



Modul 4 (Teil 2)

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

Entwurf und Durchführung einer strategischen Prüfung des kulturellen Wandels.

[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

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0





Entdecken Sie den DARE Module Learning Pathway:

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

MODUL 1

Einleitung: Die Wiederbelebung der europäischen Unternehmen durch Vielfalt

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

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



MODUL 2

Inklusive Führungsqualitäten

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

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



MODUL 3

Integratives Talentmanagement für KMU

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

- Teil 1:** Vielfältige Talente anziehen, entwickeln und binden.
- Teil 2:** Erstellung inklusiver Stellenbeschreibungen und -anzeigen.
- Teil 3:** Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien.
- Teil 4:** Talententwicklung und Mitarbeiterbindung.
- Teil 5:** Leistungsmanagement und Feedback.
- Teil 6:** Nachfolgeplanung und Entwicklung von Führungskräften.



MODUL 6

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

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

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



MODUL 5

Integratives Marketing für KMU

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

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



MODUL 4

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

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

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



SIE SIND HIER

Einführung DARE zu Modul 4

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

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

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

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

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

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

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

Abschnitt 1

Verstehen und Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur

Abschnitt 2

Entwurf und Durchführung einer strategischen Prüfung des kulturellen Wandels.

Abschnitt 3

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

Abschnitt 4

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

Abschnitt 5

Stärkung von Teams durch DEI-Zusammenarbeit, ERG und Anerkennung

SIE SIND HIER

Teil 1

Teil 2

Teil 3

Teil 4

Teil 5

M4:Teil 2

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

02

Entwurf und Durchführung einer strategischen Prüfung des kulturellen Wandels.

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

Lernziele

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

**Sie müssen beides tun: Ein
Audit für ein inklusives
Unternehmen und ein Audit
der inklusiven Kultur**

**Dieses Modul konzentriert sich
auf ein Audit einer integrativen
Kultur**



Schritt 5



Sie müssen beides tun: Ein Audit für ein integratives Unternehmen und ein Audit für eine integrative Kultur

Unternehmen mit ethnischer und kultureller Vielfalt im obersten Quartil hatten eine um 36 % höhere Wahrscheinlichkeit, eine überdurchschnittliche Rentabilität zu erzielen (McKinsey & Company, 2020).

Auch hier sind ein Audit der integrativen Kultur und ein Audit des integrativen Unternehmens komplementäre Prozesse, die darauf abzielen, die Inklusivität innerhalb eines Unternehmens zu bewerten und zu verbessern. Das Unternehmens-Audit wird in Modul 3 behandelt und sollte zuerst abgeschlossen werden. Sie haben das gemeinsame Ziel, Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DEI) zu ermöglichen, konzentrieren sich aber auf unterschiedliche Aspekte des Arbeitsplatzes:

Modul 3: Prüfung eines integrativen Unternehmens: Hier geht es um die Systeme, Richtlinien, Strukturen und die Einhaltung der DEI-Grundsätze im Unternehmen. Es werden konkrete Aspekte wie Einstellungspraktiken, Repräsentationsmetriken, Zugänglichkeit und Antidiskriminierungsmaßnahmen untersucht.

Modul 4: Audit der integrativen Kultur: Hier werden die gelebten Erfahrungen, Wahrnehmungen und Verhaltensweisen der Mitarbeiter am Arbeitsplatz bewertet. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie integrativ sich das Unternehmen für die Mitarbeiter anfühlt und wie effektiv es ein Gefühl der Zugehörigkeit, des Respekts und des Engagements schafft.

Die Durchführung beider Audits ist notwendig, um ein ganzheitliches Verständnis der Inklusivität im Unternehmen zu gewährleisten. Ein Inclusive Company Audit umfasst zwar wichtige Richtlinien und Strukturen, aber sie sind nicht automatisch eine Garantie für Inklusion. Inklusion umfasst mehr als die Umsetzung von Richtlinien; sie erfordert die Förderung einer integrativen Kultur, in der sich die Mitarbeiter wertgeschätzt und gehört fühlen.

Das Inclusive Culture Audit ist unerlässlich, um KMU in die Lage zu versetzen, Inklusivität auf allen Ebenen zu verankern und Vertrauen, Kommunikation und Zusammenarbeit zu verbessern. Es hilft einem Unternehmen, versteckte Vorurteile, Mikroaggressionen, Unstimmigkeiten oder Lücken in der Zugehörigkeit, die Mitarbeiter erfahren, vollständig zu verstehen und aufzudecken, was sich spürbar auf den Betrieb und das Endergebnis auswirkt. Ein Inclusive Culture Audit überbrückt diese Lücke, indem es aufzeigt:

- ✓ Wie die Mitarbeiter Inklusivität wahrnehmen.
- ✓ Wie erfolgreich ist Ihre derzeitige Kultur, das Engagement der Mitarbeiter, Anerkennungsprogramme, Kommunikationsstile, Entscheidungsfindung usw.?
- ✓ ob das Verhalten von Führungskräften und Teams mit den Zielen der Inklusion übereinstimmt.
- ✓ Verbesserungsmöglichkeiten, die sich möglicherweise nicht in der Unternehmenspolitik widerspiegeln.

Ein umfassendes Unternehmensaudit ist unerlässlich

- ❖ **Stellt die Einhaltung der Vorschriften sicher:** Bewertet die Übereinstimmung mit den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen des DEI.
- ❖ **Legt Rechenschaft ab:** Verfolgt Messgrößen wie Repräsentation, Zugänglichkeit und Gerechtigkeit, um Fortschritte zu überwachen.
- ❖ **Passt die Richtlinien an die Werte an:** Es wird sichergestellt, dass die Systeme bei Einstellungen, Beförderungen und im Tagesgeschäft die Inklusivität unterstützen.
- ❖ **Sichert langfristiges Wachstum:** Gewinnung und Bindung von Spitztalenten durch integrative Praktiken.
- ❖ **Validiert DEI-Bemühungen:** Liefert messbare Ergebnisse, um den Wert von DEI-Initiativen zu demonstrieren.
- ❖ **Bewertet die Leistung des Unternehmens:** Aufzeigen von Defiziten in den Bereichen Demografie, Mitarbeiterbindung und Führungsvielfalt.
- ❖ **Treibt den strategischen Wandel voran:** Identifiziert Herausforderungen und informiert über maßgeschneiderte DEI-Strategien für eine sinnvolle Wirkung.
- ❖ **Stärkt die Verantwortlichkeit der Führungskräfte:** Nutzt Daten, um die Führungsarbeit zu konzentrieren und die Transparenz im gesamten Unternehmen zu verbessern.

“

Eine schlechte, toxische oder unethische Unternehmenskultur kann erhebliche Auswirkungen haben, insbesondere angesichts der Verbreitung des Internets und der sozialen Medien. Die Kultur birgt also ein inhärentes Risiko - und den Schlüssel zum Unternehmenserfolg.

Quelle [Audit Board](#)



Vorteile eines D&I-Kultur-Audits



Die Vorteile eines Audits der integrativen Kultur

Ein Kultur-Audit kann dem Management helfen, Probleme wie toxisches Management, rassistische und geschlechtsspezifische Diskriminierung, niedrige Arbeitsmoral, hohe Fehlzeiten, geringe Produktivität, Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration sowie hohe Fluktuation anzugehen. All diese Ergebnisse sind Symptome einer schlechten Kultur.

Unternehmen mit einem höheren Maß an Vielfalt berichten über bessere finanzielle Ergebnisse und mehr Innovation aufgrund eines breiteren Spektrums an Perspektiven (Forbes, 2020).

- ❖ **Verbessert das Engagement und die Bindung der Mitarbeiter:** Mitarbeiter, die sich einbezogen und wertgeschätzt fühlen, sind eher bereit, zu bleiben und ihr Bestes zu geben.
- ❖ **Steigert die Innovation:** Eine integrative Kultur fördert unterschiedliche Perspektiven, was zu Kreativität und besseren Problemlösungen führt.
- ❖ **Identifiziert verborgene Lücken:** Dieses Audit deckt subtile Probleme auf, die durch politische Maßnahmen allein nicht gelöst werden können, wie z. B. mangelnde psychologische Sicherheit oder wahrgenommene Bevorzugung.
- ❖ **Verbessert den Ruf:** Unternehmen mit einer integrativen Kultur sind für Talente und Kunden attraktiver, was sich positiv auf ihr Markenimage auswirkt.
- ❖ **Unterstützt strategische DEI-Ziele:** Die Erkenntnisse aus dem Audit liefern verwertbare Daten zur Verbesserung der Inklusionsbemühungen.

- ❖ **Verringerung von Vorurteilen und Diskriminierung.** Indem Sie vorurteilsbehaftete und diskriminierende Praktiken durch ein Audit aufdecken, können Sie sinnvolle Schritte unternehmen, um Ihren Arbeitsplatz für Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, Glauben und Fähigkeiten freundlicher zu gestalten. Dadurch kann die Unternehmenskultur verbessert werden, so dass sich alle gleichermaßen willkommen fühlen und die gleichen Möglichkeiten haben, beruflich voranzukommen.

56 % der Arbeitnehmer sind der Meinung, dass mehr Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration am Arbeitsplatz eine gute Sache ist. Drei von zehn Arbeitnehmern sagen, dass es äußerst wichtig ist, in einem Umfeld mit Mitarbeitern verschiedener Ethnien zu arbeiten.

- ❖ **Finanzieller Vorteil.** Eine vielfältige Belegschaft ist nicht nur schön. Sie führt zu einer besseren finanziellen Leistung. Unternehmen mit einem **Frauenanteil** von mehr als **30 %** erzielen mit größerer Wahrscheinlichkeit **eine bessere Leistung als Unternehmen mit einem Anteil von 30 % oder weniger.** Außerdem hatten die Unternehmen im obersten Quartil der ethnischen Vielfalt einen **finanziellen Vorteil von 27 %** gegenüber anderen.

Vermeiden Sie Gruppendenken! Unter Gruppendenken versteht man eine Denkweise, bei der eine Gruppe ähnlicher Personen dazu neigt, sich auf einen Standpunkt oder eine Idee zu einigen, von der man annimmt, dass sie den Konsens der Gruppe darstellt. Das Problem beim Gruppendenken ist, dass die Menschen aufhören, selbst zu denken. Sie werden zu stark von der Gruppe beeinflusst. Dies hemmt Innovation und Kreativität. Wenn ein Arbeitsplatz aus Menschen mit gleichem oder ähnlichem Hintergrund besteht, kann dies ihre Fähigkeit, über den Tellerrand hinauszuschauen, einschränken.

Aber nicht nur die Mitarbeiter werden Ihr Unternehmen in einem positiveren Licht sehen. 59 % der Verbraucher geben an, dass Vielfalt und Integration ihre Kaufentscheidungen beeinflussen - sie sind eher daran interessiert, bei Unternehmen zu kaufen, die auf Vielfalt Wert legen.



Mitarbeiter leisten mehr in kulturell vielfältigen KMU

Laut Trish Foster, Geschäftsführerin des Center for Women and Business, werden Arbeitnehmer durch ihren Hintergrund, ihre Kultur, ihre Erfahrungen und ihre Persönlichkeiten geprägt. Und Unternehmen sehen große Vorteile, wenn sie Kulturen haben, die diese Unterschiede berücksichtigen.

Foster sagt: ***"Unternehmen, die Menschen mit unterschiedlichen Denkweisen zusammenbringen - analytische Mitarbeiter, konzeptionelle Denker, kreative Geister oder detailorientierte Mitarbeiter - können Energie erzeugen, um neue Ideen und Produktivität zu fördern."***



Integrative Kulturen sind leistungsfähig

Deloitte.

Deloitte nennt in seinem Diversity and Inclusion Review, der Revolution der Vielfalt und Integration, eine Reihe von messbaren Vorteilen: Unternehmen mit einer integrativen Kultur sind es:

Doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, **finanzielle** Ziele zu erreichen oder **zu übertreffen**

Dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie **leistungsfähig** sind

6-mal wahrscheinlicher **innovativ und agil** sind

eine 8-mal höhere Wahrscheinlichkeit, **bessere Geschäftsergebnisse** zu erzielen.

Deloitte stellt außerdem fest, dass Unternehmen mit integrativen Führungskräften wahrscheinlich zu mehr Erfolg führen:

70%ige Steigerung des individuellen Gefühls der Eingliederung

17%ige Steigerung der Teamleistung

20 % mehr Qualität bei der Entscheidungsfindung

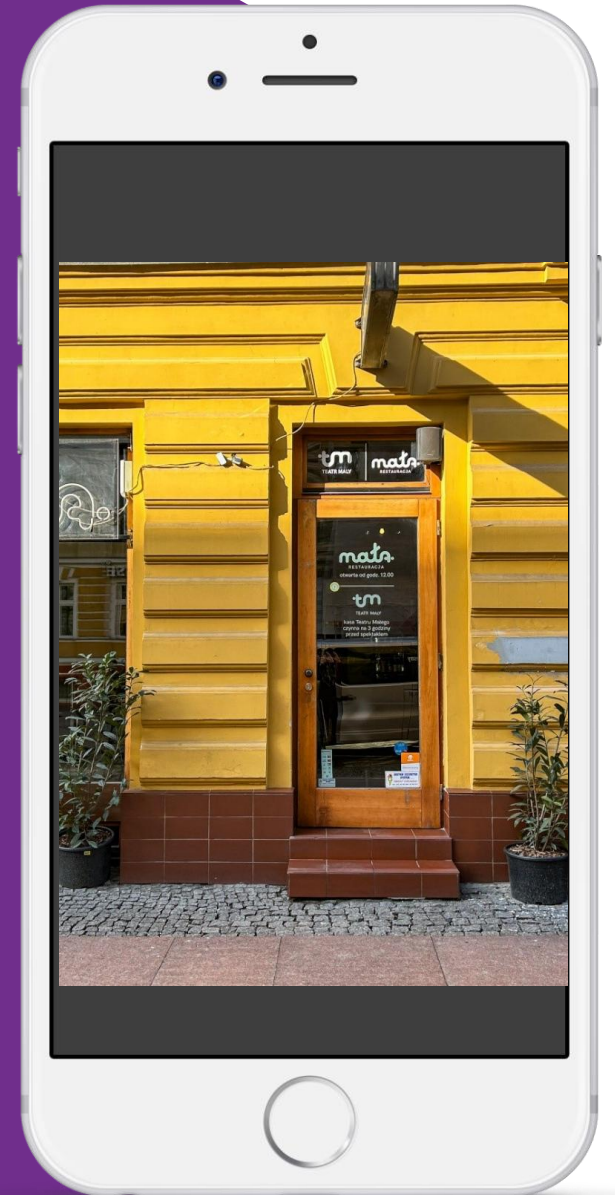
29 % mehr Zusammenarbeit im Team

FALLSTUDIE

Kleines Theater und kleines Restaurant (Polen)

Das Projekt "Rainbow Small Theatre - macht eine Veranstaltungsreihe zur Präsentation von Queer-Kultur".

Die Mitarbeiter achten sehr darauf, wie das Arbeitsklima ist, ob sie sich bei der Arbeit wohlfühlen, ob es ihre Umgebung ist - sie prägen auch unser Image. Im Hinblick auf die Entwicklung und die Veränderungen auf dem Arbeitnehmer- und Kundenmarkt lohnt es sich daher, eine mitarbeiterfreundliche Kultur aufzubauen, nicht nur eine organisatorische. Ein vielfältiges Umfeld lehrt uns zu verstehen und zähmt uns mit dem Anderssein. Keiner ist perfekt!



66

Das IIA definiert Unternehmenskultur als "die unsichtbaren Glaubenssysteme, Werte, Normen und Präferenzen der Individuen, die ein Unternehmen bilden". Sie definieren Verhalten auch als "die greifbare Manifestation der Kultur durch die Handlungen, Verhaltensweisen und Entscheidungen dieser Personen". Wenn wir die Verbindung zwischen Kultur und Verhalten verstehen, lernen wir, dass die Kultur die treibende Kraft für das Verhalten ist und das Verhalten das beobachtbare Ergebnis der Kultur.

Quelle [Audit Board](#)



Schritt 6

»»» Wie man ein Audit der Integrationskultur durchführt

Der Aufbau und die Erhaltung eines gesunden, einheitlichen und zielgerichteten Arbeitsumfelds beginnt und endet mit der Kultur. Der Gedanke, etwas so Vages wie Verhalten zu prüfen, klingt verwirrend, wenn wir an die Prüfung von Prozessen mit klaren Inputs und Outputs gewöhnt sind. Ein Kulturaudit folgt demselben Format wie jedes andere Audit: Planung, Feldarbeit und Berichterstattung. Bei dieser Art von Audit liegt der Schwerpunkt mehr auf der Vertiefung sowohl qualitativer als auch quantitativer Daten, wobei häufig Befragungen und direkte Beobachtungen durchgeführt werden.

Anonyme Umfrage: Häufig beginnt das Kultur-Audit mit einer anonymen Umfrage, die an alle Beteiligten, wie Teammitglieder, Mitarbeiter und Auftragnehmer, geschickt wird, um ein oberflächliches Verständnis der Kultur zu gewinnen.

Zeitplan: Die Umfrage sollte in Zeiten des Wandels im Unternehmen durchgeführt werden (z. B. bei Fusionen, Führungswechseln, der Einführung von Richtlinien). Nach der Umsetzung von DEI-Initiativen zur Messung der Auswirkungen und als Teil eines jährlichen oder halbjährlichen Bewertungszyklus.

Häufigkeit: Mindestens einmal im Jahr, um kontinuierliche Fortschritte und die Übereinstimmung mit den Zielen sicherzustellen. Ergänzt durch vierteljährliche Pulsumfragen oder Fokusgruppen, um aufkommende Fragen zu behandeln.

Wie man ein Audit der Integrationskultur durchführt

1. **Sammeln Sie Feedback von allen Ebenen des Unternehmens:** Beurteilen Sie die D&I-Landschaft aus der Perspektive Ihrer Mitarbeiter. Sie müssen den Input von Managern und Führungskräften einholen.
2. **Verwenden Sie eine Vielzahl von Methoden, um Informationen zu sammeln.** Erhebungen müssen einem einfachen, strukturierten Ansatz folgen. Ziehen Sie in Betracht, dass Sie nach der Umfrage weitere Fokusgruppen und Einzelgespräche benötigen, um weitere qualitative Perspektiven zu klären. Letztlich geht es darum, so viele Informationen wie möglich zu sammeln, um die integrative Kultur des Unternehmens umfassend zu verstehen.
3. **Garantieren Sie Vertraulichkeit und Anonymität.** Es ist wichtig, dass sich die Mitarbeiter wohlfühlen, wenn sie ihre ehrlichen Gedanken und ihr Feedback mitteilen können, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder negative Konsequenzen befürchten zu müssen.
4. **Entwickeln Sie umsetzbare Schritte, um Probleme und Bedenken anzugehen.** Analysieren Sie die erhaltenen Daten sorgfältig und ergreifen Sie so schnell wie möglich Maßnahmen, um die Kultur und das Vertrauen der Mitarbeiter zu verbessern, z. B. müssen Sie möglicherweise zusätzliche Schulungen anbieten oder das Arbeitsumfeld physisch verändern, um einen positiveren und produktiveren Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter zu schaffen.
5. **Verstehen Sie, dass der Prozess flexibel sein muss.** Die Kultur eines Unternehmens verändert sich ständig aufgrund externer Faktoren und interner Dynamik. Daher ist es wichtig, flexibel zu sein, um die Nuancen und Feinheiten der Kultur zu einem bestimmten Zeitpunkt effektiv zu erfassen.

DEI für langfristigen Erfolg messen

Für kleine Unternehmen ist die Messung der DEI eine Triebfeder für langfristigen Erfolg. Da integrative Unternehmen ihre finanziellen Ziele eher erreichen, gibt es zwingende geschäftliche Gründe, DEI Priorität einzuräumen. Ein Vorteil besteht darin, dass Ihr kleines Unternehmen dadurch die gesetzlichen Anforderungen erfüllen kann, geschützte Gruppen nicht zu diskriminieren. Es geht noch weiter, um Gerichtsverfahren zu verhindern.

Während Inklusion ein Maß dafür ist, wie befähigt sich die Menschen am Tisch fühlen, ist Vielfalt ein Maß dafür, wer am Tisch sitzt. Inklusion beschreibt die Kultur, die Ihre Mitarbeiter zum Erfolg ermutigt. Wenn Sie Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration nicht messen, werden Sie Ihr Unternehmen langfristig zum Scheitern verurteilen.

<https://www.consultancy.uk/news/29076/uk-smes-failing-staff-on-di-support>



Schritt 7



Auswahl der richtigen Fragen und Durchführung der Umfrage

Aufbauend auf Schritt 1 sollten Sie nun ein klareres Verständnis Ihrer derzeitigen Eingliederungskultur haben, einschließlich ihrer Stärken, Schwächen und etwaiger Lücken, die behoben werden müssen. Dieses grundlegende Wissen wird Ihnen bei der Entscheidung helfen, was Sie in Ihre Umfrage aufnehmen wollen. Konzentrieren Sie sich auf die Bewertung von Schlüsselbereichen, wie z. B. die Wahrnehmung der Mitarbeiter, Verhaltensweisen und das Arbeitsumfeld in Bezug auf die Inklusion. Indem Sie Ihre Umfrage auf die Ergebnisse aus Schritt 1 abstimmen, können Sie sicherstellen, dass aussagekräftige Daten erfasst werden, die gezielte Verbesserungen ermöglichen.

Bevor Sie Ihre Umfrage erstellen, sollten Sie Folgendes bedenken:

Was müssen Sie wissen? Bestimmen Sie die spezifischen Erkenntnisse, die Sie sammeln möchten, z. B. die guten und schlechten Erfahrungen der Mitarbeiter bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen, ihr Zugehörigkeitsgefühl, ihre Erfahrungen mit Inklusion oder die wahrgenommenen Hindernisse.



Versuchen Sie festzustellen, was Sie nicht wissen? Es ist wichtig, sich nicht nur auf das zu konzentrieren, was Sie bereits wissen, sondern auch auf die Bereiche, in denen Ihr Wissen noch nicht ausreicht. Indem Sie sich auf das konzentrieren, was Sie nicht wissen, decken Sie versteckte Vorurteile, systemische Probleme und verpasste Chancen auf, die sonst unentdeckt bleiben könnten. Fragen Sie die Mitarbeiter nicht nur nach demografischen Daten, sondern auch nach ihren Erfahrungen und Wahrnehmungen in Bezug auf Integration, Chancen und Unterstützung. Fragen zu Mentorenschaft, Arbeitsplatzkultur oder dem Gefühl der Ausgrenzung können Licht in Bereiche bringen, zu denen Daten nicht ohne weiteres verfügbar sind. Für einen echten Wandel ist es entscheidend, die Unbekannten - die blinden Flecken - zu erforschen. Stellen Sie offene Fragen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, sich zu äußern, ohne durch vordefinierte Kategorien eingeschränkt zu werden.

Beispiele

"Welche Herausforderungen oder Hindernisse hindern Sie daran, sich bei der Arbeit voll einbezogen zu fühlen?"

"Welche Änderungen würden die Inklusivität in Ihrem Team oder Ihrer Abteilung verbessern?"

"Welche Aspekte unserer Arbeitsplatzkultur können bestimmte Gruppen unbeabsichtigt ausschließen?"

Was sollte ausgeschlossen werden? Vermeiden Sie irrelevante oder zu weit gefasste Fragen, die den Fokus verwässern oder die Befragten überfordern könnten.

Verwenden Sie hypothetische Szenarien Fügen Sie szenariobasierte Fragen ein, um Verständnislücken zu ermitteln. Zum Beispiel:

"Wenn Sie Zeuge eines ausgrenzenden Verhaltens werden, wie wohl würden Sie sich dabei fühlen, es bei der Leitung anzusprechen?"

"Wie würden Sie die Inklusivität der Entscheidungsprozesse in Ihrem Team beschreiben?"

Arbeiten Sie mit externen Experten zusammen Wenn möglich, arbeiten Sie mit D&I-Beratern zusammen, um mögliche blinde Flecken in Ihrem Ansatz zu identifizieren. Berater bringen oft eine Außenseiterperspektive ein und können Bereiche vorschlagen, die Unternehmen bei ihren Audits häufig übersehen.

Stellen Sie sicher, dass die Umfrage digital ist, damit Sie die Ergebnisse leicht analysieren können. Verwenden Sie eine Umfrageplattform wie SurveyMonkey, Qualtrics oder Typeform für die automatische Datensegmentierung.

Stellen Sie Meta-Fragen. Stellen Sie Fragen, die die Mitarbeiter auffordern, Lücken in der Umfrage aufzuzeigen:

"Gibt es Bereiche der Inklusivität oder der Arbeitsplatzkultur, die in dieser Umfrage nicht angesprochen wurden und die Sie für wichtig halten?"

"Welche zusätzlichen Fragen sollten wir zu unserer Kultur stellen?"

Beispielfragen für ein Audit der integrativen Kultur

Fokussierung auf 4 Kerngeschäftsfelder

Schwerpunkt: *Wahrnehmungen, Verhaltensweisen und Arbeitsumfeld der Mitarbeiter in Bezug auf Inklusion.*

Abschnitt 1: Allgemeine Wahrnehmungen

1. haben Sie das Gefühl, dass Sie zu diesem Unternehmen gehören und wertgeschätzt werden?

Sehr zustimmend | Zustimmend | Neutral | Nicht zustimmend | Stark ablehnend

Fühlen Sie sich wohl dabei, Ihre Ideen und Meinungen am Arbeitsplatz zu äußern?

Sehr zustimmend | Zustimmend | Neutral | Nicht zustimmend | Stark ablehnend

Glauben Sie, dass das Unternehmen aktiv eine Kultur der Integration und Zugehörigkeit fördert?

Ja | Irgendwie | Nein

Abschnitt 2: Führung und Management

4. wie beurteilen Sie das Engagement der Führungskräfte für einen integrativen Arbeitsplatz?

Ausgezeichnet | Gut | Neutral | Schlecht | Sehr Schlecht

Zeigt Ihr Vorgesetzter integrative Verhaltensweisen (z. B. legt er Wert auf unterschiedliche Perspektiven)?

Immer | Häufig | Manchmal | Selten | Nie

Abschnitt 3: Strategien und Praktiken

6. sind die Einstellungsverfahren im Unternehmen fair und unvoreingenommen?

Ja | Einigermaßen | Nein | Nicht sicher

Sind die Möglichkeiten für Beförderungen, Gehaltserhöhungen und Schulungen gerecht verteilt?

Ja | Einigermaßen | Nein | Nicht sicher

Geht das Unternehmen auf die Bedürfnisse von Mitarbeitern mit Behinderungen, Betreuungspflichten oder anderen besonderen Herausforderungen ein?

Ja | Nein | Ich weiß es nicht

Abschnitt 4: Verhaltensweisen am Arbeitsplatz

9 Haben Sie jemals ausgrenzendes, diskriminierendes oder vorurteilsbehaftetes Verhalten am Arbeitsplatz beobachtet oder erlebt?

Ja (bitte kurz beschreiben) | Nein

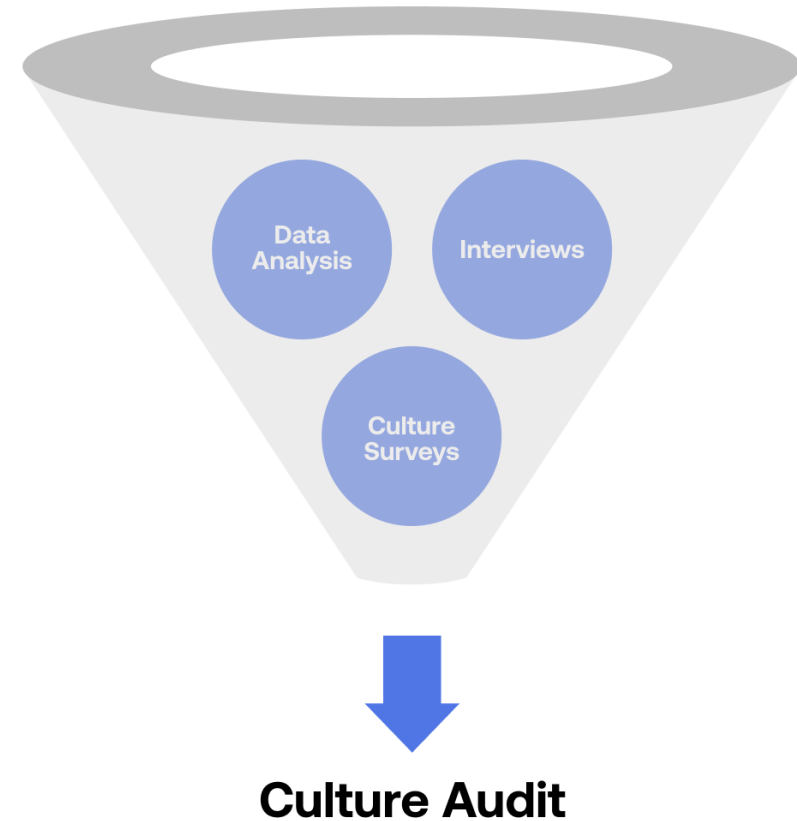
10. werden Konflikte oder Fragen im Zusammenhang mit der Eingliederung umgehend und wirksam behandelt?

Abschnitt 5: Rückmeldungen

11. Was ist eine Sache, die das Unternehmen gut macht, um die Inklusion zu fördern?
(Offen)

12. Was könnte das Unternehmen verbessern, um es integrativer zu machen?
(Offen)

25 % der Arbeitnehmer mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung fühlen sich am Arbeitsplatz zugehörig, verglichen mit 39 % der anderen Arbeitnehmer (EY 2024)



Think Business Umfrage

Eine Anfang des Jahres durchgeführte Umfrage unter 1.000 irischen Arbeitnehmern ergab, dass 59 % der Arbeitgeber derzeit keine Angaben zur Vielfalt bei Bewerbungen verlangen. Von denjenigen, die dies tun, fordern große Unternehmen die Informationen eher an (28 %) als KMU (17 %).

Der Umfrage zufolge geben 77 % der Berufstätigen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens gerne Daten zur persönlichen Vielfalt an, während 23 % sich dabei unwohl fühlen.

Die Umfrage ergab, dass die Bewerber sich am wohlsten fühlen, wenn sie Angaben zu ihrem Geschlecht/ihrer Geschlechtsidentität, ihrem Alter und ihrer ethnischen Herkunft/Nationalität machen. Weniger bereitwillig geben sie jedoch Daten zu ihrem sozioökonomischen Hintergrund, ihrer sexuellen Orientierung und ihrem psychischen Gesundheitszustand an.

Mehr als die Hälfte (53 %) der Fachkräfte geben an, dass sie eher bereit wären, ihre persönlichen Diversitätsdaten während des Bewerbungsverfahrens weiterzugeben, wenn der Arbeitgeber genaue Angaben dazu machen würde, wie genau die Informationen verwendet werden. Darüber hinaus wären 35 % eher bereit, diese Daten weiterzugeben, wenn sie die Gewissheit hätten, dass sie verantwortungsvoll behandelt werden.

Etwas mehr als ein Viertel (26 %) der Arbeitnehmer gibt jedoch an, dass es nichts gibt, was ein Arbeitgeber tun könnte, um sie zu ermutigen, während des Bewerbungsverfahrens mehr persönliche Daten über die Vielfalt der Arbeitnehmer zu teilen.

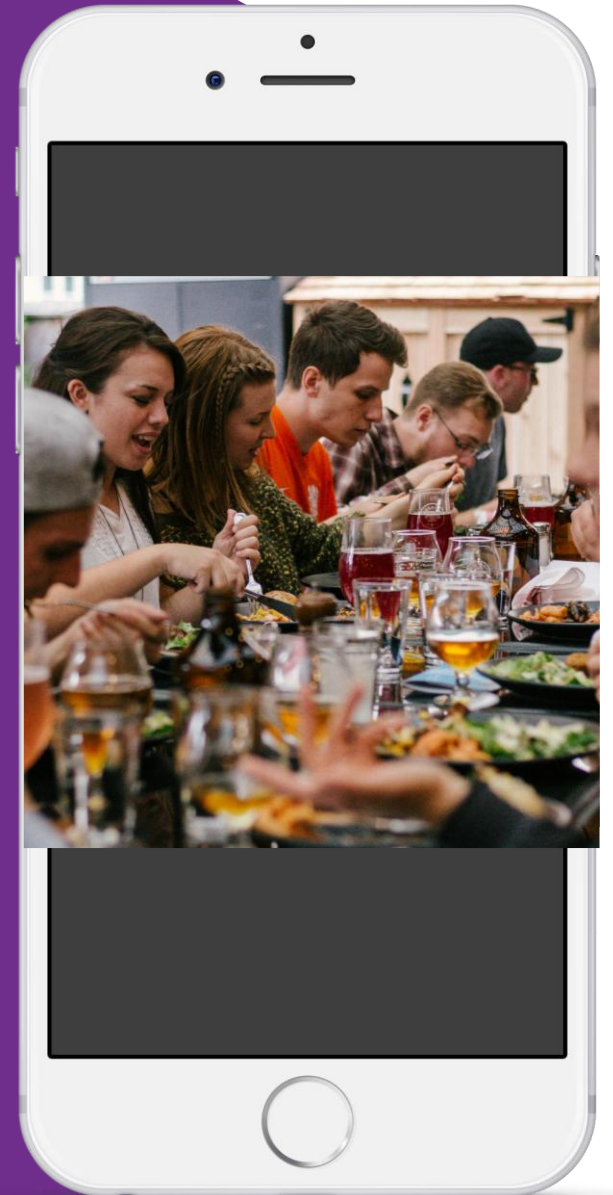
FALLSTUDIE

Idea Nordic, Dänemark

Idéa Nordic ist eine kleine Event- und Unterhaltungsagentur mit Sitz in Dänemark, die sich für ein Arbeitsumfeld einsetzt, in dem Authentizität und Vielfalt groß geschrieben werden.

Unter der Leitung von CEO Wade Peters-Munch hat das Unternehmen erhebliche Fortschritte bei der Förderung von Vielfalt und Integration (D&I) gemacht, nicht nur als Unternehmensverantwortung, sondern als strategischer Vorteil, der Kreativität und Innovation fördert

Bei Idéa Nordic wird Authentizität als entscheidend für die Leistung und Zufriedenheit der Mitarbeiter angesehen.



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

FALLSTUDIE

Idea Nordic, Dänemark

"Frag mich alles"-Tage. Um das Verständnis zu fördern und Barrieren abzubauen, veranstaltet Idéa Nordic regelmäßig "Ask Me Anything"-Tage. Diese Veranstaltungen ermöglichen es den Mitarbeitern, persönliche Fragen in einem sicheren und unterstützenden Umfeld zu stellen. Diese Praxis trägt dazu bei, eine starke Gemeinschaft innerhalb des Unternehmens aufzubauen, in der sich die Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie über ihre persönlichen Erfahrungen und Perspektiven sprechen. Diese Offenheit ist der Schlüssel zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und zur Schaffung eines kreativen und kooperativen Arbeitsplatzes.

Integrative Einstellungspraktiken: Idéa Nordic geht über die traditionellen Einstellungskriterien hinaus, indem es die breiteren Lebenserfahrungen der Kandidaten berücksichtigt, einschließlich der Herausforderungen, denen sie möglicherweise begegnet sind. Dieser integrative Ansatz zeigt sich in der Einstellung des ersten transsexuellen Mitarbeiters des Unternehmens.

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



Schritt 8



Kommunikation und Einbindung der Mitarbeiter in die Umfrage

Eine der größten Herausforderungen bei der Erhebung von Diversitätsdaten besteht darin, die Mitarbeiter zu ermutigen, diese persönlichen und sensiblen Daten bereitzustellen. Einige Mitarbeiter zögern möglicherweise, diese Daten zur Verfügung zu stellen, da es ihnen unangenehm ist, diese Daten mitzuteilen, oder sie befürchten sogar, dass sie für negative Zwecke verwendet werden, während andere davon ausgehen, dass Mitteilungen zum Thema Vielfalt nicht für sie gelten.

- ❑ **Eine sorgfältige Kommunikationsplanung ist von entscheidender Bedeutung.** Sie sollte sich darauf konzentrieren, Vertrauen bei den Mitarbeitern aufzubauen, ihnen zu versichern, dass ihre Daten geschützt werden, und ihnen die positiven Gründe für die Datenerhebung zu verdeutlichen.
- ❑ **Beginnen Sie mit der Kommunikation, bevor irgendwelche Daten gesammelt werden.** Nutzen Sie mehrere Kanäle und Ansätze, um verschiedene Mitarbeiter zu erreichen, und betrachten Sie dies als einen fortlaufenden Prozess und nicht als eine punktuelle Kommunikationskampagne. E-Mail ist wahrscheinlich der einfachste und bequemste Ansatz.
- ❑ **Anonymes Feedback fördern** Um unbekannte Probleme aufzudecken, sollten Sie einen sicheren und vertraulichen Raum für das Feedback der Mitarbeiter schaffen. Versichern Sie den Befragten, dass ihre Antworten anonymisiert und zu konstruktiven Zwecken verwendet werden. Fügen Sie einen Abschnitt ein, in dem die Mitarbeiter zusätzliche Kommentare zu Bereichen abgeben können, die in der Umfrage möglicherweise übersehen wurden.



- ❑ **Seien Sie offen über Ihre Absichten - fügen Sie unbedingt Ihre Eingliederungscharta als Absichtserklärung ein**
- ❖ **Laut Hays Ireland sollten Arbeitgeber bei der Erhebung von Diversitätsdaten sicherstellen, dass die Teilnahme freiwillig ist, die Option "lieber nicht sagen" anbieten und betonen, dass die Antworten anonym bleiben.**

"Unsere Untersuchung zeigt, dass die Arbeitgeber noch einiges zu tun haben, um sicherzustellen, dass die Bewerber darauf vertrauen können, dass ihre Daten angemessen verwendet werden. Eine klare Erläuterung des Zwecks der Erhebung von Diversitätsdaten und der Nachweis der ergriffenen positiven Maßnahmen und Verbesserungen sind entscheidend für die Förderung der Sicherheit und des Vertrauens sowohl bei derzeitigen als auch bei potenziellen Arbeitnehmern."

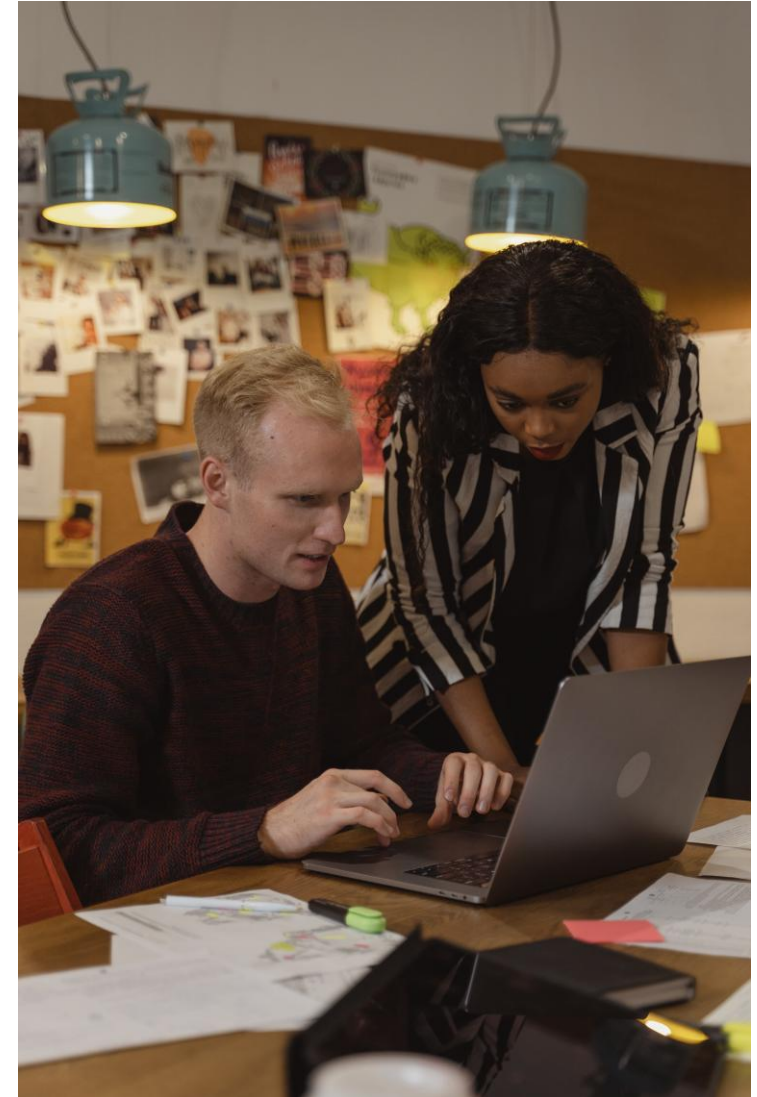
- ❖ Die Arbeitgeber sollten deutlich erklären, dass die Daten zur Förderung einer offenen und integrativen Einstellung und zur Förderung der DE&I-Initiativen des Unternehmens verwendet werden, damit sich potenzielle Arbeitnehmer bei der Offenlegung dieser Art von Daten wohl fühlen.
- ❖ "Trotz der Bereitschaft von Fachkräften, persönliche Diversitätsdaten zu teilen, fordert weniger als die Hälfte der Arbeitgeber diese Informationen während des Einstellungsverfahrens an. Die Erhebung dieser Daten bei der Einstellung ist von entscheidender Bedeutung für den Aufbau von Talenten mit der notwendigen Vielfalt, um eine gleichberechtigte Vertretung in bestimmten Bereichen des Unternehmens zu erreichen."

- ❑ Die Mitarbeiter sollten **Unterstützung und Anleitung** erhalten, und es sollte deutlich gemacht werden, wo weitere Informationen zu finden sind und an wen Fragen und Bedenken gerichtet werden können.
- ❑ **Überstürzen Sie die Antworten nicht.** Geben Sie den Mitarbeitern genügend Zeit zum Antworten und Nachdenken, damit sie sich mit der Umfrage und den Anforderungen vertraut machen können (mindestens 2 Wochen bis einen Monat).
- ❑ **Beziehen Sie gegebenenfalls Gewerkschaften und Betriebsräte ein,** damit sie das Engagement der Mitarbeiter unterstützen können.
- ❑ **Seien Sie offen für unterschiedliche Ansätze.** Abhängig von Ihren Mitarbeitern müssen Sie möglicherweise auf unterschiedliche Weise direkt mit Ihren Mitarbeitern in Kontakt treten, um deren Präferenzen zu unterstützen, damit Sie herausfinden können, was sie über Ihr Unternehmen und Ihre bestehende Kultur denken. Dieser Prozess kann Einzelgespräche, Gruppensitzungen oder Online-Umfragen umfassen.



■ Ermutigung zu Transparenz und Verletzlichkeit

- **Schaffen Sie einen sicheren Raum für Feedback:** Viele Mitarbeiter zögern, Informationen weiterzugeben oder Feedback zu geben, wenn sie sich unsicher fühlen oder Angst vor möglichen Konsequenzen haben. Sorgen Sie deshalb für Anonymität bei der Datenerfassung und betonen Sie die Bedeutung von Offenheit und Ehrlichkeit in diesem Prozess.
- **Hören Sie auf die unbesungenen Stimmen:** Oft kommen die wertvollsten Erkenntnisse von den Stimmen, die nicht so häufig zu hören sind. Dazu gehören Personen aus historisch marginalisierten oder unterrepräsentierten Gruppen, Personen in untergeordneten Positionen oder Personen in Abteilungen, in denen DEI-Themen weniger sichtbar sind. Die Einbeziehung dieser Stimmen ist entscheidend für das Verständnis des vollen Umfangs des Problems.



Schritt 9 Analyse der Ergebnisse

Durch die Auswertung und Analyse von Umfrageergebnissen können Unternehmen Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen, Stärken hervorheben und gezielte, wirksame Änderungen vornehmen, die die Integration und die Zufriedenheit der Mitarbeiter fördern.

1. Die Umfragebeantwortungen sollten nach ihrer Art sortiert werden:

- ❖ **Verwenden Sie Umfrageplattformen** wie SurveyMonkey, Qualtrics oder Typeform für die automatische Datensegmentierung.
- ❖ **Tools für Unternehmen verwenden:** Excel/Google Sheets für grundlegende Kategorisierung und Datensortierung.

Quantitative Antworten (z. B.: stimme voll und ganz zu/stimme nicht zu, ja/nein). Kategorisieren Sie nach Häufigkeit und Prozentsatz für jede Antwortoption. Segmentieren Sie die Daten nach demografischen Merkmalen (z. B. Alter, Geschlecht, Abteilung, Funktion), um gruppenübergreifende Muster zu erkennen.

Qualitative Antworten (z. B. offenes Feedback). Verwenden Sie eine Plattform, die bereits über Kodierungstechniken verfügt, um ähnliche Themen zu gruppieren (z. B. Führung, Kommunikation, Politik). Markieren Sie wiederkehrende Schlüsselwörter oder Phrasen.

Beseitigung der Lücken in den Prüfungsdaten

Es ist wichtig, sich mit den Lücken in Ihren Prüfungsdaten zu befassen, damit Sie potenzielle Probleme, Verzerrungen oder Ungerechtigkeiten aufdecken können, die andernfalls unbemerkt bleiben würden.

❑ Wissenslücken aufdecken

- **Schauen Sie über die oberflächlichen Daten hinaus:** Während Sie vielleicht bereits über grundlegende demografische Daten verfügen (z. B. Geschlecht, Alter und Ethnie), gibt es möglicherweise tiefer gehende, weniger offensichtliche Bereiche, die es zu untersuchen gilt, wie z. B. Intersektionalität, Diskriminierungserfahrungen oder Hindernisse für den beruflichen Aufstieg. Diese oft übersehenen Faktoren können verborgene Probleme in der Kultur oder den Prozessen Ihres Unternehmens aufdecken.
- **Annahmen hinterfragen:** Es ist leicht anzunehmen, dass Ihre Einstellungs-, Beförderungs- und Weiterbeschäftigungsstrategien fair und unvoreingenommen sind. Die Realität kann jedoch komplexer sein. Die Unbekannten könnten in den Nuancen liegen, wie verschiedene Gruppen diese Prozesse erleben. Werden beispielsweise farbige Frauen in gleichem Maße befördert wie ihre männlichen Kollegen? Werden bestimmte Behinderungen am Arbeitsplatz übersehen?
- **Seien Sie sich unbewusster Vorurteile bewusst:** Unsere eigenen Vorurteile können die Daten beeinflussen, die wir priorisieren, oder die Themen, auf die wir uns konzentrieren. Sich dieser Voreingenommenheit bewusst zu sein, ist entscheidend, um aufzudecken, was man nicht weiß. Oft können Vorurteile dazu führen, dass bestimmte Herausforderungen oder Ungleichheiten unbemerkt bleiben, insbesondere wenn die Betroffenen aus unterrepräsentierten oder marginalisierten Gruppen stammen.

❑ **Verborgene oder zu wenig beachtete Probleme erforschen**

- **Stimmung und Erfahrungen der Mitarbeiter:** Nicht alle DEI-Themen sind in quantitativen Daten sichtbar. So kann ein Unternehmen beispielsweise eine gute Vertretung der Geschlechter auf allen Ebenen aufweisen, aber die qualitativen Erfahrungen der Mitarbeiter (z. B. Zufriedenheit, Einbeziehung oder Aufstiegsmöglichkeiten) können unterschiedlich sein. Nachbefragungen unterstützen eine Kultur der offenen Kommunikation und bieten den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mitzuteilen oder zu vertiefen, um verborgene Probleme aufzudecken und sie besser zu verstehen.
- **Ungleichheiten beim beruflichen Aufstieg:** Selbst wenn die Belegschaft vielfältig ist, kann die Entwicklung der verschiedenen Gruppen sehr unterschiedlich verlaufen. Bestimmte Gruppen können zum Beispiel in ähnlichem Maße eingestellt werden, aber wenn es um Beförderungen oder Führungsmöglichkeiten geht, können diese Gruppen eine langsamere Entwicklung erfahren. Dies ist ein Bereich, in dem qualitatives Feedback Einblicke liefern kann, die rohen Zahlen allein möglicherweise entgehen.

❑ **Nutzen Sie die Daten, um den Status Quo in Frage zu stellen**

- **Konzentrieren Sie sich auf die Grundursachen, nicht nur auf die Symptome:** Wenn Sie damit beginnen, das aufzudecken, was Sie nicht wissen, ist es wichtig, den Ursachen der festgestellten Ungleichheiten oder Herausforderungen auf den Grund zu gehen. Wenn die Daten beispielsweise zeigen, dass eine bestimmte demografische Gruppe in Führungspositionen unterrepräsentiert ist, sollten Sie nicht nur fragen, ob es ein Einstellungsproblem gibt, sondern auch untersuchen, ob es innerhalb des Unternehmens systembedingte Barrieren gibt, die den beruflichen Aufstieg dieser Gruppe verhindern.

Priorisierung der Ergebnisse und Erstellung von Aktionsplänen

2. Befunde priorisieren

Ordnen Sie besorgniserregende Bereiche: Konzentrieren Sie sich auf die Fragen mit den niedrigsten Punktzahlen oder den meisten negativen Rückmeldungen (z. B. "Engagement der Leitung für die Integration").

Stärken hervorheben: Ermitteln Sie Bereiche mit hoher Übereinstimmung, um Erfolge zu feiern und positive Praktiken zu verstärken.

Prioritäten nach Auswirkungen setzen: Gehen Sie die Themen an, die sich am stärksten auf die Erfahrungen der Mitarbeiter und die Unternehmensziele auswirken (z. B. Fairness bei Beförderungen).

3. Einblicke in Maßnahmen umsetzen

- **Setzen Sie die Erkenntnisse in die Tat um:** Der Umgang mit den Unbekannten, die Ihr DEI-Audit aufgedeckt hat, ist nur dann wertvoll, wenn Sie auf der Grundlage dieser Informationen handeln. Entwickeln Sie konkrete Aktionspläne, die speziell auf die Lücken in Ihrem Wissen eingehen. Ganz gleich, ob es sich dabei um Änderungen bei den Einstellungsverfahren, die Schaffung von Mentoring-Möglichkeiten oder die Überarbeitung von Richtlinien handelt, die Hindernisse schaffen - Ihr Audit sollte zu greifbaren Verbesserungen führen.

Priorisierung der Ergebnisse und Erstellung von Aktionsplänen

Verinnerlichen Sie die Einstellung zur kontinuierlichen Verbesserung: Das Erkennen von Unbekanntem und das Sammeln von Daten ist nur der Anfang. Erkennen Sie, dass diese Daten keine einmalige Ressource sind, sondern eine Grundlage für kontinuierliches Wachstum. Sie müssen sich ständig bemühen, Ihre DEI-Strategien und letztlich Ihr Unternehmen zu verbessern. Ein erfolgreiches DEI-Audit ist nicht nur eine einmalige Prüfung, sondern ein fortlaufender Prozess des Lernens, Verlernens und der Anpassung an die sich entwickelnden Bedürfnisse Ihrer Belegschaft.

Iterieren und anpassen: DEI-Arbeit ist eine kontinuierliche Reise. Wenn Sie tiefere Einblicke in die DEI-Landschaft Ihres Unternehmens gewinnen, sollten Sie Ihre Strategien verfeinern, Ihre Ziele neu bewerten und Ihre Ansätze anpassen, um den Bedürfnissen aller Mitarbeiter besser gerecht zu werden. Die regelmäßige Überprüfung Ihrer Ziele und Methoden stellt sicher, dass Ihre DEI-Initiativen wirksam bleiben und auf das Wachstum Ihres Unternehmens abgestimmt sind.

Umsetzung der Ergebnisse in umsetzbare Empfehlungen, zum Beispiel

- Niedrige Inklusivitätswerte **AKTION** → Durchführung von Inklusivitätsschulungen oder Fokusgruppen.
 - Berichte über Diskriminierung in großem Umfang **AKTION** → Überprüfung und Durchsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen.

Ergebnisse austauschen und Fortschritte weiter beobachten

4. Gemeinsame Ergebnisse für Transparenz und unternehmensweites Verständnis

Mitteilung der Ergebnisse und geplanten Maßnahmen an die Mitarbeiter. Teilen Sie die wichtigsten Erkenntnisse in Teamsitzungen, Berichten oder Newslettern mit. Unterstreichen Sie die Wertschätzung und den Wert der Beteiligung. Betonen Sie die Verpflichtung zur Verbesserung und bitten Sie um laufendes Feedback.

5. Fortschritte weiter beobachten

Beobachten Sie weiterhin regelmäßig die Wahrnehmung von Inklusivität und Kultur am Arbeitsplatz, um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu bewerten. Wiederholen Sie die Umfrage jährlich oder halbjährlich. Vergleichen Sie Trends, um Verbesserungen zu messen.

Analysieren Sie Daten im Laufe der Zeit: Es ist nicht nur wichtig, Daten zu sammeln, sondern sie auch im Laufe der Zeit zu verfolgen. Es kann Jahre dauern, bis sich Veränderungen in Bezug auf Vielfalt und Integration in Ihrem Unternehmen einstellen. Nur durch regelmäßige Messungen und Analysen der Daten können Sie aufkommende Probleme oder Verbesserungen erkennen.

FALLSTUDIE

Mitchell Dermot, Irland

Mitchell McDermott ist ein datengestütztes Bauberatungsunternehmen in Irland, das ehrgeizige Unternehmen dabei unterstützt, besser zu bauen.

Unsere Grundwerte spiegeln sich in den verschiedenen Themen wider, die von unseren 14 Arbeitsgruppen behandelt werden. Jede Gruppe wird von den Mitarbeitern geleitet und gibt jedem, vom Praktikanten über den Hochschulabsolventen bis hin zum Geschäftsführer, die Möglichkeit, sich in einem Bereich zu engagieren, der ihn interessiert, und einen wichtigen Beitrag dazu zu leisten, dass unser Unternehmen das Beste ist, was es sein kann.

Integration ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur von Mitchell McDermott. Sie glauben, dass ein integratives Arbeitsumfeld eines ist, in dem jeder das Gefühl hat, dass er dazugehört, ohne sich anpassen zu müssen, dass sein Beitrag wichtig ist und dass er sein volles Potenzial ausschöpfen kann, unabhängig von seinem Hintergrund, seiner Identität oder seinen Umständen. Einfach ausgedrückt bedeutet dies, dass die Menschen das Gefühl haben, dass sie bei der Arbeit sie selbst sein können.

<https://mitchellmcdermott.com/>



Lernergebnisse

1. Führen Sie sowohl ein **integratives Unternehmensaudit als auch ein integratives Kulturaudit** durch, um Unternehmens- und Kulturpraktiken zu bewerten.
2. Erläutern Sie die **Unternehmensvorteile, die** sich aus der Durchführung von D&I-Kultur-Audits ergeben, wie z. B. ein verbessertes Mitarbeiterengagement und mehr Innovation.
3. Erstellen Sie umfassende Audit-Umfragen mit **Fragen, die auf kritische Kerngeschäftsbereiche abzielen**, um eine umfassende Bewertung zu gewährleisten.
4. **Beziehen Sie die Mitarbeiter** effektiv in den Auditprozess **ein**, um aussagekräftiges Feedback zu erhalten und sicherzustellen, dass jeder ein Gefühl der Verantwortung für die Gestaltung der Unternehmenskultur hat.
5. Analysieren und **interpretieren Sie Umfragedaten, um einen Fahrplan** für den Aufbau eines integrativeren und gerechteren Arbeitsplatzes **zu erstellen**.



Gut gemacht!

Weiter mit Modul 4 Teil 3

Teil 3: Unterstützung des Managements bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes der Zugehörigkeit und Inklusion.

Teil 3 befasst sich mit den Lösungen, Unterstützungen und Ressourcen der Umfrage:

- ***Kerngeschäftsfeld 1 Mitarbeiterzugehörigkeit und Sicherheit***
- ***Kerngeschäftsfeld 2 Unterstützung von Linienmanagern und Teamleitern***

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

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

u



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

