

WORKBOOK

Mehr Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz

Denkanstöße für Unternehmen



+Babbel
FÜR UNTERNEHMEN

Einleitung

Vielfalt und Inklusion gehören zu einer funktionierenden Gesellschaft, denn sie ermöglichen eine **offene und flexible Sicht** auf die Welt um uns herum. Verschiedene Ideen, Standpunkte und Erfahrungen stärken eine Gesellschaft.

Auch für Unternehmen wird es immer wichtiger, ein **inklusives und heterogenes Arbeitsumfeld** zu schaffen: Denn ein Arbeitsplatz, der von einer multikulturellen und diversen Gemeinschaft geprägt ist, spiegelt nicht nur die Gesellschaft wider, in der wir leben, sondern **stärkt auch das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden, treibt Innovation voran und zieht neue Talente an**. Wie aber lassen sich Vielfalt und Inklusion im Unternehmen erreichen? Wir von Babbel für Unternehmen möchten Sie bei dieser Aufgabe unterstützen.

Vielfalt im Unternehmen ist ein komplexes und sensibles Thema – deshalb möchten wir gleich zu Beginn betonen, dass auch Babbel in dieser Hinsicht nicht perfekt ist. Im Laufe der Jahre haben wir jedoch viel aus unseren eigenen Erfahrungen und denen unserer Mitarbeitenden gelernt, die aus über 50 verschiedenen Ländern kommen. Lernen ist eine lebenslange Aufgabe. So versuchen auch wir jeden Tag aufs Neue, herauszufinden, was wir besser machen können, um die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern. Dennoch möchten wir die Gelegenheit nutzen und Ihnen erzählen, was wir bisher über die Bedeutung von Vielfalt und **dem Lernen einer neuen Sprache gelernt haben**.

Dieses Workbook soll **Sie dabei unterstützen, ein inklusives und vielfältiges Arbeitsumfeld zu schaffen**, indem Sie auf Sprachenlernen setzen. Während Sie im ersten Teil mehr über die grundlegenden Konzepte erfahren, finden Sie im zweiten Teil einen **praktischen Fragebogen**, mit dem Sie die Vielfalt und Inklusion in Ihrem Unternehmen bewerten können. Außerdem erhalten Sie zahlreiche **nützliche Tipps**, um direkt aktiv zu werden.

Inhaltsverzeichnis

1

THEORIE

Alles, was Sie über Vielfalt und Inklusion wissen müssen

2

PRAXIS

Welche Rolle spielen Vielfalt und Inklusion in Ihrem Unternehmen? Ein Fragebogen zur Einschätzung

3

JETZT SIND SIE DRAN

Tipps, um aktiv zu werden

4

Wie Babel Sie unterstützt

THEORIE

Alles, was Sie über Vielfalt und Inklusion wissen müssen

Im ersten Schritt ist es sinnvoll, sich mit den wichtigsten Begriffen rund um das Thema Diversität vertraut zu machen. So wird es Ihnen leichter fallen, das Thema zur Sprache zu bringen und die möglichen Vorteile und Herausforderungen für Ihr Unternehmen zu erkennen.

Vielfalt

Vielfalt (oder „Diversity“) umfasst das gesamte Spektrum an Unterschieden, die Menschen ausmachen. Dazu gehören unter anderem ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Alter, soziale Klasse, körperliche Einschränkungen oder Eigenschaften, religiöse Überzeugungen und ethische Werte sowie Nationalität und politische Einstellungen. Das Konzept der Vielfalt basiert auf Akzeptanz, also darauf, die Einzigartigkeit und die individuellen Merkmale eines Menschen anzuerkennen und die gegenseitigen Unterschiede in einem sicheren, positiven und ermutigendem Umfeld zu erkunden.

Vielfalt am Arbeitsplatz

Vielfalt am Arbeitsplatz bedeutet, dass es innerhalb einer Organisation eine heterogene Belegschaft gibt, also Menschen mit unterschiedlichen individuellen Merkmalen. Ein Unternehmen, in dem Vielfalt geschätzt wird, verzichtet auf diskriminierende Praktiken und garantiert seinen Mitarbeitenden Chancengleichheit, unabhängig davon, wer sie sind.

Inklusion

Inklusion betrifft alle Maßnahmen, die darauf abzielen, die Einbindung des Individuums in eine Gemeinschaft oder Organisation zu fördern und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen. Ein inklusives Umfeld erkennt den Wert und die Würde eines jeden Menschen an und bemüht sich aktiv darum, dessen Einzigartigkeit zu schützen und zu fördern. In einem inklusiven Unternehmen fühlen sich alle Mitarbeitenden akzeptiert und geschätzt. Sie wissen, dass sie die Möglichkeit haben, sich zu entwickeln.

Chancengleichheit

Chancengleichheit bedeutet, sicherzustellen, dass alle Menschen Zugang zu den gleichen Möglichkeiten haben. Das heißt, anzuerkennen, dass es Hindernisse und Unterschiede gibt und nicht alle Menschen den gleichen Ausgangspunkt haben. Bei der Chancengleichheit geht es nicht um Gleichbehandlung, sondern darum, zugrundeliegende Ungleichheiten zu erkennen und darauf hinzuarbeiten, diese auszugleichen. Am Arbeitsplatz zeigt sich Chancengleichheit daran, wie sehr sich ein Unternehmen dafür einsetzt, Menschen mit schlechteren Ausgangsbedingungen die gleichen Chancen zu bieten, sodass diese sich entwickeln und einen Beitrag leisten können – und zwar unabhängig von ihrer Identität.



Kulturelle Vielfalt ist ebenso wichtig für die Menschheit wie die biologische Vielfalt für die Natur.

Art. 1, Allgemeine Erklärung der UNESCO zur kulturellen Vielfalt

Fakten zu Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz

Wie zahlreiche Studien belegen, sind wir auf globaler Ebene noch weit davon entfernt, ein echtes Gleichgewicht im Hinblick auf Vielfalt zu erreichen. Auch wenn sich die Situation in den letzten Jahren verbessert hat, gibt es noch viel zu tun.

40 %

der LGBTQ-Mitarbeitenden haben sich vor ihren Kolleg:innen noch nicht geoutet

54

Jahre würde es beim aktuellen Tempo dauern, bis der Gendergap in Europa überwunden ist

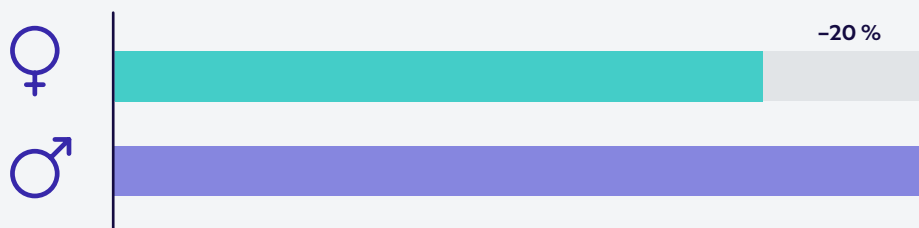
59 %

der Europäer:innen glauben, dass Rassismus weit verbreitet ist

Der Gendergap im deutschsprachigen Raum

Zwar lassen sich dank zahlreicher Initiativen Entwicklungen in eine positive Richtung beobachten. Doch wenn es um Vielfalt und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz geht, liegt auch hierzulande noch ein langer Weg vor uns.

Das äußert sich nicht zuletzt im Gender-Pay-Gap: So zeigte eine Untersuchung im Jahr 2019, dass Frauen in Deutschland durchschnittlich **20 %** weniger verdienen als Männer. Dies ist größtenteils strukturell bedingt: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit und in schlechter bezahlten Branchen bei einem geringeren Stundenlohn. Zudem erschwert ihnen die sogenannte „gläserne Decke“ – eine unsichtbare Barriere, die unter anderem durch stereotype Rollenvorstellungen aufrechterhalten wird – noch immer den Aufstieg in Führungspositionen.



Frauen verdienen in Deutschland 2019 durchschnittlich **20% weniger als Männer**

Vielfalt tut Unternehmen gut

Firmen, die eine vielfältige Belegschaft fördern und Wert auf Inklusion legen, profitieren erwiesenermaßen von zahlreichen Vorteilen. Hier erfahren Sie, wie sich Diversity Management auf verschiedene Unternehmensbereiche auswirkt.

- Unternehmen mit einer heterogenen Belegschaft erzielen höhere **Gewinne**. Zahlreiche Studien belegen, dass Vielfalt im Unternehmen aktiv zu einer gesteigerten Rentabilität beiträgt.
- Ein vielfältiges Arbeitsumfeld fördert das **Vertrauen und das Zugehörigkeitsgefühl** der Mitarbeitenden und zeigt, dass das Unternehmen Diversität begrüßt und respektiert. Dies wiederum wirkt sich positiv auf das **Employer Branding** und die Attraktivität als Arbeitgeber aus.
- Vielfalt im Team bedeutet einen großen Schatz an Ideen und Erfahrungen. Das ermöglicht, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, **effizientere Lösungen zu finden und Entscheidungsprozesse zu optimieren**.
- Eine diverse Belegschaft kann besser auf die Bedürfnisse eines diversen Kundenstamms eingehen. Mit Bewusstsein und Respekt für kulturelle Unterschiede fällt es leichter, Dienstleistungen und innovative Produkte an die Zielgruppe anzupassen, **Kundenbeziehungen aufzubauen und neue Märkte zu erschließen**.

Vielfalt im Team – die Vorteile in Zahlen

Rentabilität

- Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft erzielen **19 % mehr Umsatz**.
- Unternehmen mit einer großen Geschlechtervielfalt haben eine **25 % höhere Wahrscheinlichkeit, mehr Gewinn zu erzielen**.
- Bei einer großen ethnischen Vielfalt beträgt die Wahrscheinlichkeit sogar **36 %**.
- Unternehmen mit einem heterogenen Management-Team **übertreffen andere Unternehmen hinsichtlich ihrer Gewinneinnahmen**.

Firmenimage

- **72 % der Vollzeitbeschäftigten** würden ihr Unternehmen für ein inklusiveres Unternehmen verlassen.
- **67 % der Bewerber:innen** sind der Meinung, dass es wichtig ist, in einem vielfältigen Umfeld zu arbeiten.
- **47 % der Millennials** sind eher bereit, Marken zu unterstützen, die in Werbung zum Thema Gleichstellung investieren.
- **45 % der Verbraucher:innen** unter 34 Jahren kaufen mit größerer Wahrscheinlichkeit ein weiteres Mal ein, wenn ein Unternehmen LGBTQ-freundlich ist.

Innovation und Entscheidungen

- Geschlechtervielfalt in Teams führt in **78 % der Fälle zu effizienteren Geschäftsentscheidungen**. Bei rein männlichen Teams liegt der Prozentsatz nur bei 58 %.
- Zusätzliche Vielfalt bezüglich Alter und Herkunft steigern diesen auf **87 %**.
- Mehr Vielfalt führt zu **mehr Innovation und mehr Umsatz**.
- Eine verstärkte Vielfalt auf allen Ebenen steigert das durchschnittliche **Innovationseinkommen** von 25 % zu **45 %**.

Die größten Herausforderungen im Umgang mit Vielfalt

Neben den unbestreitbaren Vorteilen, die aktiv geförderte Vielfalt und Inklusion für Unternehmen haben, gibt es auch mögliche Stolpersteine. Unterschiede in kulturellen Vorstellungen und persönlichen Eigenschaften sind zwar begrüßenswert, können aber auch Schwierigkeiten mit sich bringen. Unternehmen hilft es deshalb, sich potenzielle Probleme bewusst zu machen.

- Leider denken nicht alle Menschen positiv über Vielfalt. Manche Mitarbeitende sehen unterschiedliche Herkünfte, Geschlechter oder sexuelle Orientierungen eher negativ als positiv und schüren damit Stereotypen, Vorurteile, Rassismus und toxisches Verhalten.
- Mit einer Belegschaft, die aus verschiedenen Ländern stammt, kann die Kommunikation kompliziert werden. Einige Teammitglieder sind mit der Landes- bzw. Firmensprache möglicherweise nicht richtig vertraut, was zu Missverständnissen oder sogar unbeabsichtigten Beleidigungen führen kann.
- Es gibt sehr unterschiedliche Arbeitsstile und Herangehensweisen, die die kulturellen Werte und Unterschiede widerspiegeln. Wenn sie nicht erkannt und berücksichtigt werden, können konträre Ansätze im Arbeitsleben Konflikte auslösen und die Produktivität verringern.
- Obwohl die Vorteile klar auf der Hand liegen, kann das Einstellen eines vielfältigen Talentpools eine Herausforderung für die Personalabteilung darstellen: Das Jonglieren mit Arbeitsrecht, Standortwechsel, Visa für internationale Arbeitskräfte und die Vermeidung unbewusster Voreingenommenheit bei der Kandidatenwahl können schwierig sein.

Nachdem Sie sich nun mit der Bedeutung von Vielfalt und Inklusion vertraut gemacht haben, geht es im nächsten Teil darum, die Situation in Ihrem eigenen Unternehmen zu reflektieren



PRAXIS

Welche Rolle spielen Vielfalt und Inklusion in Ihrem Unternehmen? Ein Fragebogen zur Einschätzung

Um einen gezielten Beitrag zur Förderung von Diversität und Inklusion zu leisten, ist es sinnvoll, sich zuerst einen Überblick über die gegenwärtige Situation in Ihrem Unternehmen zu verschaffen. Nutzen Sie hierfür unseren praktischen Fragebogen und finden Sie heraus, was Ihre HR-Manager:innen, Teamleiter:innen und Mitarbeitenden über den Grad von Vielfalt und Inklusion in Ihrem Unternehmen denken.

Die Idee des Fragebogens besteht darin, die wichtigsten Indikatoren im Zusammenhang mit Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz anhand spezifischer Aussagen zu bewerten. Die Teilnehmenden können diese Aussagen auf einer Skala von 1 bis 5 bewerten und damit ihre Zustimmung oder Ablehnung ausdrücken. Die Werte stehen für folgende Meinungen:

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme zu
- Stimme weder zu noch nicht zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu

Zusätzlich gibt es jeweils ein offenes Feld für konkretes Feedback und Beispiele.

Nach dem Ausfüllen können Sie die Antworten der HR-Manager:innen und Teamleiter:innen mit denen der Mitarbeitenden vergleichen und mithilfe der weiter unten zur Verfügung gestellten Matrix auswerten.

Fragebogen – Themen

1

DIVERSITY MANAGEMENT

2

ANTIDISKRIMINIERUNG

3

FÖRDERUNG EINES INKLUSIVEN UMFELDS

4

FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Diversity Management

Die Vielfalt in Unternehmen ist durch viele Aspekte gekennzeichnet. Diese Fragen helfen Ihnen, sich einen ersten, allgemeinen Eindruck zu verschaffen. Ist Ihr Unternehmen wirklich heterogen? Was denken Führungskräfte und Mitarbeitende?

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Das Unternehmen setzt sich ein, um die Vielfalt der Mitarbeitenden zu fördern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am Arbeitsplatz können alle Mitarbeitenden sie selbst sein, ohne Angst, beurteilt zu werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen respektiert und schätzt Menschen aus allen Kulturen und mit unterschiedlichem Hintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Führungskräfte des Unternehmens fördern Vielfalt ganz aktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Was könnte das Unternehmen Ihrer Meinung nach tun, um für mehr Vielfalt zu sorgen? Welche konkreten Beispiele fallen Ihnen dazu ein?

.....

.....

.....

.....

Antidiskriminierung

Vielfalt und Inklusion werden in erster Linie durch die Bekämpfung von Diskriminierung in all ihren Formen erreicht. Finden Sie heraus, ob es in Ihrem Unternehmen diskriminierende Verhaltensweisen gibt. Ist alles in Ordnung oder gibt es etwas, das Sie besser machen können?

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Rassistische, sexistische und/oder diskriminierende Witze werden im Unternehmen nicht geduldet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Mitarbeitenden im Unternehmen wissen, wie und wo sie Fälle von Diskriminierung melden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen verfolgt eine strenge Politik gegen jede Form der Diskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Führungskräfte behandeln alle Mitarbeitenden fair und angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was könnte das Unternehmen Ihrer Meinung nach tun, um die Gefahr möglicher Diskriminierungen zu reduzieren und/oder zu beseitigen? Welche konkreten Beispiele fallen Ihnen dazu ein?					
.....					
.....					
.....					

Förderung eines inklusiven Umfelds

Die Förderung von Vielfalt setzt voraus, dass Unternehmen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen und sich aktiv dafür einsetzen, dass jede und jeder Einzelne sich respektiert und als Teil der Gemeinschaft fühlt. Glauben Sie, dass Ihr Unternehmen genug dafür tut?

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Das Unternehmen setzt sich dafür ein, den Bedürfnissen von Mitarbeitenden mit Behinderung gerecht zu werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es herrscht eine Atmosphäre, in der alle ihre Ideen, Meinungen und Überzeugungen frei und offen äußern können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeitende werden im Unternehmen gleich behandelt, unabhängig von ihrem Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich dem Unternehmen sehr verbunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Was könnte das Unternehmen Ihrer Meinung nach tun, um für ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu sorgen? Welche konkreten Beispiele fallen Ihnen dazu ein?

.....

.....

.....

Förderung der Chancengleichheit

Stellen Sie sicher, dass alle Arbeitnehmenden die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben, um sich weiterzuentwickeln – unabhängig von bestehenden Nachteilen oder Unterschieden. Was glauben Sie: Herrscht in Ihrem Unternehmen Chancengleichheit?

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Im Unternehmen haben alle Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten, sich beruflich weiterzuentwickeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, sich auf höhere Positionen zu bewerben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeitende werden bei internen Auswahlverfahren gleich behandelt, unabhängig von ihrem Hintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen setzt sich aktiv dafür ein, dass alle Mitarbeitenden gleich behandelt werde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was könnte das Unternehmen Ihrer Meinung nach tun, um für mehr Chancengleichheit zu sorgen? Welche konkreten Beispiele fallen Ihnen dazu ein?					
.....					
.....					
.....					
.....					

Wie sieht Ihre Belegschaft das Thema Diversity in Ihrem Unternehmen?

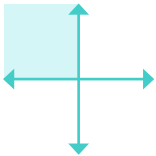
Nachdem HR-Manager:innen, Teamleiter:innen und Mitarbeitende den Fragebogen ausgefüllt haben, geht es nun an die Auswertung der Ergebnisse. Wie wird Vielfalt und Inklusion in Ihrem Unternehmen wahrgenommen? Decken sich die Ansichten der Befragten oder gehen die Eindrücke weit auseinander? Die folgende Matrix hilft Ihnen dabei, den Status quo zu verorten.



JETZT SIND SIE DRAN

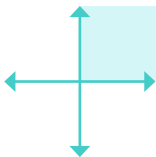
Tipps, um aktiv zu werden

In welchem Quadranten der Matrix liegt Ihr Unternehmen? Für jede Situation können Sie nun ganz konkrete Maßnahmen ergreifen. Hier finden Sie einige praktische Tipps, die Ihnen dabei helfen können.



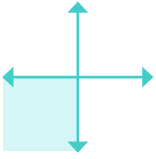
Wenn die Mitarbeitenden zufrieden sind, die HR-Manager:innen und Teamleiter:innen jedoch nicht, sollten Sie sich ehrgeizigere Ziele in Bezug auf die Vielfalt im Unternehmen setzen. **Unser Rat:**

- Überprüfen Sie die Richtlinien Ihres Unternehmens zu Vielfalt und Inklusion. Dass der Status quo positiv wahrgenommen wird, ist möglicherweise nur auf die mangelnde personelle Diversifizierung zurückzuführen.
- Arbeiten Sie neue Leitlinien aus, um sicherzustellen, dass die Einstellungsverfahren inklusiv sind und eine vielfältige Belegschaft anziehen.
- Kommunizieren Sie klar und deutlich, was in Fällen von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung zu tun ist.



Herzlichen Glückwunsch! Ihr Unternehmen zeichnet sich durch eine inklusive Kultur und ein wirklich diverses Arbeitsumfeld aus. Ein so positives Ergebnis ist kein Zufall, sondern das Ergebnis von Engagement, Ernsthaftigkeit und Transparenz. **Begnügen Sie sich nicht mit dem Status quo:**

- Hören Sie Ihren Mitarbeitenden zu, sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte und machen Sie Vielfalt weiterhin zur Priorität.
- Achten Sie darauf, Menschen einzustellen, deren Werte mit denen Ihrer Unternehmenskultur vereinbar sind, um Ihre bisherigen Ergebnisse nicht zu gefährden.
- Geben Sie Ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, neue Initiativen oder Benefits vorzuschlagen, die die Vielfalt im Unternehmen weiter fördern.



Wenn sowohl die Mitarbeitenden als auch die HR-Manager:innen und Teamleiter:innen unzufrieden sind, sollten Sie dieses Feedback unbedingt ernst nehmen, aus Fehlern lernen und einen Neuanfang wagen. **Unser Rat:**

- Regen Sie – ausgehend von den Ergebnissen des Fragebogens – eine Diskussion darüber an, wie Sie die derzeitige Situation verbessern und eine neue Diversity-Management-Strategie entwickeln können.
- Welche Praktiken haben Sie im Vergleich zu anderen Unternehmen Ihres Sektors eingeführt, um ein warmes, herzliches und einladendes Arbeitsumfeld zu schaffen?
- Optimieren Sie die interne Kommunikation, um mögliche sprachliche und kulturelle Barrieren zu überwinden. Die Investition in Sprachkurse für Unternehmen ist oft der erste Schritt, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.



Wenn HR-Manager:innen und Teamleiter:innen zufrieden sind, aber die Mitarbeitenden nicht derselben Meinung sind, sollten Sie sich mit den Bedürfnissen Ihres Teams befassen. **Unser Rat:**

- Organisieren Sie interne Schulungen zum Thema Vielfalt oder schaffen Sie einen Rahmen, in dem die Mitarbeitenden auf konstruktive und sichere Weise Fragen zu diesem Thema stellen können.
- Nehmen Sie eine sorgfältige Bewertung der Vergütungspolitik Ihres Unternehmens vor, um eventuelle Lohnunterschiede auszuräumen.
- Überlegen Sie, Regelungen einzuführen, die gleiche Aufstiegschancen für alle Mitarbeitenden gewährleisten.

Inspiriert?

Wir hoffen Sie hatten Freude bei der Lektüre und wünschen Ihnen gutes Gelingen bei der Umsetzung Ihrer Ideen!

Rund um Ihr Babel-Paket empfehlen wir Ihnen ergänzend unsere [Ressourcen-Sammlung](#) für Admins. Melden Sie sich gern bei uns, falls es Themen gibt, bei denen wir unterstützen können.

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Wenden Sie sich an Ihren Account Manager oder kontaktieren Sie uns unter:

E-Mail keyaccounts@babel.com

Webseite babbelfuerunternehmen.de

