MODULBESCHREIBUNG

Damit jeder wirklich beiträgt: Vielfalt braucht Inklusion

Adaptives Modul | ~20 min

Viele Teams sind auf dem Papier bereits divers, was Alter, Werdegang und Herkunft angeht, ohne dass sich diese Vielfalt zeigt: Es sprechen immer dieselben. Es geht nicht um Quoten oder Chartas: Dieses Modul unterscheidet klar zwischen Vielfalt, dem Foto der Anwesenden, und Inklusion, dem, was im Raum tatsächlich geschieht. Es legt die unsichtbare Vielfalt offen, oft die wertvollste, und macht Inklusion zur Sache aller, nicht nur der Personalabteilung.

LERNZIELE

01 Vielfalt (wer anwesend ist) von Inklusion (ob jeder wirklich beitragen kann) unterscheiden.

02 Die unsichtbare Vielfalt eines Teams entdecken, die oft am nützlichsten ist: Werdegänge, Erfahrungen, Denkweisen.

03 Die vier Gefühle der Inklusion erkennen: sich willkommen, zugehörig, geschätzt und mit den anderen verbunden fühlen.

04 Inklusion über den gesetzlichen Rahmen hinaus im Alltag leben, mit konkreten Gesten, die jeder selbst in der Hand hat.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Mitglieder vielfältiger Teams, die wollen, dass jede Sichtweise bei Entscheidungen Gewicht hat.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Piotr, Techniker, moderiert eine Besprechung mit drei Kollegen, die die Empfangsdienste der Abteilung planen sollen. Zwei plädieren dafür, sie reihum zu übernehmen; Priya hat noch nichts gesagt. In zehn Minuten endet die Besprechung, und die Gruppe ist kurz davor, sich darauf festzulegen. Was sollte Piotr tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Die 4 Gefühle der Inklusion (willkommen, zugehörig, geschätzt, verbunden) – Afthonios-Methode, angelehnt an Belonging-Modelle (Coqual, BetterUp)
- Unterscheidung Vielfalt / Inklusion, bekannt gemacht von Verna Myers (Bild von Party und Tanz)
- Inklusion vs. Integration/Assimilation, angelehnt an das Modell Zugehörigkeit + Einzigartigkeit von Shore et al., 2011
- Sichtbare und unsichtbare Vielfalt, angelehnt an die Dimensionen der Vielfalt von Loden & Rosener, 1990

QUELLEN & REFERENZEN

- BetterUp, „The Value of Belonging at Work“ (Harvard Business Review): Ein starkes Zugehörigkeitsgefühl geht mit +56 % Leistung und −50 % Fluktuationsrisiko einher
- Salesforce: insgesamt über 22 Millionen Dollar in Entgeltgleichheit investiert, mit jährlicher Prüfung seit 2015
- Verna Myers: „Vielfalt heißt, zur Party eingeladen zu sein; Inklusion heißt, zum Tanzen aufgefordert zu werden.“
- Shore et al. (2011) – Inklusion, Zugehörigkeit und Einzigartigkeit in Teams

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 15.11.2026