

10 Wege zu einem inklusiveren Digital Workplace

Ein Quick Start Guide
von Haiilo



Intro

Der Aufbau eines inklusiven Digital Workplace ist entscheidend für die Förderung eines Gefühls von Zugehörigkeit und Gleichberechtigung innerhalb eines Unternehmens. Durch die Schaffung einer Umgebung, die Vielfalt respektiert und unterstützt, können Unternehmen das Wohlbefinden, die Zusammenarbeit und die Produktivität ihrer Mitarbeiter:innen fördern. Dieser Leitfaden enthält praktische Ansätze und Impulse, wie Unternehmen ihren digitalen Arbeitsplatz inklusiver gestalten können.

87%

Diverse Teams treffen in
87% der Fälle bessere
Entscheidungen

19%

mehr Umsatz durch
vielfältige
Management-Teams

2/3

aller Talente ist
Diversity im
Unternehmen wichtig



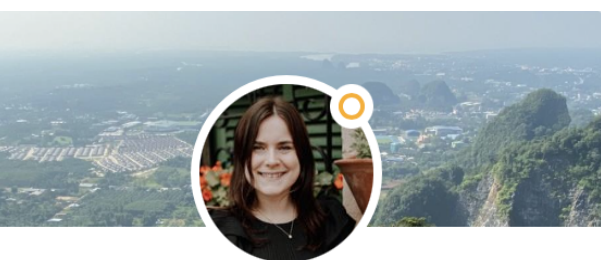
10 Impulse für mehr Diversity im Digital Workplace

1 Eine Grundlage schaffen

Stellt klar und klärt darüber auf, was der Vielfaltsbegriff beinhaltet und wie ihr diesen in eurem Unternehmen versteht und leben möchtet. Das 4 Layer of Diversity Modell nach Gardenswartz & Rowe kann zu Beginn dienen, um sich einen Überblick zu verschaffen und die verschiedenen Dimensionen zu verdeutlichen. Auch die Charta der Vielfalt hält zahlreiche Informationen und Hilfestellungen diesbezüglich für euch bereit.

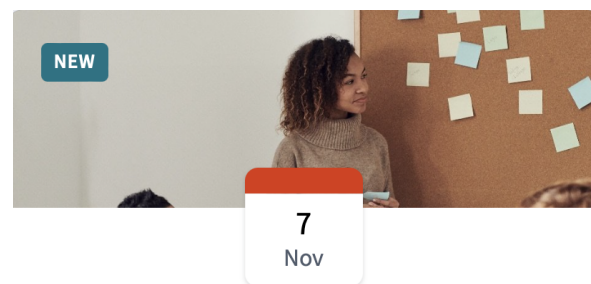
2 Mitarbeitende weiterbilden

Beginnen könnt ihr zum Beispiel damit, das Bewusstsein zu schärfen und Schulungen zu den Themen Inklusion, Vielfalt und Unconscious Bias anzubieten. Dies wird euren Mitarbeitenden helfen, die Bedeutung eines inklusiveren Arbeitsplatzes zu verstehen und sie mit dem Wissen und den Fähigkeiten ausstatten, ihren Kolleg:innen gegenüber respektvoller und unterstützender zu sein.



Lisa Borchert (she/her)

Product Marketing Manager, Diversity &
Inclusion Officer



07. November 2023, 9:00 am - 12:00 pm

Unconscious Bias Training

3 Eine Inclusion Policy erstellen

Erstellt eine umfassende Inclusion Policy, die das Engagement der Organisation für Vielfalt und Integration klar umreißt. Diese Policy sollte unter anderem Richtlinien für respektvolles Verhalten, Sprachgebrauch und die Bedeutung der Verwendung korrekter Pronomen enthalten.

4 Inklusive Sprache nutzen

Ihr könnt die Verwendung einer inklusiven Sprache in der gesamten digitalen Kommunikation, einschließlich E-Mails, Chat-Plattformen wie Slack und Videokonferenz-Tools wie Zoom fördern. Gebt Richtlinien oder Empfehlungen zur Vermeidung von geschlechtsspezifischer Sprache heraus und fördert aktiv die Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe, wann immer dies möglich ist. Ermutigt Mitarbeiter:innen, sich in ihren Profilen oder bei virtuellen Meetings mit ihren Pronomen vorzustellen.

5 Einstellungen in digitalen Tools

Nutzt die Anpassungsmöglichkeiten digitaler Tools, um sie inklusiver zu gestalten. Auf Plattformen wie Slack und Zoom können Nutzer:innen beispielsweise Pronomen zu ihren Profilen hinzufügen. Ermutigt eure Mitarbeitenden, ihre Profile mit den von ihnen bevorzugten Pronomen zu aktualisieren und macht deutlich, dass und warum dies eine inklusive Praxis ist. Gebt außerdem Anleitungen zur Aktualisierung von Profilen und fördert die respektvolle Verwendung von Pronomen.

Pronomen [?]

she/her

Wie möchten Sie Ihre Pronomen freigeben?

Immer in Meetings und Webinaren teilen

Pronomen sind auf Ihrer Profilkarte immer für Ihre Kontakte sichtbar

6 Inklusion in Meetings fördern

Fördert Inclusion in virtuellen Meetings, indem ihr sicherstellt, dass alle die Möglichkeit haben, sich zu äußern. Ermutigt zum aktiven Zuhören, vermeidet Unterbrechungen und schafft einen sicheren Raum, in dem alle Stimmen gehört werden können. Implementiert integrative Besprechungsrichtlinien, die die Dominanz einiger weniger Personen verhindern und unterschiedliche Perspektiven fördern. Im Internet findet ihr zahlreiche Beispiele und Ideen für inklusive Meetingstrukturen.

7 Mikroaggressionen ansprechen

Misgendering und Mikroaggressionen können erhebliche Auswirkungen auf einzelne Personen haben und die Bemühungen um Inklusion untergraben. Macht euren Mitarbeiter:innen klar, dass Misgendering nicht akzeptabel ist, und gebet Hinweise, was zu tun ist, wenn jemand falsch geschlechtlich bezeichnet wird. Fördert eine offene Kommunikation und schafft ein Meldesystem für Vorfälle von Mikroaggressionen.

8 Kontinuierlich Feedback einholen

Holt regelmäßig Feedback von euren Mitarbeitenden ein, um ihre Erfahrungen zu verstehen und Verbesserungsvorschläge zu sammeln. Führt Umfragen, Fokusgruppen oder anonyme Feedback-Kanäle ein, um allen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, ihre Sichtweise mitzuteilen und eventuelle Bedenken zu äußern. Am besten gestaltet ihr die Fragen so, dass ihr eure Fortschritte anhand der Umfrageergebnisse kontinuierlich messen und miteinander vergleichen könnt.

Diversity & Inclusion

1. I feel like I belong here.

Rate from 1 (Not at all) to 5 (Definitely)

1 2 3 4 5

Diversity & Inclusion

1. There are managers here that I can identify with.

Rate from 1 (Not at all) to 5 (Definitely)

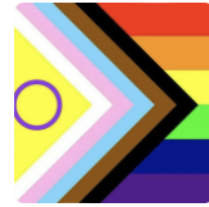
1 2 3 4 5

9 Ressourcen bereitstellen

Bietet Ressourcen an, wie z. B. Lehrmaterial, Workshops oder ERGs (Employee Resource Groups), um die Mitarbeitenden beim Verständnis und der Umsetzung von Inklusion und Diversity zu unterstützen. Diese Ressourcen können dabei helfen, einen inklusiveren digitalen Arbeitsplatz zu schaffen und zu kontinuierlichem Lernen und Wachstum beitragen.

10 Lead by Example

Die Führungsebene spielt eine wichtige Rolle bei der Festlegung des Tons für Diversity & Inklusion. Stellt daher sicher, dass die Führungskräfte ein inklusives Verhalten an den Tag legen, korrekte Pronomen verwenden und Initiativen für Vielfalt und Integration aktiv fördern. Dies sendet eine deutliche Botschaft an das gesamte Unternehmen, wie wichtig es ist, einen inklusiven und respektvollen (digitalen) Arbeitsplatz zu schaffen.



LGBTQIA+

Welcome to our LGBTQIA+ community
at Hailo! 🌈

Our community is a safe space for
people of all gender identities, sexual

Fazit

Die Schaffung eines inklusiven digitalen Arbeitsplatzes erfordert eine gemeinsame Bemühung von Unternehmen und Mitarbeiter:innen. Durch die Umsetzung der in diesem Leitfaden beschriebenen Schritte können Unternehmen ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter:innen wertgeschätzt, respektiert und einbezogen fühlen. Die Förderung der Inklusion steigert nicht nur das Wohlbefinden Einzelner, sondern fördert auch die Innovation und den Erfolg des Unternehmens als Ganzes.

Hilfreiche Links, Kontakte und Quellen

Diversity, Inclusion, Equity und Belonging sind komplexe, umfangreiche und vielfältige Themen. Da ist es völlig normal, nicht sofort jeden einzelnen Aspekt berücksichtigen und umsetzen zu können. Viele Unternehmen holen sich daher externe Hilfe.

Wir haben für euch eine kleine bunte Sammlung an Quellen zusammengestellt, die für euch auf dem Weg zu einem inklusiveren Unternehmen hilfreich sein können.

Die Unternehmen, Organisationen und Personen, die wir hier nennen, sind Empfehlungen der Autorin und stehen unabhängig zum Inhalt dieses Dokumentes.

ACI Diversity Consulting:	https://aci-consulting.de/
Antidiskriminierungsstelle des Bundes:	https://www.antidiskriminierungsstelle.de/
Charta der Vielfalt:	https://www.charta-der-vielfalt.de/
Diversity Sparq (Max Appenroth):	https://www.diversitysparq.com/
Inklupreneur:	https://inklupreneur.de/
Raul Krauthausen (Aktivist für Inklusion):	https://raul.de/
Spark Diversity (Anna Valeria Creitz):	https://www.sparkdiversity.de/
Tupoka Ogette (Beraterin für Rassismuskritik):	https://www.tupoka.de/
UHLALA Group:	https://www.uhlala.com/
5050 by OMR:	https://5050.omr.com/

Ihr möchtet mehr erfahren?
So könnt ihr uns erreichen:

mail@haiilo.com

www.haiilo.com

