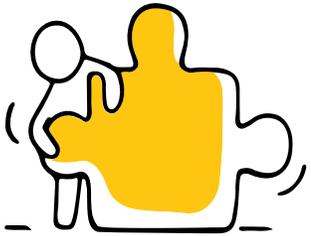
Ein Diversity-Audit kann dazu beitragen, Voreingenommenheit und Diskriminierung in den Unternehmensprozessen zu erkennen:

- ✓ Einstellung, Einarbeitung und Ausgliederung von Mitarbeitern
- ✓ Durchführung von Leistungsüberprüfungen und Check-Ins
- ✓ Ergreifen von Disziplinarmaßnahmen
- ✓ Bereitstellung von praktikablen Wegen für die berufliche Weiterentwicklung

Die Art und Weise, wie Sie bestimmte Prozesse in Ihrem Unternehmen abwickeln, ist wichtig, da zugrundeliegende Voreingenommenheit oder diskriminierende Handlungen ernsthafte Probleme verursachen können.

Beispiel dafür, wie Voreingenommenheit den Einstellungsprozess beeinflussen kann: Nach mehreren Vorstellungsgesprächen wird die Liste der Bewerber auf zwei Kandidaten eingegrenzt. Der eine ist ein alleinstehender Mann, der die Stelle jederzeit antreten kann, während die andere eine alleinerziehende Mutter ist, die mindestens eine Woche Vorlaufzeit benötigt, um die Betreuung ihrer Kinder zu organisieren. Der männliche Bewerber ist weniger qualifiziert und hat weniger Erfahrung als die Frau; da er jedoch früher anfangen kann, wird er ihr vorgezogen. Diese Entscheidung könnte als Voreingenommenheit im Einstellungsverfahren gewertet werden.

Aktion 1



Analyse von Arbeitsplatzdaten Diese Analyse deckt Ungleichheiten auf, die auf allgemeine Probleme hinweisen können, die angegangen werden müssen. Untersuchen Sie Daten zur Fluktuation, zu Beförderungen, zum Verhältnis zwischen Männern und Frauen und zur Lohngleichheit zwischen verschiedenen demografischen Gruppen. Die gebräuchlichsten Evaluierungsmethoden sind interne Stakeholder (durch Mitarbeiterbefragungen und die Einholung von qualitativem Feedback aus Mitarbeiternetzwerken). Berücksichtigen Sie...

- **Fluktuationsraten** Gibt es eine höhere Fluktuationsrate bei bestimmten Gruppen, wie Frauen oder Minderheiten?
- **Beförderungsquoten** Werden bestimmte Gruppen im Vergleich zu anderen weniger stark gefördert?
- **Lohngleichheit** Gibt es in Ihrem Unternehmen ein geschlechts- oder rassenbedingtes Lohngefälle?

CIPD 2023 berichtet, dass "nur 28 % der Unternehmen angaben, dass sie über Messgrößen verfügen, um die Auswirkungen ihrer D&I-Strategie oder ihres Aktionsplans während der gesamten Einstellungsphase zu messen. Eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Daten ist erforderlich, um Fortschritte zu verfolgen und die Gründe für Erfolge oder die Notwendigkeit einer Neubewertung und Neuausrichtung der Strategie zu untersuchen".

Aktion 02

Konkrete D&I-Ziele und Zielvorgaben festlegen

Diese Maßnahmen und Ansätze kommen nicht nur den einzelnen Mitarbeitern zugute, sondern verbessern auch die Gesamtleistung des Unternehmens, die Mitarbeiterzufriedenheit, die Mitarbeiterbindung und die Innovation.



Definieren und setzen Sie klare Zielvorgaben und KPIs, indem Sie messbare Ziele festlegen, z. B. die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen um einen bestimmten Prozentsatz innerhalb eines Jahres. Streben Sie zum Beispiel an, dass innerhalb von 12 Monaten 40 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt werden.

Schaffen Sie ein Mentorenprogramm, indem Sie Führungskräfte (sowohl Männer als auch Frauen) mit weiblichen Mitarbeitern mit hohem Potenzial zusammenbringen, um deren berufliche Entwicklung zu fördern. Lassen Sie sich von einem D&I-Mentor beraten.

Integrieren Sie D&I in die Leistungsbeurteilung von Managern. Beurteilen Sie zum Beispiel im Rahmen der jährlichen Leistungsbeurteilung den Erfolg bei der Schaffung eines integrativen Umfelds und der Erfüllung von Diversitätszielen. Prüfen Sie die Mitarbeiterzufriedenheit und holen Sie anonymes Feedback von ihren Teams ein.

Überprüfen Sie die Fortschritte im Bereich D&I, indem Sie vierteljährliche Treffen anberaumen, um die Fortschritte in Bezug auf die D&I-Ziele zu überprüfen. Passen Sie die Strategien bei Bedarf an, um auf Kurs zu bleiben.

Aktion 02

D&I-Ziele mit Unternehmenszielen abstimmen

Sicherstellen, dass D&I-Initiativen die allgemeinen strategischen Ziele des Unternehmens direkt unterstützen.



- **Überschneidungen erkennen** Suchen Sie nach Möglichkeiten, wie D&I wichtige Geschäftsziele unterstützen kann, z. B. die Verbesserung der Kundenzufriedenheit, die Förderung von Innovationen oder die Erschließung neuer Märkte.
- **Integration von D&I in die Geschäftsplanung** Stellen Sie sicher, dass D&I-Ziele Teil des jährlichen Geschäftsplanungsprozesses sind und zeigen Sie auf, wie diese Initiativen das langfristige Wachstum des Unternehmens unterstützen werden.

Beispiel: Ein finnisches Softwareentwicklungsunternehmen erkannte, dass neurodiverse Mitarbeiter in technischen Bereichen zu innovativeren Produkten führen könnten. Durch die Festlegung eines Ziels, den Anteil der Neurodiversität in diesen Funktionen innerhalb von drei Jahren um 15 % zu erhöhen, verfügte das Unternehmen über die erforderlichen vielfältigen Talente, um zu einem breiteren Spektrum an Ideen in der Produktentwicklung beizutragen und die Innovationsziele mit den aktuellen Anforderungen an die Neurodiversität in Einklang zu bringen

Aktion 02

Setzen Sie klare, messbare Ziele unter Verwendung des SMART-Rahmens



Definieren Sie SMART-spezifische, quantifizierbare D&I-Ziele, die mit Ihrer Unternehmensvision übereinstimmen. Der **SMART-Rahmen** hilft Ihnen dabei, sicherzustellen, dass die Ziele spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden sind. Hier ein Beispiel dafür, wie es funktioniert:

Spezifisch: Legen Sie klar fest, was Sie erreichen wollen (z. B. Erhöhung des Frauenanteils im Management).

Messbar: Setzen Sie quantitative Ziele (z. B. eine Steigerung um 20 %).

Erreichbar: Stellen Sie sicher, dass das Ziel angesichts Ihrer Ressourcen und Ihres Zeitrahmens realistisch ist.

Relevant: Richten Sie das Ziel an den übergeordneten Unternehmenszielen aus.

Beispiel: Ein KMU des Einzelhandels in Irland hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen und sicherzustellen, dass am Jahresende mindestens 50 % der Beförderungskandidaten Frauen sind.

Beispiele für D&I-Strategieziele mit Maßnahmen

Vielfalt kommunizieren

- Leitbild
- Strategie kommunizieren
- Sichtbare Förderung und Unterstützung von Mitarbeitern unterschiedlicher Herkunft
- D&I Mitarbeiter-Ressourcengruppe (ERG)

Einstellungspraktiken

- Prüfen Sie den D&I-relevanten Wortlaut von Stellenausschreibungen
- Verschiedene Kandidaten in die engere Wahl zu nehmen
- Schulung von Personalverantwortlichen zu unbewusster Voreingenommenheit
- Vielfältige Zusammensetzung der Gesprächsrunden

Talententwicklung

- Mentoring
- Coaching
- Metriken zu Talent und Nachfolge
- M:F-Verhältnisse in Entwicklungsprogrammen
- Programme für Frauen in Führungspositionen

Lohnleichheit

Gehaltspraktiken - Bewertung der Gleichstellung von Männern und Frauen oder der Diversitätskomponente, die für Sie Priorität hat

Quelle: [Diversity & Inclusion, Bord Bia, Irland](#)

Bewusstseinsbildung und Verständigung

- Vermittlung von D&I-Werten für Unternehmen
- Schaffung eines Verständnisses für unbewusste Vorurteile bei allen
- Werbung für wichtige Veranstaltungen, z. B. den Internationalen Frauen-/Männertag
- Von anderen Organisationen lernen

Flexible Arbeitspraktiken

- Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub/Berufspause/Betreuungsurlaub
- Flexibilität bei Start- und Endzeiten
- Unterstützung der Remote-Technologie
- Elternurlaub, Teilzeitstunden

Aktion 3



Umsetzung der D&I-Strategie & KPIs

Entwickeln Sie eine D&I-Roadmap und einen Aktionsplan Erstellen Sie einen detaillierten Plan, der die notwendigen Schritte zur Erreichung Ihrer D&I-Ziele beschreibt.

- **Entwickeln Sie einen Aktionsplan**, indem Sie jedes Ziel in umsetzbare Schritte untergliedern. Wenn das Ziel beispielsweise darin besteht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen oder die Zahl der Talente im Bereich Neurodiversität zu steigern, könnten die Schritte darin bestehen, die Rekrutierungspraktiken zu überarbeiten, Mentorenprogramme einzuführen und einen gleichberechtigten Zugang zu Schulungen im Bereich Neurodiversität und Führung sicherzustellen.
- **Zuweisung von Verantwortlichkeiten** Bestimmen Sie bestimmte Führungskräfte oder Teams, die für die einzelnen Maßnahmen verantwortlich sind. Verantwortlichkeit ist für eine erfolgreiche Umsetzung entscheidend.
- **Legen Sie Fristen fest** Legen Sie für jeden Schritt klare Zeitvorgaben und KPIs fest, um einen stetigen Fortschritt in Richtung Ihrer Ziele zu gewährleisten.
- **Ressourcen zuweisen** Bestimmen Sie das Budget, die Instrumente und das Personal, die für die Umsetzung des Plans erforderlich sind. Ziehen Sie Investitionen in D&I-Talentmanager, Berater, Schulungsprogramme oder Diversity-Rekrutierungstools in Betracht.

Beispiel: Ein KMU in Polen entwickelte eine D&I-Roadmap mit einem klaren Zeitplan. Der Fahrplan umfasste vierteljährliche Einstellungsprüfungen, monatliche D&I-Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter sowie jährliche Überprüfungen der Kennzahlen zu Führungsvielfalt und Neurodiversität.

Umsetzung der D&I-Strategie mit Maßnahmen und KPIs

Vielfalt kommunizieren

- Unternehmensdaten und Metriken auf Mitarbeiterprofilen
- M:F im Vorstand oder Management versus Geschäftsbereich und Stelle
- Kontinuierliche interne Kommunikation mit Metriken (z. B. Öffnungen, Antworten)

Einstellungspraktiken

- M:F Aufteilung der Kandidatenlisten 50/50
- Vielfältige Kandidatenlisten mit mindestens 25%.
- Einstellungsziele für bestimmte Rollentypen
- % der Befragungspanels mit einem ausgewogenen Verhältnis von Männern und Frauen und Vielfalt

Talententwicklung

- Anzahl der Mentoren, die verschiedenen Mentees zugewiesen werden
- Anzahl der besuchten Fortbildungsmaßnahmen
- Metriken zur Ausbildung von Talenten im Vergleich zur Nachfolge
- Besuchte Führungsprogramme und M:F-Verhältnis

Lohnleichheit

- Gehaltspraktiken, z. B: M:F-Gehaltsparität/Unterschied nach Ebene/nach Rollentyp

Bewusstseinsbildung und Verständigung

- Anzahl der Mitarbeiter, die sich an verschiedenen Veranstaltungen wie dem Internationalen Frauentag beteiligen
- Anzahl der Mitarbeiter, die D&I-Umfragen ausgefüllt haben

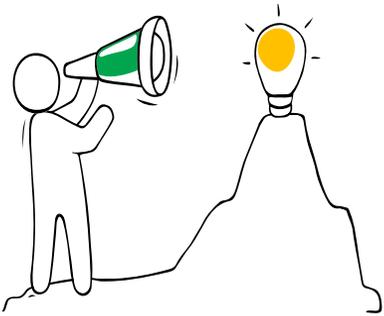
Flexible Arbeitspraktiken

- Anzahl der Mitarbeiter, die aus dem Mutterschaftsurlaub/Berufspause/Betreuungsurlaub zurückkehren und Unterstützung erhalten
- % der Beschäftigten, die Elternurlaub in Anspruch nehmen, Teilzeitstunden
- % der Mitarbeiter, die aus der Ferne arbeiten

Quelle: [Diversity & Inclusion, Bord Bia, Irland](#)

Aktion 3

Kommunizieren Sie die Strategie Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter die D&I-Strategie verstehen und unterstützen, und betonen Sie Ihr Engagement für Führung und Neurodiversität.



- **Interne Kommunikation** Nutzen Sie verschiedene Kanäle - wie Mitarbeiterversammlungen, E-Mails und das Intranet des Unternehmens - um die D&I-Strategie und ihre Bedeutung zu kommunizieren.
- **Botschaften an die Führungskräfte** Lassen Sie die Führungskräfte den Business Case für D&I darlegen und sich persönlich für die Strategie einsetzen. Dies kann in Form von Videobotschaften, Newslettern oder persönlichen Treffen geschehen.
- **Kontinuierliches Engagement** Halten Sie das Gespräch in Gang, indem Sie die Mitarbeiter regelmäßig über Fortschritte informieren, Meilensteine feiern und Herausforderungen transparent ansprechen.

Beispiel: Ein KMU des Gesundheitswesens in Dänemark vermittelte seine D&I-Strategie im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung, bei der der Vorstandsvorsitzende die geschäftlichen Vorteile der Vielfalt hervorhob. Es folgten regelmäßige Updates per E-Mail und ein spezieller Bereich im Intranet des Unternehmens, in dem die Mitarbeiter die Fortschritte verfolgen und Feedback geben konnten.

Aktion 04

D&I-Training für alle einführen!

Beispiel für Nutzen

Die regelmäßige Teilnahme an D&I-Schulungen (z. B. Frauen in Führungspositionen) und die Festlegung spezifischer D&I-Ziele für Ihre Teams führen zu einer besseren Vertretung von Frauen in Führungspositionen und gewährleisten einen integrativeren Arbeitsplatz.



Organisieren Sie vierteljährliche D&I-Workshops für alle, die sich mit unbewusster Voreingenommenheit, integrativer Führung und Geschlechtergleichstellung befassen. Diese Veranstaltungen sollten für alle Mitarbeiter verpflichtend sein, insbesondere für diejenigen in Führungspositionen. Beauftragen Sie professionelle D&I-Ausbilder und -Mentoren für die berufliche Bildung. Viele sind kostenlos, finanziert oder erschwinglich.

Passen Sie die Schulungen an die D&I-Bedürfnisse und -Ziele Ihres Unternehmens an, z. B. indem Sie Schulungsprogramme entwickeln, die sich mit den besonderen Herausforderungen befassen, denen Frauen am Arbeitsplatz gegenüberstehen. Themen könnten sein: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Verhandlungsgeschick, Überwindung des Impostersyndroms und Umgang mit mehrheitlich männlichen Teams.

Fördern Sie lebendiges und interaktives Lernen durch Rollenspiele, Fallstudien, erfahrene Referenten und Gruppendiskussionen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter das Gelernte auf reale Arbeitssituationen anwenden können, wenn diese auftreten.

Aktion 05

Unterstützung bei Politiken und Praktiken

Bieten Sie flexible Arbeitsregelungen, Arbeitszeiten oder die Möglichkeit der Fernarbeit an, um Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und ihnen den Zugang zu Führungsaufgaben zu erleichtern.

Elternurlaub und Unterstützung: Umfassende Elternurlaubsregelungen und Unterstützung für Eltern und zurückkehrende Eltern, einschließlich Wiedereingliederungsprogrammen und Führungsaufgaben in Teilzeit.

Aktion 06

Überwachung und Rechenschaftspflicht

Bilden Sie einen D&I-Ausschuss, der für die Verfolgung der Fortschritte und die Sicherstellung der Verantwortlichkeit zuständig ist. Dieser Ausschuss kann der Unternehmensleitung direkt über Erfolge und verbesserungswürdige Bereiche berichten.

Veröffentlichung regelmäßiger transparenter Berichte im Intranet des Unternehmens, in Teamberichten oder in einem jährlichen D&I-Bericht, in dem die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele, die Herausforderungen und die Pläne für zukünftige Verbesserungen hervorgehoben werden.

Aktion 07

Bericht über Ergebnisse und Errungenschaften

Teilen Sie die Ergebnisse des D&I-Programms, Erfolgsgeschichten und erreichte KPIs und Ziele mit dem gesamten Unternehmen. Heben Sie wichtige Erfolge hervor, z. B. Mitarbeiter, die ihre D&I-Ausbildung abgeschlossen haben oder befördert wurden, oder Teams, die ihre Ziele erreicht haben.

Feiern Sie Erfolge: Organisieren Sie eine Anerkennungsveranstaltung am Jahresende oder eine interne Bekanntmachung, um den Abschluss eines D&I-Programms und die Erfolge der Teilnehmer zu feiern.

Aktion 08

Planen Sie weiter für die Zukunft

Auf der Grundlage der Ergebnisse der D&I-Strategie, des D&I-Bedarfs des Unternehmens und des Zukunftsplans entscheiden Sie über die nächsten Schritte, z. B. die Einführung eines neuen Schulungsprogramms oder eines Mentorenprogramms, das auf die berufliche Entwicklung von Frauen und Minderheiten zugeschnitten ist, oder eines Praktikumsprogramms, das auch andere unterrepräsentierte Gruppen wie NEETs oder Migranten einbezieht und ausbaut. Holen Sie unbedingt das Feedback Ihrer Mitarbeiter ein, um Ihre Strategieentscheidungen und Verbesserungen zu unterstützen.

Tools für die Durchführung von Diversity

Audits

Nutzen Sie diese Instrumente, um Ihr Diversity Audit zu optimieren:

Gleichstellungsfolgenabschätzungen (EIA): Lassen Sie die Mitarbeiter ein personalisiertes UVP-Formular ausfüllen, um voreingenommene oder inkonsistente Praktiken in der Politik zu identifizieren. Nutzen Sie die Daten, um die Auswirkungen zu messen und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Analyse des Lohngefälles: Überprüfen Sie Gehälter und Leistungen, um Gehaltsunterschiede zwischen Gruppen aufzudecken. Eine Diskrepanz bedeutet keine Diskriminierung, signalisiert aber die Notwendigkeit, die Ursachen zu untersuchen und zu beseitigen.

Diagnostik von Vielfalt und Integration: Führen Sie Interviews, Fokusgruppen und Umfragen durch, um die Erfahrungen Ihrer Mitarbeiter zu verstehen. Nutzen Sie die Ergebnisse, um Lücken in der Integration zu identifizieren, Strategien mit den Unternehmenszielen abzustimmen und Ihre Integrationsbemühungen zu stärken.

[Mehr Informationen](#)



Beispiel

Entwicklung und Umsetzung einer D&I-Strategie für KMU

Ein mittelgroßes Unternehmen in Italien entdeckte bei seiner demografischen Analyse, dass zwar 40 % der Angestellten auf der Einstiegsebene Frauen sind, aber nur 10 % des Führungsteams weiblich sind.

“



Beispiel dafür, wie ein KMU eine D&I-Strategie

Hinweis: Versuchen Sie, jeden Ansatz und jede Methode abzudecken. Konzentrieren Sie sich auf die wichtigsten D&I-Prioritäten und lassen Sie "offene" oder "weitere Vorschläge" zu, um sicherzustellen, dass Sie sich auf die wichtigsten Prioritätsbereiche konzentrieren, aber auch hören, was wichtig ist, Ihnen aber vielleicht noch nicht bewusst war.

Ein mittelgroßes Unternehmen in Italien entdeckte bei seiner demografischen Analyse, dass zwar 40 % der Angestellten auf der Einstiegsebene Frauen sind, aber nur 10 % des Führungsteams weiblich sind.

Mitarbeiterbefragungen haben ergeben, dass Frauen das Gefühl haben, dass es ihnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen an Mentoren und Aufstiegsmöglichkeiten mangelt.

Die Überprüfung der Beförderungsrichtlinien ergab, dass die Kriterien für Führungspositionen unbeabsichtigt Eigenschaften begünstigten, die eher mit männlichen Mitarbeitern in Verbindung gebracht werden. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse wurde eine D&I-Strategie entwickelt, die sich auf Mentorenprogramme, unvoreingenommene Beförderungspraktiken und die Entwicklung von Führungsqualitäten für Frauen konzentriert.

Einführung eines Mentorenprogramms zur Unterstützung von Frauen und Minderheiten bei ihrer Karriere- und Führungsentwicklung. Dies wurde Teil einer breiter angelegten D&I-Strategie und führte zu höheren Bindungsquoten und einem vielfältigeren Führungsteam.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es beim Verständnis Ihrer D&I-Landschaft darum geht, verschiedene Arten von Daten regelmäßig (z. B. vierteljährlich) zu sammeln und zu analysieren, um Einblicke in den aktuellen Stand von Vielfalt und Integration in Ihrem Unternehmen zu gewinnen und künftige Fortschritte zu verfolgen. Dies ist die Grundlage, auf der Sie eine gezielte und wirksame D&I-Strategie aufbauen können, die auf spezifische Bedürfnisse und Lücken eingeht und letztlich zu einem integrativeren Arbeitsplatz führt.

Beispiel

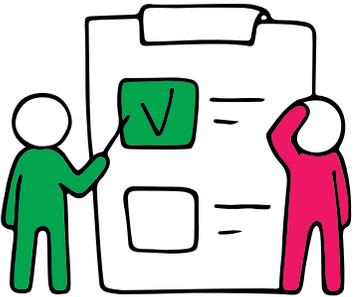
Entwicklung und Umsetzung einer D&I-Strategie für KMU

Ein KMU für Softwareentwicklung in Finnland mit 200 Mitarbeitern Strategie: Das Unternehmen erkannte, dass neurodiverse Personen in technischen und Führungspositionen unterrepräsentiert waren.



KMU in Finnland, Bewertung, Entwicklung und Umsetzung einer D&I-Strategie

Einleitung Ein finnisches Softwareentwicklungs-KMU mit 200 Mitarbeitern erkannte, dass neurodiverse Personen in technischen Funktionen unterrepräsentiert waren, obwohl neurodiverse Talente einen potenziellen Nutzen für Innovation und Problemlösung bieten könnten. Das Unternehmen beschloss, eine Strategie für Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion, D&I) zu entwickeln, die darauf abzielt, die neurodiverse Vielfalt innerhalb der Belegschaft zu erhöhen, insbesondere in technischen und Führungspositionen.



Schritt 1 Bewertung des aktuellen Zustands

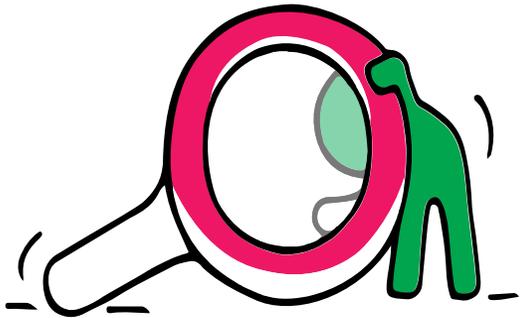
Das KMU führte eine Bewertung durch, die Erhebungen und Fokusgruppen umfasste, um die derzeitigen Erfahrungen neurodiverser Personen im Unternehmen zu verstehen. Die Bewertung ergab, dass sich einige neurodiverse Mitarbeiter zwar wertgeschätzt fühlten, aber auch mit Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsplatzumgebung (z. B. offene Büropläne, die zu stimulierend waren) und den Kommunikationsstil konfrontiert waren.

Darüber hinaus stellte das Unternehmen fest, dass bei den Einstellungsverfahren unbeabsichtigt neurodiverse Kandidaten aufgrund konventioneller Interviewformate und Stellenbeschreibungen, die soziale Fähigkeiten gegenüber technischen Fertigkeiten betonen, ausgegrenzt wurden.

Schritt 2 Setzen Sie klare, messbare Ziele

Ziel Erhöhung des Anteils neurodiverser Personen in technischen Positionen von 5 % auf 15 % innerhalb von drei Jahren.

Unterziel Sicherstellen, dass bis zum Ende des dritten Jahres mindestens 25 % der Führungspositionen in der technischen Abteilung mit neurodiversen Personen besetzt sind.



Schritt 3: Abgleich der Ziele mit den Unternehmenszielen

Ausrichtung des Unternehmens Das Unternehmen wollte die einzigartigen Stärken neurodiverser Mitarbeiter, wie z. B. außergewöhnliche Detailgenauigkeit, Mustererkennung und innovative Problemlösung, nutzen, um Produktentwicklung und Innovation zu verbessern. Man erkannte, dass die Einbeziehung neurodiverser Perspektiven zu Durchbrüchen bei komplexen Codierungsherausforderungen, Softwaretests und User Experience Design führen könnte.

Schritt 4 Entwicklung eines 3-Jahres-D&I-Fahrplans und Aktionsplans

Jahr 1

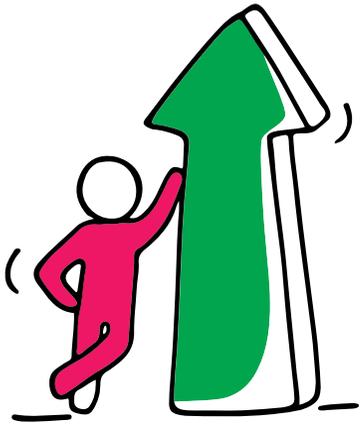
Überarbeitete Rekrutierungsstrategien durch die Zusammenarbeit mit Organisationen, Pädagogen oder Mentoren, die sich auf neurodiverse Talente spezialisiert haben, wie z. B. Autism at Work-Programme, um Kandidaten zu gewinnen. Aktualisierte Stellenbeschreibungen, um den Schwerpunkt auf die wesentlichen technischen Fähigkeiten zu legen und alternative Beurteilungsmethoden anzubieten (z. B. Arbeitsprobentests anstelle von traditionellen Vorstellungsgesprächen).

Angepasste Vorkehrungen am Arbeitsplatz, z. B. Bereitstellung ruhiger Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten und klare, schriftliche Kommunikationsrichtlinien.

Jahr 2

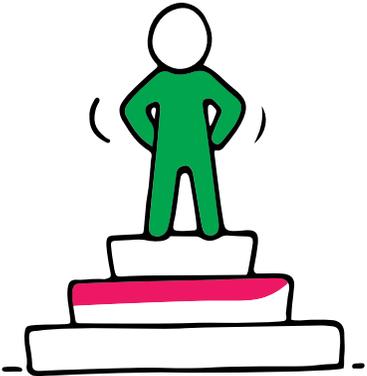
Einführung von Mentoren- und Unterstützungsprogrammen, bei denen neurodiverse Mitarbeiter mit unterstützenden Managern zusammengebracht werden, die eine Ausbildung in Neurodiversität absolviert haben. Einführung von Peer-Support-Gruppen, um ein Gefühl von Gemeinschaft und Zugehörigkeit zu vermitteln.

Schulung von Managern und Teams durch die Durchführung von Schulungen zur Sensibilisierung für neurodiverse Menschen, Betonung der Stärken neurodiverser Menschen und Schaffung eines integrativen Umfelds. Einbeziehung ihrer Perspektive in Teamdiskussionen.



Schritt 4 Entwicklung eines D&I-Fahrplans und Aktionsplans

Jahr 3



Wir haben ein Programm zur Entwicklung von Führungskräften entwickelt, das auf Mitarbeiter mit neurodiversen Persönlichkeitsmerkmalen zugeschnitten ist und sich darauf konzentriert, ihre einzigartigen Talente in Führungspositionen zu nutzen und gleichzeitig alle Herausforderungen zu bewältigen, denen sie begegnen könnten.

Wir überprüften und verfeinerten kontinuierlich die aktuellen Arbeitsplatzpraktiken, um sicherzustellen, dass sie neurodiverse Mitarbeiter unterstützen, einschließlich regelmäßiger Umfragen, Besprechungen, Check-Ins und Feedbackschleifen.

Ressourcen: Die KMU stellten Mittel für Partnerschaftsprogramme, Schulungsmodule und externe Berater mit Fachkenntnissen im Bereich Neurodiversität bereit, um die Umsetzung dieser Initiativen zu unterstützen. Die meisten Unterstützungsmaßnahmen waren kostenlos oder wurden teilweise finanziert, da sie mit den Initiativen und Programmen der lokalen Regierung zur Inklusion verbunden waren.

Schritt 5 Kommunikation der D&I-Strategie und kontinuierliches Engagement

Der Vorstandsvorsitzende kündigte die Strategie für neurodiverse Mitarbeiter an, stellte sie vor und erläuterte sie auf einer unternehmensweiten Sitzung, wobei er den Wert hervorhob, den neurodiverse Mitarbeiter für Innovation und Problemlösung haben.

Intranet und Newsletter wurden als zweite Verstärkung der Strategie eingesetzt. Sie wurde per E-Mail verteilt und im Intranet des Unternehmens veröffentlicht und enthielt detaillierte Aktionspläne, Verfahren und Ressourcen für Manager und Mitarbeiter. In den Newslettern wurde regelmäßig über Erfolgsgeschichten und Fortschritte berichtet und Teams mit den besten Ergebnissen wurden belohnt.

Kontinuierliches Engagement

Fortschrittsverfolgung Das Unternehmen hielt vierteljährlich unternehmensweite Sitzungen ab, um über die Fortschritte der Initiativen zur neurodiversen Entwicklung zu berichten, Meilensteine zu feiern und Feedback einzuholen. Es wurden Berichte verteilt und die Mitarbeiter wurden ermutigt, Feedback, Ideen und Erkenntnisse einzubringen.

Neurodiverse Mitarbeiter wurden ermutigt, in anonymen Umfragen und Fokusgruppen Feedback zu geben, um sicherzustellen, dass die Strategie auf ihre Bedürfnisse abgestimmt ist.





**Verstärkte
Repräsentation**

**Gesteigerte
Motivation**

**Verbesserte
Kultur am
Arbeitsplatz**

Ergebnisse der D&I-Strategie für KMU

Innerhalb von drei Jahren gelang es dem Unternehmen, den Anteil neurodiverser Mitarbeiter in technischen Positionen von 5 % auf 17 % zu erhöhen. Auch der Anteil an Führungskräften wuchs: 30 % der Führungspositionen in der technischen Abteilung sind mit neurodiversen Mitarbeitern besetzt.

Die einzigartigen Problemlösungsfähigkeiten und die Liebe zum Detail der neurodiversen Mitarbeiter trugen zu mehreren wichtigen Innovationen bei den Softwareprodukten des Unternehmens bei. Dies führte zu robusteren Software-Testprotokollen und zur Entwicklung von Funktionen, die eine breitere Benutzerbasis ansprachen. Mitarbeiter mit Stärken im Bereich Neurodiversität oder in anderen Bereichen konnten sich auf ihre Spezialgebiete konzentrieren.

Das Engagement des Unternehmens für Neurodiversität förderte eine integrativere Arbeitsplatzkultur. Die Mitarbeiter berichteten, dass sie sich mehr wertgeschätzt und verstanden fühlten, was zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und niedrigeren Fluktuationsraten führte. Es war ein großer Schritt nach vorn für das Unternehmen in Bezug auf die Kraft von D&I und führte dazu, dass die Mitarbeiter andere Bereiche der Vielfalt vorschlugen, die sie gerne erkunden und in denen sie sich engagieren würden.

Lernergebnisse

Die Teilnehmer werden:

- Demonstration und Verständnis von **integrativen Führungsprinzipien** und deren Auswirkungen auf die KMU-Kultur und den Arbeitsplatz.
- Erläutern Sie, wie D&I zu **Unternehmenserfolg, Wettbewerbsvorteilen** und Innovation **beiträgt**.
- **Bewährte Führungspraktiken** anwenden, um integrative Verhaltensweisen vorzuleben.
- Erstellen Sie eine **strukturierte D&I-Strategie** mit klaren Zielen und Aktionsschritten.
- Entwicklung eines **umsetzbaren Fahrplans** zur Integration von D&I in die Geschäftsabläufe.
- Evaluierung und **Anpassung von D&I-Strategien**, um die langfristige Wirksamkeit zu gewährleisten.



Gut gemacht!
Modul 2 Teil 1

Wechseln Sie nun zu Modul 2 Teil 2
Entfesseln Sie Ihr inklusives Führungsverhalten
und nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität.

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

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

