

3 Lernstrategien zur Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz



Vielfalt und Inklusion sind sowohl im Personalwesen als auch im weiterreichenden Geschäftskontext in aller Munde.

Aufgrund der heutigen weltumspannenden Geschäftsbeziehungen sind mehrsprachige und multikulturelle Arbeitsumfelder nicht mehr aus dem Berufsalltag wegzudenken.

Um das Unternehmenswachstum unter diesen Voraussetzungen zu gewährleisten, sollte die Arbeitskultur von Inklusion, Vielfalt, Unterstützung und gegenseitigem Verständnis geprägt sein.

Wir haben drei Strategien erarbeitet, um Ihr Unternehmen bei der Umsetzung von Inklusions- und Vielfaltskonzepten zu unterstützen.



2. Vielfalt und Inklusion in Anwerbung, Onboarding und Mentoring-Programmen verbessern

Mit der Verwendung von inklusiver Sprache in Stellenausschreibungen, der Ausweitung Ihrer Suche auf unterschiedliche Personengruppen und der Gewährleistung eines fairen Auswahlverfahrens lässt sich Inklusion bereits in der Anwerbung verankern. Dies gilt von der Beauftragung einer Personalvermittlung über das Recruiting auf Hochschulfairs bis hin zur Vergabe von Praktikumsplätzen. Das Resultat ist eine breiter gefächerte Kohorte von Neuzugängen für jede zu besetzende Stelle.

Sobald Sie diese Strategie etabliert haben, sollten Sie Zeit für Mentoring-Sitzungen einplanen, um die zukünftigen Führungskräfte optimal auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Mentoring ist wie dafür gemacht, eine Kultur der Vielfalt zu untermauern: Mit dieser Methode lassen sich alle Mitarbeitenden individuell ansprechen und fördern, zugleich werden zentrale Unternehmenswerte vermittelt.

Das Mentoring lässt sich intern realisieren, indem Angestellte in der Funktion von Mentor/-innen anderen Mitarbeitenden ein Gefühl von Zugehörigkeit und Willkommensein vermitteln. Alternativ kann diese Aufgabe an Unternehmen ausgelagert werden, die auf einen größeren Erfahrungsschatz im Aufbau von vielfältigen und inklusiven Arbeitskulturen zurückgreifen.



Die Einführung eines Mentoring-Programms kann dazu beitragen, dass Mitarbeitende sich weder marginalisiert noch ausgegrenzt fühlen. Vielfalt im Recruiting ist zwar ein guter Anfang, Inklusion muss jedoch kontinuierlich weitergedacht werden.

Einige Menschen werden sich wohler fühlen, wenn ihr/-e Mentor/-in Gemeinsamkeiten mit ihnen aufweist. Aus der Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Blickwinkel können sich jedoch ausgezeichnete Synergien entwickeln. Nutzen Sie Unterschiede als Chancen, Vorurteile abzubauen und den Horizont Ihrer Mitarbeitenden zu erweitern.

Überlegen Sie sich, wie ein erfolgreiches Mentoring-Programm in Ihrem Unternehmen aussehen könnte. Animieren Sie die Mentor/-innen dazu, etwas über den Hintergrund ihrer Mentees zu erfahren. Und demonstrieren Sie die Relevanz des Programms, indem Sie die Sitzungen fest einplanen und priorisieren. Um den Nutzen der Maßnahmen auszuwerten und belegen zu können, sollten Resultate stets dokumentiert werden.

Dazu können Sie beispielsweise die Verbleibquoten und Fortschritte von Mitarbeitenden heranziehen. Erfahrungsberichte und Bewertungsbögen zeichnen ein detaillierteres Bild vom Effekt der Meetings. Zudem sollte stets eine unparteiische dritte Person als Ansprechpartner/-in bei Fragen, Problemen und Beschwerden zur Verfügung stehen, um die Meetings zu geschützten Räumen für alle Beteiligten zu machen.



2. Verbesserungsbedarf einräumen und Schulungen anbieten

Beim Thema Diversity und Inklusion besteht in den meisten Unternehmen Nachholbedarf. Zunächst sollte man deshalb eine Bestandsaufnahme vornehmen, Verbesserungsbedarf einräumen und feststellen, was sich konkret optimieren lässt. Vielfalt und Inklusion gelten noch immer als heiße Eisen: Menschen sind häufig verunsichert und wissen nicht, was sie sagen dürfen oder wie sie in bestimmten Situationen angemessen reagieren sollen. Um dieses Problem zu beheben, müssen Sie selbst Position beziehen und den Veränderungsbedarf ansprechen.

Wer sich respektiert und verstanden fühlt, ist im Beruf zufriedener und wird sich auch stärker einbringen.

Als Geschäftsführer/-in oder Vorgesetzte/-r in einem Unternehmen können Sie bei der Verbesserung der Kommunikation ansetzen. Beginnen Sie mit den Fakten und zeigen Sie Statistiken zur Vielfalt in Arbeitsgruppen und Funktionen, in der internen Hierarchie und im gesamten Unternehmen auf. An diesen Daten können Sie Veränderungsbedarfe ablesen, zudem werden Verbesserungen rückblickend erkennbar. Anhand der Informationen lässt sich sodann ein Diversity- und Inklusionsprogramm skizzieren, welches von Fortbildungs- und Entwicklungsabteilungen aufgegriffen und unterstützt wird, damit Ihre Ziele auch tatsächlich erreicht werden.

Bedenken Sie, dass Verbesserungen im Bereich Diversity und Inklusion sich nicht nur an prozentualen Anteilen von Mitarbeitenden festmachen lassen, sondern mit der Optimierung der Unternehmenskultur stehen und fallen. Wer eine Arbeitskultur pflegt, die Vielfalt und Unterschiede wertschätzend anerkennt, ist auf dem richtigen Weg.



3. Kommunikative und fachliche Kompetenz mittels Sprachtraining optimieren

Gelebte Vielfalt wird oft einfach mit der Rekrutierung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Herkunft und Identität gleichgesetzt. Dies ist jedoch ein weit verbreitetes Missverständnis, denn es geht vielmehr um die Pflege einer auf Kommunikation basierenden Arbeitskultur mit uneingeschränktem Wissenstransfer, in der alle Mitarbeitenden sich gesehen und verstanden fühlen. Nur so erfährt sich jede/-r Einzelne auch als optimal unterstützt.

Auch mit Angeboten und Ressourcen zur Förderung von Kommunikationskompetenz und Teamfähigkeit können Sie Mitarbeitenden ein Gefühl von Unterstützung und Anerkennung vermitteln. Insbesondere Sprachlernangebote sind hervorragend für diesen Zweck geeignet.

Die Beherrschung von Fremdsprachen kann eine Schlüsselrolle spielen, wenn es darum geht, für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren, Unternehmenswerte zu demonstrieren und die soziale Kompetenz von Mitarbeitenden zu fördern – beispielsweise durch die Verbesserung von Hörverstehen und

Kommunikationskompetenz. In internationalen Unternehmen mit Mitarbeitenden aus aller Welt dient das Englische oft als Lingua franca. Je besser alle Beteiligten es beherrschen, desto inklusiver wird auch das Arbeitsumfeld.

Das Lernen von Fremdsprachen kann für kulturelle Unterschiede sensibilisieren, unsere Denkweise und Wahrnehmung – und damit unser Verhalten im Berufs- wie Privatleben – positiv beeinflussen und beim Abbau von Vorurteilen helfen. Wie wir sprechen, wirkt sich auf unser gesamtes Verhaltensrepertoire aus, insbesondere darauf, wie wir Beziehungen gestalten und mit Menschen umgehen. Im Geschäftsalltag hilft interkulturelle Kompetenz dabei, Umgangsformen zu verstehen und ihre Regeln zu befolgen. Beispielsweise lernen wir, Geschenke mit der richtigen Hand anzunehmen und wissen, ob Smalltalk bei Geschäftstreffen angemessen ist.

Effektivere Kommunikation hilft uns, angesichts kultureller oder sonstiger Unterschiede Brücken zu bauen, die wiederum die Eckpfeiler eines insgesamt inklusiveren Arbeitsumfelds bilden.



Möchten Sie Ihr Unternehmen mittels Lernangeboten zu einem vielfältigeren und inklusiveren Arbeitgeber machen? Busuu kann Sie dabei unterstützen.

Das von Busuu für Unternehmen entwickelte digitale Sprachschulungsprogramm wird Sie begeistern. Wir sind fest davon überzeugt, dass der Fremdsprachenerwerb Freude bereiten, inklusiv sein und für Unternehmen und deren Mitarbeitende einen echten Mehrwert bieten kann.

Wenden Sie sich an uns, lernen Sie unsere Programme kennen und erfahren Sie, wie diese Ihnen helfen können, das Engagement Ihrer Mitarbeitenden zu messen, zu beobachten und zu fördern.

 **Schreiben Sie uns**

business.busuu.com

