



Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung (DIVET) Handbuch

**Autor:
Mehmet Altunbaş - ILA**

„Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung“ (DIVET)

Das Projekt „Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung“ (Engl. *Diversity and Inclusion in Vocational Education and Training*, DIVET) ist ein internationales Projekt zur Unterstützung des Diversitätsmanagements in kleinen und mittelständischen Ausbildungsbetrieben. Das Projekt zielt darauf ab, Unternehmen und Bildungseinrichtungen über die Vorteile einer aktiven Förderung von Diversität zu informieren. Durch Initiativen wie Anti-Bias-Trainings und Empowerment-Workshops strebt DIVET an, inklusive Umgebungen zu schaffen und Diskriminierung zu bekämpfen.

DIVET wird von der Europäischen Union gefördert und von folgenden Organisationen umgesetzt:

- International Rescue Committee Deutschland (IRC Deutschland gGmbH)**
International Rescue Committee (IRC) ist eine humanitäre Organisation, die 1933 auf Vorschlag von Albert Einstein ins Leben gerufen wurde. IRC wurde mit dem Ziel gegründet, Menschen zu helfen, die aus Deutschland und anderen europäischen Ländern fliehen mussten. Heute ist IRC weltweit in über 40 Ländern aktiv. In Deutschland arbeitet IRC mit über 100 Mitarbeiter*innen in den Bereichen Bildung, Schutz und Rechtsberatung, Teilhabe und wirtschaftliches Wohlergehen.
- International Labour Association (ILA)**
International Labour Association (ILA) ist eine NGO mit Sitz in den Niederlanden, die Mechanismen bereitstellt, um den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Sektoren und Ländern zu erleichtern. Sie führt nationale und internationale Schulungs-, Forschungs- und Beratungsprojekte zu Informations- und Kommunikationstechnologien, Beschäftigung, Unternehmertum, beruflicher Qualifikation, Migration, Freiwilligenarbeit, Jugendarbeit und Arbeitsbeziehungen durch.
- Zentrum für Soziale Inklusion, Migration und Teilhabe (ZSIMT)**
Das ZSIMT (Zentrum für soziale Inklusion, Migration und Teilhabe) ist eine Organisation mit Sitz in Bonn, Deutschland. Ihre Arbeit konzentriert sich auf soziale Inklusion, Migration und Teilhabe. Zu den zentralen Bereichen von ZSIMT gehören Anti-Bias-Trainings und die Organisationsentwicklung, um das Bewusstsein für Vorurteile zu schärfen und Diversität und Inklusion innerhalb von Organisationen zu fördern.

Kooperationspartner für DIVET sind die Universität Konstanz (Forschung und wissenschaftliche Unterstützung) und das Jobcenter Mayen-Koblenz in Andernach (Outreach zu KMU).

Inhaltsverzeichnis

STRUKTUR DES HANDBUCHS.....	5
1. BESCHREIBUNG DES HANDBUCHS:.....	5
2. ZIEL DES HANDBUCHS:	5
3. ZEITLICHER AUFWAND UND ECTS	5
4. VORAUSSETZUNGEN:	6
5. ANZUWENDEDE LEHRMETHODEN:	6
6. VERWENDETE STUDIEN- UND TECHNISCHE RESSOURCEN:.....	6
7. BEURTEILUNGSFORMEN:	6
8. EQR UND LERNERGEBNISSE.....	7
KAPITEL 1: EINFÜHRUNG IN DIVERSITÄT UND INKLUSION.....	8
1.1 DAS KONZEPT VON DIVERSITÄT UND INKLUSION IM BERUFSBILDUNGSKONTEXT	8
1.1.1 Definitionen und Bedeutung in der Berufsbildung und Ausbildung	8
1.1.2 Historischer Kontext und Entwicklung im Berufsbildungsbereich.....	8
1.2 BEDEUTUNG UND VORTEILE DES DIVERSITÄTSMANAGEMENTS IN DER BERUFSBILDUNG UND AUSBILDUNG.....	9
1.2.1 Der strategische Wert von Diversität und Inklusion	9
1.2.2 Vorteile für Organisationen, Individuen und die Gesellschaft.....	10
1.3 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIVERSITÄT UND INKLUSION IN DER BERUFSBILDUNG.....	10
1.3.1 Häufige Herausforderungen und Fehlannahmen	10
1.3.2 Diskussionen über systemische Probleme und persönliche Vorurteile	11
1.4 INTERSEKTIONALITÄT UND IHRE RELEVANZ IN ANTIDISKRIMINATORISCHEN PRAKTIKEN.....	12
1.4.1 Einführung in das Konzept der Intersektionalität.....	12
1.4.2 Die Rolle der Intersektionalität bei der Entwicklung umfassender Inklusionsstrategien.....	13
1.5 BEST PRACTICES	13
1.6 SELBSTREFLEXION	17
1.7 JETZT SIND SIE DRAN!.....	19
1.8 RESSOURCEN	23
KAPITEL 2: VERSTÄNDNIS DER EU-DIVERSITÄTS- UND ANTIDISKRIMINIERUNGSPOLITIK.....	26
2.1 ÜBERBLICK ÜBER DIE CHARTA DER VIELFALT UND DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZE IN DER EUROPÄISCHEN UNION	26
2.1.1 Schlüsselprinzipien der Charta der Vielfalt der EU	26
2.1.2 Untersuchung der Antidiskriminierungsgesetze und deren Anwendung im berufsbildenden Bereich	27
2.2 SPEZIFISCHE EU-STRATEGIEN UND -PROGRAMME ZUR FÖRDERUNG VON „DIVERSITÄT UND INKLUSION IN DER BERUFSBILDUNG“	27
2.2.1 Exkurs in EU-Initiativen, -Strategien und -Programme	27
2.2.2 Implementierung von Richtlinien im berufsbildenden Kontexten.....	28
2.3 BEST PRACTICES	29
2.4 SELBSTREFLEXION	30
2.4.1: Reflexion über den Überblick der Charta der Vielfalt und Antidiskriminierungsgesetze in der EU	30
2.4.2: Reflexion über spezifische EU-Strategien und -Programme zur Förderung von „Diversität und Inklusion in der Berufsbildung“	31
2.5 JETZT SIND SIE DRAN!.....	32
2.6 RESSOURCEN	35
KAPITEL 3: ENTWICKLUNG EINER DIVERSITÄTSSTRATEGIE FÜR KMUS	37
3.1 SCHRITTE ZUR ENTWICKLUNG EINER DIVERSITÄTS- UND INKLUSIONSSTRATEGIE.....	37
3.1.1 Roadmap zur Erstellung eines Diversitäts- und Inklusionsplans	37
3.1.2 Vorlagen und Planungstools für die Strategieentwicklung.....	37
3.2 DURCHFÜHRUNG EINES DIVERSITÄTSAUDITS	38
3.2.1 Richtlinien zur Durchführung eines umfassenden Diversitätsaudits.....	38
3.2.2 Analyse der Auditergebnisse und Planung von Verbesserungen	39
3.3 ENTWICKLUNG EINER MULTIDIMENSIONALEN DIVERSITÄTSRICHTLINIE	40
3.3.1 Komponenten einer effektiven Diversitätsrichtlinie	40
3.3.2 Entwicklung einer Diversitätsrichtlinie für ein KMU.....	40
3.4 BEST PRACTICES	41
3.5 SELBSTREFLEXION	43

3.5.1: Reflexion über die Schritte zur Entwicklung einer Diversitäts- und Inklusionsstrategie 43

3.5.2: Reflexion über die Durchführung eines Diversitätsaudits 43

3.5.3: Reflexion über die Entwicklung einer multidimensionalen Diversitätsrichtlinie 43

3.6 JETZT SIND SIE DRAN! 44

3.7 RESSOURCEN 47

REFERENZEN 49

Einführung

Willkommen zum Handbuch „Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung (DIVET)“.

In einer zunehmend vernetzten Welt kann der Wert von Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung nicht hoch genug eingeschätzt werden. Dieses Handbuch dient als umfassender Leitfaden zum Verständnis und zur Umsetzung effektiver Diversitätsstrategien in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) in ganz Europa, insbesondere in Programmen der Berufsbildung und Ausbildung.

Die Europäische Union steht fest auf den Prinzipien der Gleichheit und Nichtdiskriminierung, wie sie in ihren verschiedenen Chartas und rechtlichen Rahmenwerken verankert sind. Trotz dieser Verpflichtungen bestehen weiterhin Herausforderungen: rassistische Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion etc. behindert weiterhin das berufliche und persönliche Wachstum von Menschen in Berufsbildungsprogrammen. Dieses Handbuch zielt darauf ab, diese Lücken zu schließen, indem es KMU das nötige Wissen und die Werkzeuge zur Verfügung stellt, um inklusive Umgebungen zu fördern, die Diversität auf allen Ebenen fördern.

Mit den Schwerpunkten Bewusstsein, Strategieentwicklung und praktische Umsetzung, basiert dieses Handbuch auf den neuesten Forschungs- und Politikentwicklungen. Es geht auf die Nuancen des Diversitätsmanagements ein, vom konzeptionellen Verständnis der Intersektionalität bis hin zu den praktischen Schritten, die zur Durchführung eines Diversitätsaudits und zur Einrichtung effektiver Richtlinien erforderlich sind.

Wir laden Ausbilder*innen, KMU-Managements und alle Beteiligten in der Berufsbildung ein, sich aktiv mit diesem Material auseinanderzusetzen. Indem Sie dies tun, verbessern Sie nicht nur Ihre eigenen Kompetenzen, sondern tragen auch zu einem gerechteren und inklusiveren europäischen Arbeitsmarkt bei.

Diversität zu fördern und Inklusion zu gewährleisten, ist nicht nur eine ethische Verpflichtung; es ist auch der Schlüssel zur vollen Entfaltung des Potenzials aller Menschen, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft von Unternehmen in ganz Europa gesteigert wird. Nutzen Sie dieses Handbuch, um die wesentlichen Schritte zu einer inklusiveren und diverseren Bildungs- und Arbeitsumgebung kennenzulernen.

Struktur des Handbuchs

1. Beschreibung des Handbuchs:

Das Handbuch „Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung (DIVET)“ ist eine wesentliche Ressource, die kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) und Ausbilder*innen durch die Komplexitäten der Umsetzung effektiver Diversitäts- und Inklusionsstrategien in ihren Organisationen führt. Dieses Handbuch bietet einen tiefen Einblick in die Prinzipien des Diversitätsmanagements, unter Zuhilfenahme von praktischen Richtlinien, Fallstudien und Übungen, die speziell für den Berufsbildungskontext entwickelt wurden. Es deckt ein breites Themenspektrum ab, vom grundlegenden Verständnis der Konzepte von Diversität und Intersektionalität bis hin zu den detaillierten Schritten, die für die Durchführung von Diversitätsaudits und die Entwicklung umfassender, multidimensionaler Diversitätsrichtlinien erforderlich sind. Ziel ist es, Ausbilder*innen, HR-Expert*innen und Organisationsleiter*innen zu befähigen, die Schaffung inklusiver Bildungs- und Arbeitsumgebungen voranzutreiben, welche diverse Hintergründe und Talente respektieren und willkommen heißen. Das wird letztendlich zu mehr Innovation und Geschäftserfolg auf dem europäischen Arbeitsmarkt führen.

2. Ziel des Handbuchs:

Das Ziel des Handbuchs „Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung (DIVET)“ ist es, kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie Ausbilder*innen ein gründliches Verständnis und umsetzbare Strategien zur Verbesserung der Diversität und Förderung inklusiver Praktiken in ihren Betrieben an die Hand zu geben. Dieses Handbuch stattet die Beteiligten mit den notwendigen Werkzeugen und Kenntnissen aus, um effektives Diversitätsmanagement zu implementieren und somit ein gerechteres, dynamischeres und erfolgreicherer Umfeld für Berufsbildung und Ausbildung zu fördern.

Die Hauptthemen und die Ziele für jedes Thema sind:

Kapitel 1: Einführung in Diversität und Inklusion

Dieses Kapitel behandelt die grundlegenden Konzepte von Diversität und Inklusion, deren Bedeutung und Vorteile im Berufsbildungskontext, mögliche Herausforderungen in diesem Kontext, und die Bedeutung der Intersektionalität. Ziel ist es, ein grundlegendes Verständnis für die Schaffung inklusiver Bildungs- und Arbeitsumgebungen zu schaffen.

Kapitel 2: Verständnis der EU-Politik zu Diversität und Antidiskriminierung

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Diversitätscharta, die Antidiskriminierungsgesetze der Europäischen Union und spezifische Strategien und Programme zur Förderung von Diversität und Inklusion in der Berufsbildung. Ziel ist es, die Leser*innen mit dem Wissen auszustatten, diese Richtlinien effektiv in ihren Organisationen zu implementieren und zu steuern.

Kapitel 3: Entwicklung einer Diversitätsstrategie für KMU

Dieses Kapitel konzentriert sich auf die Schritte zur Erstellung einer Diversitäts- und Inklusionsstrategie, die Durchführung von Diversitätsaudits und die Erstellung multidimensionaler Diversitätsrichtlinien. Ziel ist es, KMU bei der Gestaltung und Umsetzung effektiver Strategien zur Verbesserung der Inklusion und Diversität am Arbeitsplatz zu unterstützen.

3. Zeitlicher Aufwand und ECTS

Diese Lerneinheit/dieses Modul umfasst insgesamt 28 Lernstunden, bestehend aus 13 Stunden angeleitetem Lernen und 15 Stunden Selbststudium. Dies entspricht 1 ECTS.

4. Voraussetzungen:

Um dieses Handbuch „Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung (DIVET)“ effektiv nutzen zu können, wird empfohlen, dass die Nutzer*innen über ein grundlegendes Verständnis von Personalführungspraktiken und Organisationsmanagement im Kontext von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) verfügen. Es ist wesentlich, dass die Nutzer*innen bereit sind, sich mit Diversitäts- und Inklusionsstrategien auseinanderzusetzen und diese umzusetzen, um die Arbeitsplatzkultur zu verbessern. Der Zugang zu Organisationsdaten für Diversitätsaudits und die Möglichkeit, verschiedene Interessengruppen – einschließlich Mitarbeiter*innen, Management und Auszubildende – einzubinden, wird bei der praktischen Anwendung der in diesem Leitfaden besprochenen Richtlinien und Strategien hilfreich sein. Darüber hinaus ist es für Leser*innen hilfreich, wenn sie mit dem rechtlichen Rahmen im Zusammenhang mit Antidiskriminierungsrichtlinien in der Europäischen Union vertraut sind. Dies wird ihnen dabei helfen, sich umfassend mit den Inhalten des Handbuchs auseinanderzusetzen und diese erfolgreich umzusetzen.

5. Anzuwendende Lehrmethoden:

Das Online-Training bietet virtuelle Vorlesungen, praxisnahe Fallstudien, Diskussionen und Übungen. Die Teilnehmenden haben die Flexibilität, sich in ihrem eigenen Tempo mit den Kursmaterialien auseinanderzusetzen und Aktivitäten abzuschließen. Regelmäßige Selbsteinschätzungen und Feedbackmöglichkeiten stellen sicher, dass die Teilnehmer*innen ein umfassendes Verständnis von Diversität und Inklusion in der Berufsbildung erwerben. Positive Praxisbeispiele werden während des gesamten Moduls bereitgestellt.

Darüber hinaus werden folgende Methoden verwendet:

- erklärende Methode (Erklärvideos, Texte, Bilder und Folien zur Erläuterung der grundlegenden Konzepte);
- partizipative Methode (Einbeziehung der Lernenden in die Diskussion von Texten und Bildern, Fallstudien, positive Praxisbeispiele und Videos zur bestmöglichen Integration und Konsolidierung des Wissens);
- aktive Methode (reale Probleme, praktische Aktivitäten, Quiz, Diskussionsforen).

6. Verwendete Studien- und technische Ressourcen:

- E-Book
- Online-Kursmodule
- Video-Vorlesungen
- Präsentationen
- Interaktive Übungen

7. Beurteilungsformen:

- Quiz
- Fallstudien
- Praktische Übungen
- Selbsteinschätzungen

8. EQR und Lernergebnisse

Lerninhalte in Übereinstimmung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)				
	Einheit der Lernergebnisse (ULO)	Studienzeit		
		Angeleitetes Lernen	Selbststudium	Gesamt
1.	Einführung in Diversität und Inklusion	5,3	6,8	12,2
2.	Verständnis der Diversitäts- und Antidiskriminierungsrichtlinie der EU	2,7	3,5	6,2
3.	Entwicklung einer Diversitätsstrategie für KMU	5,0	4,7	9,7
Gesamtdauer (in Stunden)		13 h	15 h	28 h
Gesamtdauer (in %)		46,4 %	53,6%	100 %

Lernergebnisse		
Kenntnisse	Fähigkeiten	Kompetenzen
Theoretisches Wissen über: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verstehen von Diversitäts- und Inklusionskonzepten ▪ Kenntnisse der EU-Antidiskriminierungsgesetze ▪ Einblicke in die Rolle der Intersektionalität ▪ Strategien für ein effektives Diversitätsmanagement ▪ Verfahren zur Durchführung von Diversitätsaudits ▪ Erstellung multidimensionaler Diversitätsrichtlinien 	Fähigkeiten für: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Effektive Implementierung von Diversitätsstrategien ▪ Durchführung umfassender Diversitätsaudits ▪ Management inklusiver Arbeitsumgebungen ▪ Navigieren durch rechtliche Rahmenbedingungen der EU ▪ Verbesserung interkultureller Kommunikationsfähigkeiten ▪ Entwicklung von Anti-Bias-Trainingsprogrammen 	Kompetenzen für: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategische Diversitätsplanung ▪ Erkennung und Management von Vorurteilen ▪ Formulierung inklusiver Richtlinien ▪ Advocacy und Einbindung von Interessengruppen ▪ Resilienz bei Hürden im Diversitätsmanagement ▪ Ethische Entscheidungsfindung im HR-Bereich

Kapitel 1: Einführung in Diversität und Inklusion

1.1 Das Konzept von Diversität und Inklusion im Berufsbildungskontext

1.1.1 Definitionen und Bedeutung in der Berufsbildung und Ausbildung

Diversität und Inklusion im Kontext der Berufsbildung und Ausbildung bedeuten die Anerkennung und Wertschätzung der Unterschiede zwischen Lernenden und Lehrenden, einschließlich der Aspekte wie ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und sozioökonomischem Status. Diese breite Definition fördert die Entwicklung von Bildungsumgebungen, die nicht nur vielfältig, sondern auch inklusiv sind, in denen sich jede Person wertgeschätzt und als integraler Bestandteil der Bildungsgemeinschaft fühlt. Solche Umgebungen fördern das Lernen, und zeichnen sich durch Respekt und der Akzeptanz aus (Hymel & Katz, 2019).

Die Bedeutung der Integration von Diversität und Inklusion in der Berufsbildung kann nicht genug betont werden. Vielfältige Bildungsumgebungen bieten eine reichere Perspektive und fördern Kreativität und Innovation. Darüber hinaus bereiten inklusive Berufsbildungsprogramme die Lernenden darauf vor, in eine globalisierte Arbeitswelt einzutreten, in der sie effektiv mit Menschen verschiedener Hintergründe interagieren können. Diese Vorbereitung verbessert ihre beruflichen und persönlichen Fähigkeiten und macht sie anpassungsfähiger und wettbewerbsfähiger auf dem Arbeitsmarkt. Lehrende spielen in diesem Kontext eine entscheidende Rolle, indem sie Inklusionsstrategien in ihre Lehrmethoden integrieren, was allen Lernenden zugutekommt, indem ein unterstützendes und ansprechendes Lernumfeld gefördert wird (Milner, 2010).

Das übergreifende Ziel der Berufsbildung ist es, die Lernenden mit den Fähigkeiten und dem Wissen auszustatten, die für den Arbeitsmarkt erforderlich sind. Arbeitgeber*innen schätzen in der heutigen vielfältigen und dynamischen Wirtschaftslandschaft zunehmend Soft Skills wie interkulturelle Kompetenzen, Anpassungsfähigkeit und Zusammenarbeit. Diversität und Inklusion in der Berufsbildung fördern diese Fähigkeiten bei den Lernenden und stehen im Einklang mit den größeren gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zielen. Indem sie eine inklusive Lernatmosphäre fördern, tragen Berufsbildungsprogramme zu gesellschaftlichem Zusammenhalt und einer robusteren Wirtschaft bei, in der Diversität als Stärke und nicht als Hindernis gesehen wird (Hargreaves, 2011).

1.1.2 Historischer Kontext und Entwicklung im Berufsbildungsbereich

Die Ursprünge der Berufsbildung und Ausbildung lassen sich bis zur Industriellen Revolution zurückverfolgen, eine Zeit, die durch rasche technologische Fortschritte und den Bedarf an spezialisierten Fähigkeiten geprägt war. In dieser Epoche wurde die berufliche Ausbildung zu einem wesentlichen Bestandteil der Bildungssysteme, der hauptsächlich darauf abzielte, Menschen auf spezifische Berufe und Fachrichtungen vorzubereiten. In den Vereinigten Staaten markierte beispielsweise die Einführung praktischer Ausbildungen und beruflicher Bildung im späten 19. Jahrhundert den Beginn formalisierter Berufsbildungsprogramme. Diese Initiativen entstanden aus der Notwendigkeit, junge Menschen mit den praktischen Fähigkeiten auszustatten, die für die industrielle und landwirtschaftliche Arbeit erforderlich waren, und spiegelten die Anforderungen einer zunehmend komplexen Wirtschaft wider (Broda, 2001).

Im Verlauf des 20. Jahrhunderts erweiterte sich der Umfang der Berufsbildung erheblich und entwickelte sich über grundlegende handwerkliche Fähigkeiten hinaus, um ein breiteres Spektrum an Disziplinen und Sektoren abzudecken. Nach dem Zweiten Weltkrieg erkannten viele Länder die Bedeutung der Ausbildung qualifizierter Arbeitskräfte, um ihre Wirtschaften wieder aufzubauen und zu modernisieren. In dieser Zeit kam es zu einem Anstieg von

Berufsbildungsprogrammen, die darauf ausgelegt waren, den vielfältigen Bedürfnissen einer industrialisierten Gesellschaft gerecht zu werden. Außerdem wurden Richtlinien und Gesetze wie der Smith-Hughes Act in den USA eingeführt, welcher die Finanzierung von Berufsbildungsprogrammen landesweit formalisierte. Der Schwerpunkt lag in dieser Epoche nicht nur auf dem Erwerb von Fähigkeiten, sondern auch auf der Verbesserung des sozialen Ansehens von Ausbildungsberufen, die traditionell als weniger prestigeträchtig als akademische Berufe angesehen wurden.

In den letzten Jahrzehnten hat sich das Konzept der beruflichen Bildung gewandelt, um den heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen besser gerecht zu werden. Das Aufkommen einer wissensbasierten Wirtschaft und die zunehmende Bedeutung der Dienstleistungsbranchen haben eine Verlagerung hin zu lebenslangem Lernen und kontinuierlicher Qualifikationsentwicklung bewirkt. Diese moderne Sichtweise betrachtet die berufliche Bildung nicht nur als Mittel zur Vorbereitung auf bestimmte Berufe, sondern als entscheidendes Element zur Förderung anpassungsfähiger und kompetenter Arbeitskräfte, die in der Lage sind, sich in den komplexen Gegebenheiten moderner Arbeitsmärkte zurechtzufinden. Die heutigen Berufsbildungsprogramme legen den Schwerpunkt auf fachliche und soziale Kompetenzen wie Teamarbeit, Problemlösung und Kommunikation und spiegeln damit die umfassenderen Bildungsziele der Inklusion und Anpassungsfähigkeit in einer globalisierten Welt wider (Vislie, 2003).

1.2 Bedeutung und Vorteile des Diversitätsmanagements in der Berufsbildung und Ausbildung

1.2.1 Der strategische Wert von Diversität und Inklusion

Diversität und Inklusion im Bereich der Berufsbildung und Ausbildung bedeuten nicht nur, den Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit zu folgen; sie bringen auch bedeutende strategische Vorteile für Bildungseinrichtungen und den Arbeitsmarkt insgesamt mit sich. In den Kontexten der Berufsbildung bedeutet die Stärkung von Diversität, aktiv eine Bildungsumgebung zu fördern, die die vielfältige Natur der Gesellschaft widerspiegelt, was Lernende auf eine globalisierte Arbeitswelt vorbereitet. Institutionen, die umfassende Diversitäts- und Inklusionsstrategien integrieren, können ihr Ansehen verbessern, ein breiteres Spektrum an Talenten anziehen und die Bildungsbedürfnisse ihrer vielfältigen Lernenden effektiv erfüllen. Dieser strategische Ansatz bereichert das Lernerlebnis und unterstützt die Entwicklung innovativerer und kreativerer Arbeitskräfte, was für wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum unerlässlich ist (Hymel & Katz, 2019).

Die Integration von Diversität und Inklusion in Berufsbildungsprogramme fördert auch die Entwicklung von Soft Skills wie interkultureller Kompetenz, Empathie und Anpassungsfähigkeit, die im heutigen Arbeitsmarkt sehr geschätzt werden. Durch die Förderung einer inklusiven Lernumgebung ermöglichen Ausbilder*innen, dass sich Lernende aus verschiedenen Hintergründen wertgeschätzt und verstanden fühlen, was ihr Engagement und ihren Erfolg im Programm erhöht. Darüber hinaus bereiten solche Umgebungen die Lernenden darauf vor, effektiv in diversen Teams zu arbeiten, sobald sie in den Arbeitsmarkt eintreten, und machen sie somit für potenzielle Arbeitgeber*innen attraktiver. Bildungseinrichtungen, die in diesen Bereichen erfolgreich sind, verzeichnen oft verbesserte Vermittlungsraten für ihre Absolvent*innen, was den strategischen Wert der Integration von Diversitäts- und Inklusionspraktiken in ihren Lehrpläne und institutionellen Richtlinien weiter unterstreicht (Chavez & Weisinger, 2008).

Darüber hinaus können Berufsbildungsprogramme, die Wert auf Diversität und Inklusion legen, besser auf sich ändernde demografische und wirtschaftliche Bedingungen reagieren. Indem sie ihre Programme an die Bedürfnisse unterrepräsentierter Gruppen wie Frauen in MINT-Fächern

oder Personen aus sozioökonomisch benachteiligten Hintergründen anpassen, können Institutionen dem Fachkräftemangel in der Wirtschaft begegnen. Diese Anpassung unterstützt die soziale Gerechtigkeit und fördert Innovation, indem eine breite Palette von Perspektiven und Erfahrungen in den Lernprozess einbezogen wird. Strategische Initiativen im Bereich Diversität und Inklusion bieten Berufsbildungsinstitutionen somit einen Rahmen, um sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und auf die dynamischen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren, wodurch ihre langfristige Nachhaltigkeit und Relevanz sichergestellt werden kann (Awang-Hashim, Kaur, & Valdez, 2019).

1.2.2 Vorteile für Organisationen, Individuen und die Gesellschaft

Organisationen, insbesondere solche im Bereich der Berufsbildung und Ausbildung, können erheblich von der Umsetzung von Diversitäts- und Inklusionsinitiativen profitieren. Diversität steigert Kreativität und Problemlösungsfähigkeit, indem sie verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in Organisationen zusammenbringt. Diese Zusammenführung unterschiedlicher Denkprozesse führt häufig zu Innovationen, qualitativ besseren Entscheidungen und effektiverem Problemlösen. Darüber hinaus sind Organisationen, die sich der Diversität und Inklusion verpflichten, besser in der Lage, Top-Talente aus einem breiteren Bewerber*innenpool anzuziehen. Forscher*innen haben festgestellt, dass eine vielfältige Lernumgebung alle Lernenden besser auf eine globalisierte Welt vorbereiten kann, wodurch Bildungseinrichtungen profitieren, indem sie ihre Ziele an die Anforderungen einer interkulturellen Arbeitswelt anpassen und ihr Ansehen steigern (Meyer & Cui, 2019).

Diversitäts- und Inklusionspraktiken können auch auf individueller Ebene zu größeren persönlichen und beruflichen Wachstumschancen führen. Lernende und Mitarbeiter*innen in diversen Umgebungen sind verschiedenen Perspektiven ausgesetzt, die ihre Sichtweisen herausfordern und kritisches Denken und Empathie fördern können. Dieses Aufeinandertreffen mit anderen Denkweisen ist für die persönliche Entwicklung von unschätzbarem Wert, da sie soziale Fähigkeiten und kulturelles Bewusstsein stärkt, die in der heutigen globalisierten Gesellschaft von entscheidender Bedeutung sind. Darüber hinaus führt Inklusion dazu, dass Menschen sich wertgeschätzt und verstanden fühlen, was die Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz oder in Lernumgebungen steigert. Dieses Gefühl der Zugehörigkeit kann die Leistung verbessern und die Fluktuation verringern, was zu einem stabileren und produktiveren Organisationsklima beiträgt (Cheng et al., 2008).

Aus gesellschaftlicher Perspektive sind die Vorteile von Diversität und Inklusion in der Berufsbildung tiefgreifend. Durch die Förderung einer inklusiven Kultur, die Diversität wertschätzt, tragen berufsbildende Institutionen dazu bei, eine Gesellschaft zu erschaffen, die Vielfalt anerkennt und begrüßt, anstatt Menschen aufgrund ihrer Verschiedenheit zu diskriminieren. Dieser kulturelle Wandel hat weitreichende Auswirkungen, einschließlich der Verringerung sozialer Spannungen und der Förderung sozialer Gerechtigkeit. Darüber hinaus tragen Berufsbildungsprogramme, die Lernende darauf vorbereiten, mit den richtigen Fähigkeiten und Einstellungen in diverse Arbeitsumgebungen einzutreten, zur wirtschaftlichen Gesundheit von Gemeinschaften bei, indem sie kompetentere und anpassungsfähigere Arbeitskräfte hervorbringen. Solche Bildungspraktiken unterstützen die übergreifenden gesellschaftlichen Ziele von Gleichberechtigung und Zusammenhalt und sind somit für die nachhaltige Entwicklung jedes Landes von wesentlicher Bedeutung (Page, 2007).

1.3 Herausforderungen für Diversität und Inklusion in der Berufsbildung

1.3.1 Häufige Herausforderungen und Fehlannahmen

Eine bedeutende Herausforderung bei der Umsetzung von Diversität und Inklusion in der Berufsbildung ist der Mangel einer angemessenen Lehrer*innenausbildung. Viele Lehrkräfte sind

nicht ausreichend darauf vorbereitet, die vielfältigen Bedürfnisse der Lernenden zu adressieren, insbesondere diejenigen aus unterrepräsentierten oder marginalisierten Gruppen. Diese fehlende Vorbereitung kann dazu führen, dass die Bedeutung von Diversität und Inklusion unterschätzt wird, was in Bildungspraktiken resultiert, die nicht alle Lernenden effektiv unterstützen. Darüber hinaus könnten einige Lehrkräfte das Gefühl haben, dass die Diversität der Lernenden ein zu bewältigendes Problem darstellt, anstatt eine Bereicherung der Lernumgebung zu sein. Dies kann zu Widerstand gegenüber inklusiver Bildungspraktiken führen und die Entwicklung unterstützender Lernumgebungen für alle Lernenden behindern (Arnaiz Sánchez, De Haro-Rodríguez, & Maldonado Martínez, 2019).

Eine weitere Herausforderung sind physische und systemische Hindernisse, die die volle Teilnahme aller Lernenden verhindern. In vielen Bildungseinrichtungen bleiben physische Barrieren ein Problem, ebenso wie starre Lehrpläne, die nicht auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse eingehen. Unklare Richtlinien zur Inklusion können diese Herausforderungen noch verschärfen und Lehrkräften fehlt es somit an notwendigen Leitlinien, um eine inklusive Umgebung zu fördern. Das Fehlen klarer und umsetzbarer Richtlinien führt oft zu Bildungspraktiken, die nicht inklusiv und diskriminierend sind, was Lernende, die bereits erheblichen Lernbarrieren ausgesetzt sind, weiter marginalisiert (Ebuenyi et al., 2018).

Kulturelle Vorurteile und negative Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen oder psychischen Gesundheitsproblemen sind eine weitere Hürde. Dazu gehören Stigmatisierung, Stereotype und niedrige Erwartungen gegenüber Menschen mit Behinderungen, die die Einstellungen der Lehrkräfte und die institutionelle Kultur der Berufsbildungsprogramme beeinflussen können. Solche Einstellungen untergraben nicht nur das Potenzial der Lernenden, sondern erhalten auch einen Kreislauf von Ausschluss und Marginalisierung aufrecht. Um diese Fehlannahmen zu beseitigen, müssen Lehrkräfte über den Wert von Diversität geschult werden, und verstehen, dass alle Lernenden die nötigen Fähigkeiten besitzen, unabhängig vom Hintergrund oder den Herausforderungen, denen sie möglicherweise gegenüberstehen (Juvonen et al., 2019).

1.3.2 Diskussionen über systemische Probleme und persönliche Vorurteile

Systemische Probleme in Bezug auf Diversität und Inklusion innerhalb der Berufsbildung und Ausbildung sind tief in den Strukturen von Bildungseinrichtungen und der gesamten Gesellschaft verankert. Diese manifestieren sich oft durch fest verankerte institutionelle Praktiken, die unbeabsichtigt bestimmte Gruppen bevorzugen und dadurch Barrieren für den Zugang und Aufstieg für unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen schaffen. Zum Beispiel können starre Lehrpläne, die unterschiedliche Lernstile und -bedürfnisse nicht berücksichtigen, Lernende aus verschiedenen kulturellen oder sozioökonomischen Hintergründen unverhältnismäßig benachteiligen. Darüber hinaus kann systemische Ungleichheit auch zur Folge haben, dass die Führungsebene von Bildungsinstitutionen nicht divers ist, d.h. nicht alle möglichen Bevölkerungsgruppen hinreichend repräsentiert, wodurch der Kreislauf der Ausgrenzung aufrechterhalten wird und die Entwicklung inklusiver Richtlinien und Praktiken behindert wird. Die Veränderung dieser systemischen Barrieren erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der politische Reformen, Anpassungen der Lehrpläne und eine erhöhte Diversität des Lehrpersonals und der Verwaltung umfasst, um die Vielfalt der Lernenden widerzuspiegeln (Hsieh & Seshadri, 2020).

Persönliche Vorurteile sind ein weiteres Problem, welches die Wirksamkeit von Diversitäts- und Inklusionsbemühungen in der Berufsbildung beeinflusst. Bewusste oder unbewusste Vorurteile können die Erwartungen der Lehrkräfte und die Interaktionen mit ihren Lernenden beeinflussen und möglicherweise zu unterschiedlicher Behandlung und Ergebnissen führen. Persönliche Vorurteile können aus mangelndem Bewusstsein oder mangelndem Umgang mit Diversität resultieren und durch gesellschaftliche Stereotypen verstärkt werden. Schulungsprogramme, die darauf abzielen, interkulturelle Kompetenzen zu erhöhen und Vorurteile abzubauen, haben sich

als wesentlich für die Schaffung inklusiverer Bildungsumgebungen erwiesen. Diese Programme müssen jedoch fortlaufend und in die berufliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiter*innen integriert werden, um wirksam zu sein. Die Herausforderung besteht darin sicherzustellen, dass diese Schulungen zu tatsächlichen Veränderungen führen und nicht nur eine formale Notwendigkeit erfüllen. Letzteres führt dazu, dass sie die zugrunde liegenden Einstellungen oder Verhaltensweisen, die zur Ausgrenzung beitragen, nicht wirklich verändern (Wall, Tran, & Soejatminah, 2017).

Wirksames Vorgehen gegen systemische Probleme und persönliche Vorurteile erfordern ein kontinuierliches Engagement auf allen Ebenen einer Organisation. Dies umfasst Top-down-Initiativen, die den übergreifenden Rahmen für Diversität und Inklusion festlegen, sowie Bottom-up-Ansätze, die Einzelpersonen empowern, diskriminierende Praktiken anzusprechen und sich für Veränderungen einzusetzen. Für berufsbildende Institutionen könnte dies die Überarbeitung der Zulassungsrichtlinien, die Implementierung von Mentorenprogrammen zur Unterstützung diverser Lernender und die Förderung einer inklusiven Lernumgebung beinhalten, welche Unterschiede willkommen heißt statt diese nur zu tolerieren. Eine Umgebung zu schaffen, in der sich alle Lernenden bestmöglich entwickeln können, erfordert ein klares Verständnis der Komplexität von Diversität und den Einsatz zur Beseitigung der Barrieren, die eine volle Teilnahme mancher Gruppen verhindern können (Naik et al., 2021).

1.4 Intersektionalität und ihre Relevanz in antidiskriminatorischen Praktiken

1.4.1 Einführung in das Konzept der Intersektionalität

Das Konzept der Intersektionalität wurde erstmals Ende der 1980er Jahre von Kimberlé Crenshaw formuliert und hat sich seitdem zu einem wichtigen Rahmenwerk entwickelt, um die Komplexität von Identitäten und Unterdrückung zu verstehen. Intersektionalität bezieht sich auf die miteinander verbundenen sozialen Kategorisierungen wie ethnische und sozioökonomische Herkunft oder Geschlecht einer bestimmten Person oder Gruppe. Sie bezeichnet überlappende und voneinander abhängige Systeme der Diskriminierung oder Benachteiligung. Dieses Rahmenwerk hilft zu verstehen, wie systemische Ungerechtigkeiten und soziale Ungleichheiten auf mehreren Ebenen gleichzeitig auftreten, und macht deutlich, dass verschiedene Aspekte der Identität nicht isoliert voneinander betrachtet werden können. Stattdessen interagieren sie auf Weisen, die die Erfahrungen von Unterdrückung und Privilegien der Individuen auf vielfältige und komplexe Weise prägen (Cole, 2009).

In Bildungseinrichtungen, insbesondere in der Berufsbildung und Ausbildung, ermöglicht die Anwendung einer intersektionalen Perspektive ein nuancierteres Verständnis der Barrieren, denen Lernende gegenüberstehen. Sie unterstreicht die Notwendigkeit von Richtlinien und Praktiken, die die vielfältigen und mehrschichtigen Erfahrungen von Diskriminierung, denen Lernende ausgesetzt sein können, erkennen und adressieren. Ein intersektionaler Ansatz in der Berufsbildung würde beispielsweise berücksichtigen, wie ethnische und sozioökonomische Herkunft und Geschlecht gleichzeitig die Lernerfahrung und den Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten der Lernenden beeinflussen. Dieser Ansatz fordert die Bildungssysteme auf, ihre Diversitäts- und Inklusionsstrategien neu zu formulieren, um den komplexen Realitäten aller Lernenden gerecht zu werden und sicherzustellen, dass niemand aufgrund mehrschichtiger sozialer Identitäten marginalisiert wird (Khelifa & Mahdjoub, 2021).

Darüber hinaus kann Intersektionalität Institutionen dabei helfen, unterstützende Umgebungen zu schaffen, die den Bildungserfolg aller Lernenden fördern. Indem die Herausforderungen mehrfacher sich überschneidender Identitäten anerkannt werden, können Bildungsanbieter*innen und politische Entscheidungsträger*innen gezielte Maßnahmen entwickeln, die diese einzigartigen Bedürfnisse ansprechen. Beispielsweise könnten spezielle

Programme Lernende unterstützen, die sowohl einer ethnischen Minderheit angehören, als auch aus einkommensschwachen Verhältnissen stammen. Das Programm könnte sowohl Schulungen zur interkulturellen Kompetenz für das Personal beinhalten, als auch finanzielle Unterstützungsinitiativen umfassen. Solche maßgeschneiderten Ansätze erkennen die kombinierten Auswirkungen verschiedener Formen von Diskriminierung an und zielen darauf ab, die Barrieren, die sie in Bildungseinrichtungen schaffen, abzubauen (Gopaladas, 2013).

1.4.2 Die Rolle der Intersektionalität bei der Entwicklung umfassender Inklusionsstrategien

Intersektionalität dient als grundlegendes Konzept bei der Entwicklung umfassender Inklusionsstrategien, insbesondere in Bereichen wie Bildung und Organisationsmanagement. Durch die Anerkennung der sich überschneidenden Identitäten und Erfahrungen von Individuen ermöglicht Intersektionalität die Schaffung von Richtlinien und Praktiken, die die einzigartigen Herausforderungen diverser Gruppen anerkennen und angehen. Dieser Ansatz ist entscheidend für Institutionen, die eine inklusive Umgebung fördern möchten, in der sich alle Mitglieder bestmöglich entwickeln können. In Bildungseinrichtungen kann das Verständnis intersektionaler Identitäten von Lernenden – einschließlich ethnischer und sozioökonomischer Herkunft, Geschlecht etc. – zu maßgeschneiderten Unterstützungsleistungen führen, die die spezifischen Bedürfnisse aller Lernenden berücksichtigen und dadurch deren Bildungserfahrung und -ergebnisse verbessern. Diese Strategie stellt sicher, dass keine Gruppe marginalisiert oder übersehen wird und fördert Gleichberechtigung und Inklusion auf allen Ebenen der Organisation (Laperrière & Lépinard, 2016).

Die Anwendung einer intersektionalen Perspektive am Arbeitsplatz hilft Organisationen dabei, systemische Barrieren zu identifizieren und abzubauen, die marginalisierte Mitarbeiter*innen betreffen. Es beinhaltet das Verständnis der Tatsache, dass verschiedene Formen der Diskriminierung, wie Rassismus, Sexismus und Ableismus, sich überschneiden können und die individuelle Erfahrungen jeder Person prägen können. Durch die Auseinandersetzung mit diesen sich intersektionalen Erfahrungen können Unternehmen effektivere Diversitäts- und Inklusionsinitiativen umsetzen, die vielfältige Mitarbeitende anziehen und dabei helfen, Talente aus verschiedenen Gruppen zu halten und zu fördern. Dieser Ansatz verbessert die Unternehmenskultur und fördert Innovationen, indem sichergestellt wird, dass alle Mitarbeiter*innen gleiche Chancen haben, sich einzubringen und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus fördert Intersektionalität ein tieferes Verständnis der Erfahrungen von Mitarbeiter*innen, was zu empathischeren und effektiveren Managementpraktiken führt, die der gesamten Organisation zugutekommen (Wilson, 2023).

Des Weiteren kann Intersektionalität die öffentlichen politischen Diskussionen und Advocacy-Bemühungen anleiten, indem sie die Komplexität sozialer Ungleichheiten hervorhebt und gezielte Interventionen unterstützt, die gleichzeitig mehrere Formen der Diskriminierung adressieren. Dies ist besonders wichtig in Sektoren wie dem Gesundheitswesen, Bildung und öffentlicher Dienst, wo Richtlinien die Realitäten vielfältiger Bevölkerungsgruppen widerspiegeln müssen, um wirksam zu sein. Intersektionale Analysen helfen politischen Entscheidungsträger*innen, Interventionen besser zu verstehen und zu entwickeln, die verschiedene soziale Ursachen von Gesundheit und Wohlbefinden berücksichtigen und somit die Wirkung und Reichweite öffentlicher Richtlinien verbessern. Dieser methodische Ansatz stellt sicher, dass Maßnahmen inklusiv und gerecht sind und die notwendigen Ressourcen und Unterstützung für diejenigen bereitstellen, die am stärksten von Diskriminierung und Ausgrenzung betroffen sind (Harpur, Szucs, & Willox, 2022).

1.5 Best Practices

Das Deutsche Duale System der Berufsbildung und Ausbildung

Ein Praxisbeispiel in Europa in Bezug auf Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung ist die Umsetzung des deutschen Dualen Ausbildungssystems. Dieses System ist weithin für seine strukturierten Ausbildungsprogramme anerkannt, die Lernende effektiv in den Arbeitsmarkt integrieren und ihre Beschäftigungsmöglichkeiten erheblich verbessern. Durch die Kombination von schulischer Bildung und betrieblicher Ausbildung geht das deutsche Duale System sowohl auf die Bildungs- als auch auf die praktischen Bedürfnisse von Lernenden aus unterschiedlichen Hintergründen ein. Es unterstützt die Integration von Schulabgänger*innen in den Berufsbildungssektor und begegnet der Jugendarbeitslosigkeit, indem es ihnen relevante Fähigkeiten vermittelt, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Der Ansatz ist ganzheitlich und konzentriert sich nicht nur auf spezifische berufliche Fähigkeiten, sondern auch auf die Entwicklung umfassenderer sozialer Kompetenzen wie Teamarbeit und Problemlösung, die für die Anpassung an vielfältige Arbeitsumgebungen entscheidend sind. Dies unterstreicht die Bedeutung strukturierter, arbeitsplatznaher Lernmöglichkeiten, die inklusiv sind und alle Lernenden, insbesondere diejenigen aus marginalisierten oder unterrepräsentierten Gruppen, unterstützen (T. Deissing, 2015).

Finnische Berufsbildungsprogramme

Ein spezifisches gutes Praxisbeispiel in Bezug auf Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung ist der finnische Ansatz zur Berufsbildung, insbesondere dessen Fokus auf Zugänglichkeit und Flexibilität für diverse Lernende. Die finnischen Berufsbildungsprogramme sind dafür bekannt, Lernende aus verschiedenen Hintergründen, einschließlich solcher mit spezifischen Bildungsbedürfnissen sowie Migrant*innen, zu integrieren, indem sie maßgeschneiderte Lernmethoden und starke Unterstützungssysteme bieten. Dieser Ansatz berücksichtigt nicht nur verschiedene Lernstile, sondern unterstützt auch die Integration aller Lernenden in den Arbeitsmarkt. Die finnischen berufsbildenden Einrichtungen arbeiten eng mit Arbeitgeber*innen zusammen, um sicherzustellen, dass der Lehrplan relevant und an die Bedürfnisse der Industrie angepasst bleibt und gleichzeitig die spezifischen Herausforderungen unterrepräsentierter Gruppen berücksichtigt. Diese Bemühungen werden durch nationale Gesetze unterstützt, die Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung in der Bildung fordern und somit einen robusten Rahmen für Diversitäts- und Inklusionspraktiken in der beruflichen Ausbildung bieten. Dieser ganzheitliche und inklusive Ansatz in Finnland dient als Modell für die effektive Integration von Diversität in Berufsbildungssysteme und fördert sowohl den Bildungserfolg als auch die soziale Inklusion (Autti & Hyry-Beihammer, 2014).

Projekt „Embracing Diversity in Education“

Ein bedeutendes Praxisbeispiel zur Förderung von Diversität und Inklusion innerhalb der Berufsbildung und Ausbildung ist das Projekt „Education Trade Unions and Inclusive Schools: Embracing Diversity in Education“ des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung (EGBW). Dieses Projekt wurde von der Europäischen Kommission finanziert und zwischen 2019 und 2021 durchgeführt. Es untersuchte die Auswirkungen gesellschaftlicher Veränderungen auf das Bildungswesen und den Lehrberuf. Es behandelte unter anderem die Bevölkerungsdiversifizierung, Globalisierung, den technologischen Fortschritt und die steigende Migration. Die Studie lieferte wertvolle Einblicke, wie Bildungssysteme in ganz Europa auf die zunehmende Diversität reagieren, und bot spezifische Empfehlungen zur Verbesserung inklusiver Bildungspraktiken. Diese Forschung betonte die Bedeutung der Unterstützung von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal im effektiven Umgang mit diversen Lernenden und förderte inklusive Bildungsstrategien sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene (Danau, 2023).

Das Erasmus+-Programm

Die Integration digitaler Tools zur Verbesserung des Lernens für diverse Lernende ist ein gutes Praxisbeispiel in Bezug auf Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung in Europa. Das Erasmus+-Programm unterstützt diese Initiative durch verschiedene Projekte, die

sich auf digitale Transformationspläne in der Berufsbildung konzentrieren. Diese Pläne umfassen die Entwicklung digitaler Pädagogik und Expertise sowie die Erstellung und innovative Nutzung digitaler Bildungsinhalte. Dieser Ansatz ist entscheidend, um unterschiedlichen Lernbedürfnissen gerecht zu werden und Inklusivität im digitalen Zeitalter zu fördern. Programmdetails sind unter diesem Link verfügbar: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>.

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)

Bei der Bewältigung der Herausforderungen der Diversität und Inklusion in den Systemen der Berufsbildung und Ausbildung in Europa sind innovative Ansätze zur beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbilder*innen (*Continuing professional development*, CPD) entscheidend. Ein beispielhaftes Modell stammt vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), das sich für die Anpassung von Weiterbildung an die spezifischen, sich wandelnden Bedürfnisse der Ausbilder*innen einsetzt. Dieses Modell umfasst die Durchführung gründlicher Schulungsbedarfsanalysen und die Anpassung der beruflichen Weiterbildungsprogramme zur Deckung dieser Bedürfnisse. Solche Programme betonen oft inklusive Lehrstrategien und digitale Kompetenzen, die integrale Bestandteile zur Förderung inklusiver Bildungsumgebungen sind. Programmdetails sind unter diesem Link verfügbar: <https://www.cedefop.europa.eu/en>.

Erste Schritte zu mehr Diversität und Inklusion in den Niederlanden

Bei der Bewältigung systemischer Probleme und persönlicher Vorurteile in der Berufsbildung und Ausbildung in Bezug auf Diversität und Inklusion dienen einige europäische Praktiken als hervorragende Beispiele für wirksame Interventionen. Hervorzuheben ist ein vom Bildungsministerium unterstütztes Projekt in den Niederlanden, das innovative Maßnahmen in berufsbildenden Institutionen integriert, um Diversität und Inklusion zu fördern. Diese Initiative legt den Schwerpunkt auf „Learning by Doing“ und versucht außerhalb von traditionellen Lernräumen, Lernende aktiv in die Schaffung inklusiverer Umgebungen einzubeziehen. Das Projekt beinhaltet umfassende Ausbilder*innenschulungen zu Diversität und integriert pädagogische Ansätze, die persönliche Erfahrungen der Lernenden direkt einbeziehen, wodurch die Lernerfahrung sinnvoller und Kenntnisse unmittelbar anwendbar werden (CEDEFOP, 2020).

Das schwedische Bildungssystem

Das schwedische Bildungssystem integriert eine intersektionale Perspektive in seinen Lehrplan und seine Trainingsmethoden, um speziell die Auswirkungen sich überschneidender sozialer Identitäten und Ungleichheiten anzugehen und zu mildern. Diese Praxis wird durch offizielle Richtlinien unterstützt, die Bildungseinrichtungen verpflichten, Faktoren wie ethnische und sozioökonomische Herkunft und Geschlecht bei der Entwicklung von Bildungsstrategien und Unterstützungssystemen zu berücksichtigen. Zum Beispiel sind in Schweden Berufsbildungsprogramme so konzipiert, dass sie gezielte Unterstützung für Migrant*innen und Frauen beinhalten, da diese Gruppen oft auf vielfältige Barrieren im Bereich Bildung und Beschäftigung treffen. Diese Unterstützung umfasst Sprachtraining, Mentoringprogramme und individuelle Karriereberatung, die auf die einzigartigen Herausforderungen eingeht, die durch intersektionale Identitäten entstehen. Die Wirksamkeit dieser Programme wird kontinuierlich evaluiert, um sicherzustellen, dass sie die vielfältigen Bedürfnisse der Lernenden erfüllen und deren Zugang zu Bildung und anschließenden Beschäftigungsmöglichkeiten verbessern. Dieser ganzheitliche Ansatz wird durch den Einsatz der schwedischen Regierung für inklusive Bildung unterstützt, der vorschreibt, dass Bildungseinrichtungen die Vielfalt der Lernenden berücksichtigen und widerspiegeln und sicherstellen, dass niemand marginalisiert wird. Die schwedische Bildungspolitik befürwortet kontinuierliche Ausbilder*innenschulungen zu Diversität und Intersektionalität, um Lehrkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten, um die nuancierten Bedürfnisse aller Lernenden effektiv zu adressieren (Pollak, 2008).

Workplace Pride

Die Niederlande bieten ein weiteres beispielhaftes Modell für die Integration von Intersektionalität in antidiskriminatorische Praktiken, insbesondere am Arbeitsplatz. Die niederländische Organisation „Workplace Pride“ ist ein führendes Beispiel dafür, wie Intersektionalität genutzt werden kann, um inklusivere Unternehmensumgebungen zu schaffen. Diese Organisation konzentriert sich auf die Integration von LGBTQ+-Identitäten mit anderen persönlichen und sozialen Identifikatoren wie ethnische Herkunft, Geschlecht und Behinderung in Unternehmensrichtlinien und -praktiken. Workplace Pride fördert verschiedene Initiativen, die Unternehmen dabei helfen, die sich überschneidenden Herausforderungen ihrer Mitarbeiter*innen zu erkennen und anzugehen. Beispielsweise haben sie ein umfassendes Toolkit entwickelt, das Organisationen dabei unterstützt, ihre Diversitäts- und Inklusionsrichtlinien durch eine intersektionale Perspektive zu bewerten und zu verbessern. Dies umfasst Schulungen, die Entwicklung von Richtlinien und Metriken zum Monitoring des Fortschritts hin zu wirklich inklusiven Arbeitsplätzen. Solche Praktiken verbessern nicht nur das Arbeitsumfeld für Personen mit intersektionalen Identitäten, sondern steigern auch den Gesamterfolg der Organisation, indem sie eine inklusivere und verständnisvollere Unternehmenskultur fördern (van Lisdonk & Keuzenkamp, 2019).

1.6 Selbstreflexion

1.6.1: Reflexion über das Konzept der Diversität und Inklusion im Berufsbildungskontext

Reflektieren Sie Ihr Verständnis der Definitionen und Bedeutung in der Berufsbildung und Ausbildung: Wie denken Sie, kann die Integration von Diversitäts- und Inklusionsstrategien in Ihre Lehr- oder Ausbildungsmethoden die Lernumgebung und die Ergebnisse der Lernenden in Ihren Berufsbildungs- und Ausbildungsprogrammen transformieren?

Reflektieren Sie Ihr Verständnis des historischen Kontexts und der Entwicklung im Berufsbildungsbereich: Wenn Sie über die historische Entwicklung der Berufsbildung und ihre aktuelle Bedeutung nachdenken, wie könnten aktuelle Berufsbildungsprogramme weiter Diversitäts- und Inklusionspraktiken integrieren, um Lernende besser auf die Herausforderungen und Chancen der globalisierten Arbeitswelt vorzubereiten?

1.6.2: Reflexion über die Bedeutung und Vorteile des Diversitätsmanagements in der Berufsbildung

Reflektieren Sie Ihr Verständnis des strategischen Wertes von Diversität und Inklusion: Wie denken Sie, dass die Förderung von Diversität und Inklusion in Berufsbildungsprogrammen den Erfolg und die Arbeitsplatzvermittlung der Absolvent*innen in Ihrer Organisation oder Branche direkt beeinflussen könnte?

Reflektieren Sie Ihr Verständnis der Vorteile für Organisationen, Individuen und die Gesellschaft: Wie könnten die Verbesserung der Diversitäts- und Inklusionspraktiken in Ihrem speziellen Umfeld von Nutzen sein, und welche Schritte könnten unternommen werden, um diese Praktiken mit den übergeordneten Zielen der Förderung von Innovation, kultureller Kompetenz und gesellschaftlichem Zusammenhalt in Einklang zu bringen?

1.6.3: Reflektieren Sie Ihr Verständnis häufiger Herausforderungen und Fehlannahmen:

Reflektieren Sie Ihr Verständnis häufiger Herausforderungen und Fehlannahmen: Wie können Ausbilder*innen ihre Vorurteile und Fehlannahmen über Diversität überwinden, um eine inklusivere und unterstützende Lernumgebung für alle Lernenden zu schaffen?

Reflektieren Sie Ihr Verständnis der Diskussionen über systemische Probleme und persönliche Vorurteile: Wie könnte das Erkennen und Verändern Ihrer eigenen Vorurteile Ihre Interaktion mit Lernenden verschiedener Hintergründen verändern, und welche Schritte können Sie unternehmen, um Ihre interkulturelle Kompetenz im Bildungsumfeld kontinuierlich zu verbessern?

1.6.4: Reflexion über Intersektionalität und ihre Relevanz in antidiskriminatorischen Praktiken

Reflektieren Sie Ihr Verständnis der Einführung in das Konzept der Intersektionalität: Wie kann ein intersektionaler Ansatz für Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung Lehrkräfte und politische Entscheidungsträger*innen dabei unterstützen, die komplexen und vielfältigen Erfahrungen von Diskriminierung, denen Lernende aufgrund intersektionaler sozialer Identitäten wie ethnischer und sozioökonomischer Herkunft und Geschlecht ausgesetzt sein können, zu adressieren?

Reflektieren Sie Ihr Verständnis der Rolle der Intersektionalität bei der Schaffung umfassender Inklusionsstrategien: Wie können Sie Intersektionalität in Ihren Ansatz zur Förderung von Diversität und Inklusion in Ihre täglichen Interaktionen, sei es in Bildungsumgebungen oder anderen Arbeitskontexten, integrieren?

1.7 Jetzt sind Sie dran!

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen:

1. **Um Diversität und Inklusion in der Berufsbildung zu fördern, welche Vorteile bieten inklusive Bildungsumgebungen?**
 - A) Steigerung von Kreativität und Innovation
 - B) Einschränkung verschiedener Perspektiven für ein vereinfachtes Lernen
 - C) Förderung homogenerer Hintergründe der Lernenden
 - D) Fokussierung ausschließlich auf die Entwicklung von Hard Skills
 - E) Ignorieren gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ziele

2. **In Anbetracht der historische Entwicklung der Berufsbildung, in welcher Phase wurde besonderen Wert auf die Verbesserung des sozialen Ansehens von Ausbildungsberufen gelegt?**
 - A) Die industrielle Revolution
 - B) Die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg
 - C) Das späte 19. Jahrhundert
 - D) Die letzten Jahrzehnte
 - E) Die vorindustrielle Revolution

3. **Um Lernende bestmöglich auf eine globalisierte Arbeitswelt vorzubereiten: Welche Maßnahme trägt zur Förderung von Diversität und Inklusion bei?**
 - A) Förderung einer homogenen Bildungsumgebung
 - B) Fokussierung auf die Erfahrungen der Mehrheitsgruppe
 - C) Förderung von Gesprächen über verschiedene Sichtweisen
 - D) Vermeidung von Diskussionen über kulturelle Unterschiede
 - E) Begrenzung des Zugangs zu vielfältigen Lehrmaterialien

4. **Welcher Ansatz steigert die Innovationskraft von Organisationen, zieht Top-Talente an und passt sich den Anforderungen der globalen Arbeitswelt an?**
 - A) Implementierung von Diversitäts- und Inklusionsinitiativen
 - B) Fokussierung auf homogene Perspektiven
 - C) Einschränkung der Talentakquise auf eine enge demografische Gruppe
 - D) Vermeidung von Diskussionen über kulturelle Unterschiede
 - E) Nicht-Berücksichtigen von Diversitätsmanagement

5. Welche Strategie unterstützt am besten die Förderung von Diversität und Inklusion in Berufsbildungsprogrammen?

- A) Verbesserung des physischen Zugangs, um ausschließlich Mobilitätsprobleme zu berücksichtigen
 - B) Erweiterung der Einstellungskriterien ohne Anpassung der Unterstützungsleistungen
 - C) Verlassen auf informelle Richtlinien statt der Entwicklung formaler Vorschriften
 - D) Einführung obligatorischer Diversitätsschulungen für alle Ausbilder*innen
 - E) Fokussierung auf hohe akademische Standards ohne Berücksichtigung unterschiedlicher Bildungsbedürfnisse.
-

6. Welche der folgenden Strategien ist am wenigsten wirksam bei der Bewältigung systemischer Probleme und persönlicher Vorurteile in der Berufsbildung in Bezug auf Diversität und Inklusion?

- A) Überarbeitung der Zulassungsrichtlinien, um inklusiver zu sein
 - B) Durchführung von einmaligen Schulungen zur Diversität
 - C) Steigerung der Diversität unter Verwaltungsmitarbeitenden und Lehrkräften
 - D) Überarbeitung der Lehrpläne, um unterschiedliche Lernstile zu berücksichtigen
 - E) Förderung fortlaufender Programme zur interkulturellen Kompetenz
-

7. Welche Rolle spielt Intersektionalität bei der Gestaltung von Unterstützungsprogrammen für Lernende in Umgebungen der Berufsbildung und Ausbildung?

- A) Sie kategorisiert Lernende anhand eines einzigen Aspekts ihrer Identität, um gezielte Unterstützung zu leisten
 - B) Sie stellt sicher, dass Unterstützungsprogramme ausschließlich die akademische Leistung verbessern
 - C) Sie führt zu allgemeinen Richtlinien, die alle Lernenden gleich behandeln
 - D) Sie hilft, Unterstützungsprogramme so zu gestalten, dass sie die spezifischen, sich überschneidenden Herausforderungen angehen, denen Lernende gegenüberstehen.
 - E) Sie betont die Unterstützung von Lernenden ausschließlich anhand ihrer sozioökonomischen Herkunft
-

8. Welche Aussage beschreibt die Anwendung von Intersektionalität bei der Ausarbeitung umfassender Inklusionsstrategien am besten?

- A) Intersektionalität konzentriert sich hauptsächlich auf einzelne Identitätsmerkmale, um Diversität zu adressieren

- B) Intersektionalität verbessert die Inklusion, indem sie Lösungen identifiziert, die jeweils eine Form von Diskriminierung adressieren
 - C) Intersektionalität kombiniert das Verständnis verschiedener Identitäten, um individuelle Unterstützungssysteme in Organisationen zu schaffen
 - D) Intersektionale Ansätze minimieren die Bedeutung individueller Erfahrungen zugunsten gruppenweiter Richtlinien
 - E) Intersektionalität legt keinen Wert auf die Entwicklung von Organisationsrichtlinien, die die spezifischen Bedürfnisse aller Mitarbeiter*innen berücksichtigen
-

Antworten zum Abschnitt „Jetzt sind Sie dran“

1. *A. Steigerung von Kreativität und Innovation*
2. *B. Die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg*
3. *C. Förderung von Gesprächen über verschiedene Sichtweisen*
4. *A. Umsetzung von Diversitäts- und Inklusionsinitiativen*
5. *D. Einführung obligatorischer Diversitätsschulungen für alle Ausbilder*innen*
6. *B. Durchführung von einmaligen Schulungen zur Diversität*
7. *D. Sie hilft, Unterstützungsprogramme so zu gestalten, dass sie die spezifischen, sich überschneidenden Herausforderungen angehen, denen Lernende gegenüberstehen*
8. *C. Intersektionalität kombiniert das Verständnis verschiedener Identitäten, um individuelle Unterstützungssysteme in Organisationen zu schaffen*

1.8 Ressourcen

Videos

1. Definitionen und Bedeutung in der Berufsbildung
<https://www.youtube.com/watch?v=AjLEHY04t4M>
2. Historischer Kontext und Entwicklung im Berufsbildungsbereich
<https://www.youtube.com/watch?v=yxz84yehFfY>
3. Der strategische Wert von Diversität und Inklusion
<https://www.youtube.com/watch?v=mzu3ira61k8>
4. Vorteile für Organisationen, Einzelpersonen und die Gesellschaft
<https://www.youtube.com/watch?v=IPtPG2IAmm4>
5. Häufige Herausforderungen und Fehlannahmen
<https://www.youtube.com/watch?v=mtUJRYXJ0vI>
<https://www.youtube.com/watch?v=iNTih4nJOOI>
6. Diskussionen über systemische Probleme und persönliche Vorurteile
<https://www.youtube.com/watch?v=HR4wz1b54hw>
7. Einführung in das Konzept der Intersektionalität
<https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o>
8. Die Rolle der Intersektionalität bei der Erstellung umfassender Inklusionsstrategien
<https://www.youtube.com/watch?v=W0I9kXwxlu0>

Publikationen

1. Definitionen und Bedeutung in der Berufsbildung und Ausbildung

- Beteiligung der Sozialpartner*innen an der dualen Berufsbildung und Ausbildung:
https://drive.google.com/file/d/1nJkF4PEzz8n-4AlmwZ8wjYYusodZe6dF/view?usp=drive_link
- Berufliche Bildung in den nordischen Ländern
https://drive.google.com/file/d/14N0wPNEI9JIPKsTBwIU45P08F8EsAXtT/view?usp=drive_link
- Diversity Factbook
https://drive.google.com/file/d/1GJG0XuTkMmwNn3c6mooRDvixL86w-NwD/view?usp=drive_link

2. Historischer Kontext und Entwicklung im berufsbildenden Bereich

- Zentral- und Osteuropa, Kaukasus und Zentralasien: Inklusion und Bildung
https://drive.google.com/file/d/1sIKRC73yMCapZJ1VTay92EffP8JfRoE4/view?usp=drive_link

3. Der strategische Wert von Diversität und Inklusion

- Inklusions- und Diversitätsaktionsplan im Erasmus+-Programm und Europäischen Solidaritätskorps
https://drive.google.com/file/d/1CCghwsOV0uUBHlNd5rtHXAbgrppVX5PZ/view?usp=drive_link
- Transformation der technischen und beruflichen Bildung für erfolgreiche und gerechte Übergänge
https://drive.google.com/file/d/1DoHiHHSFxd9ePvUSCbfBT6p_xqJhawb/view?usp=drive_link

4. Vorteile für Organisationen, Einzelpersonen und die Gesellschaft

- Diversität gewinnt: Wie wichtig Inklusion ist
https://drive.google.com/file/d/1KZKqFzh18ld35xQkyXzpehrCA8fqSbo-/view?usp=drive_link
- Die Vorteile von Diversität, Gleichstellung und Inklusion
https://drive.google.com/file/d/1yh9xvKnTUS9lDvxB5xS5zAHPfSW0qs4g/view?usp=drive_link

5. Häufige Herausforderungen und Fehlannahmen

- Perspektive von Jungen, Mädchen und Jugendlichen zu Diskriminierung und Barrieren für inklusive Bildung
https://drive.google.com/file/d/1S9x_S78UGkTbbz5TffTQHesll9A6jnl4/view?usp=drive_link

6. Diskussionen über systemische Probleme und persönliche Vorurteile

- Identifizierung und Prävention systemischer Diskriminierung auf lokaler Ebene

https://drive.google.com/file/d/15r_PSEoJmcFlv1ZIQmsiv7AyWeppSdZ/view?usp=drive_link

7. Einführung in das Konzept der Intersektionalität

- Intersektionalität in der Bildung: Begründung und Praktiken zur Berücksichtigung der Bedürfnisse intersektionaler Identitäten der Lernenden

https://drive.google.com/file/d/1ahgyxUNp5vyhc1EcvimwElyHgNZNWibD/view?usp=drive_link

8. Die Rolle der Intersektionalität bei der Erstellung umfassender Inklusionsstrategien

- Intersektionalität-Ressourcenleitfaden und Toolkit

https://drive.google.com/file/d/1t14ngW9_m8nHzWjkz9RwP-rqPpz3wKtC/view?usp=drive_link

Kapitel 2: Verständnis der EU-Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik

2.1 Überblick über die Charta der Vielfalt und die Antidiskriminierungsgesetze in der Europäischen Union

2.1.1 Schlüsselprinzipien der Charta der Vielfalt der EU

Die Charta der Vielfalt der Europäischen Union ist ein freiwilliges Engagement von Organisationen, Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern. Die Charta ermutigt Unternehmen dazu, über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Richtlinien zu implementieren, um Chancengleichheit für alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeiter*innen zu gewährleisten, unabhängig von ihrem gesellschaftlichen Hintergrund. Das grundlegende Prinzip der Charta ist, dass Diversität als wertvoller Aspekt anerkannt und geschätzt werden sollte. Diese Anerkennung erstreckt sich auf alle Facetten der Diversität, einschließlich, aber nicht beschränkt auf ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, Nationalität, Behinderungen und sexuelle Orientierung. Durch die Umsetzung dieser Prinzipien verpflichten sich Organisationen, ein inklusiveres Umfeld zu schaffen, das individuelle Unterschiede respektiert und wertschätzt, was den Organisationserfolg und das gesellschaftliche Zusammenleben verbessert (Thiel & Prügl, 2009).

Das Engagement der Europäischen Union für Diversität und Inklusion wird in der EU-Charta der Vielfalt festgelegt, einer politischen Initiative, die Organisationen ermutigt, Praktiken des Diversitätsmanagements zu implementieren. Die Charta skizziert ein Rahmenwerk von Prinzipien, die Unternehmen und öffentlichen Institutionen in den EU-Mitgliedstaaten dabei helfen, Diversität zu fördern und ein inklusiveres Umfeld zu schaffen. Diese Prinzipien betonen die Bedeutung der Wertschätzung und des Respekts für die einzigartigen Hintergründe, Fähigkeiten und Perspektiven aller Mitarbeiter*innen, unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderungen oder sexueller Orientierung. Durch die Einhaltung dieser Richtlinien verpflichten sich Organisationen, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem Diversität als Bereicherung gesehen wird und gerechte Chancen allen Mitarbeiter*innen ermöglichen, sich weiterzuentwickeln und zum Erfolg der Organisation beizutragen (Witte, 2008).

Ein weiteres grundlegendes Prinzip der Charta der Vielfalt der EU ist die Förderung inklusiver Praktiken, die über die bloße Einhaltung von Antidiskriminierungsgesetzen hinausgehen. Dies umfasst das proaktive Engagement aller Ebenen der Belegschaft in Diversitätsinitiativen, Schulungsprogrammen und der Entwicklung von Richtlinien, die unbewusste Vorurteile und strukturelle Ungleichheiten innerhalb der Organisation angehen. Die Charta ermutigt die Einrichtungen, konkrete Diversitätsziele zu setzen und Fortschritte durch regelmäßige Berichterstattung zu überprüfen, um Transparenz und Rechenschaftspflicht sicherzustellen. Dieser proaktive Ansatz verbessert das Arbeitsumfeld und steigert den Organisationserfolg indem er die große Vielfalt an Talenten und Perspektiven innerhalb einer diversen Belegschaft nutzt (Laperrière & Lépinard, 2016).

Darüber hinaus unterstreicht die Charta der Vielfalt der EU die Bedeutung des Engagements der Führungsebene und die Rolle des Managements bei der Förderung der Diversitätsagenda. Führungskräfte werden ermutigt, öffentlich die Diversitäts- und Inklusionsinitiativen zu unterstützen und diese Werte in die Unternehmenskultur und strategische Planung zu integrieren. Dieser Top-Down-Ansatz stellt sicher, dass Diversität und Inklusion keine Randthemen, sondern zentrale Bestandteile der Unternehmensmission und Geschäftsstrategie sind. Die Unterstützung durch die Führungsebene ist entscheidend für die Förderung einer Unternehmenskultur, die Diversität anerkennt und aktiv daran arbeitet, Barrieren für Inklusion

abzubauen. Das trägt letztlich zu einem innovativeren Geschäftsumfeld bei, in dem Zusammenhalt geschätzt wird (Arzoz, 2008).

2.1.2 Untersuchung der Antidiskriminierungsgesetze und deren Anwendung im berufsbildenden Bereich

Die Antidiskriminierungsgesetze spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Praktiken innerhalb der Berufsbildung und Ausbildung, indem sie sicherstellen, dass alle Menschen unabhängig von Merkmalen wie ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder Alter gleichen Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten haben. Diese Gesetze, die je nach EU-Mitgliedstaat unterschiedlich sind, verbieten im Allgemeinen Diskriminierung in Bildung und Beschäftigung und schaffen einen rechtlichen Rahmen, der Inklusivität unterstützt. Für Anbieter*innen beruflicher Bildung bedeutet dies die Durchsetzung von Praktiken, die Diskriminierung vermeiden und aktiv Diversität fördern. Dieser rechtliche Rahmen verpflichtet berufsbildende Institutionen dazu, Richtlinien zu implementieren, die sicherstellen, dass alle Lernenden vollständig teilnehmen und gleichermaßen von Ausbildungsprogrammen profitieren können. Dies ist entscheidend für die Ausbildung qualifizierter Arbeitskräfte, die die Diversität der Gesellschaft widerspiegeln (Mertens, 1984).

Die Anwendung dieser Gesetze im Berufsbildungskontext erfordert mehrere spezifische Maßnahmen, wie die Anpassung der Lehrpläne an die Bedürfnisse verschiedener Lernender und die Sicherstellung, dass Lehrmethoden und Materialien keine Gruppe ausschließen oder benachteiligen. Darüber hinaus fordern Antidiskriminierungsgesetze von den Ausbildungsbetrieben, ihre Zulassungsverfahren, Unterstützungsdienste und Bewertungsmethoden zu überprüfen, um Vorurteile zu identifizieren und zu beseitigen, die bestimmte Gruppen von Lernenden benachteiligen könnten. Die Einhaltung dieser Gesetze ist nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch ein moralischer und pädagogischer Ansatz, um ein inklusives Umfeld zu fördern, das Diversität respektiert und wertschätzt. Dieses Engagement unterstützt dabei, Lernenden zum Erfolg in einer vielfältigen Arbeitswelt zu verhelfen und trägt zum sozialen Zusammenhalt und Gleichberechtigung bei (Smith, 2008).

Darüber hinaus kann die effektive Umsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen in berufsbildenden Einrichtungen eine Herausforderung sein und erfordert kontinuierliches Engagement und Aufmerksamkeit. Lehrkräfte und Verwaltungsmitarbeitende müssen darin geschult werden, Diskriminierung zu erkennen und diese anzugehen, und eine Kultur der Inklusivität zu unterstützen. Dazu kann berufliche Weiterbildung in interkultureller Kompetenz eingesetzt werden, sowie Anpassungen der Lehrmethoden und die Erstellung klarer Richtlinien und Verfahren zur Behandlung von Diskriminierungsbeschwerden. Die Einhaltung von Antidiskriminierungsgesetzen kommt nicht nur den Lernenden zugute, sondern verbessert auch die Qualität und das Ansehen der Bildungseinrichtung, wodurch sie für potenzielle Lernende und Arbeitgeber*innen gleichermaßen attraktiver wird (Bisom-Rapp, 2000).

2.2 Spezifische EU-Strategien und -Programme zur Förderung von „Diversität und Inklusion in der Berufsbildung“

2.2.1 Exkurs in EU-Initiativen, -Strategien und -Programme

Die Europäische Union hat ein umfassendes Rahmenwerk von Initiativen, Strategien und Programmen etabliert, um Diversität und Inklusion in ihren Mitgliedstaaten zu fördern. Einer der Eckpfeiler dieser Bemühungen ist die Strategie Europa 2020, die ehrgeizige Ziele setzt, um eine intelligente, nachhaltige und inklusive Wirtschaft zu schaffen. Diese Strategie betont die Notwendigkeit einer stärkeren sozialen Kohäsion und zielt speziell auf die Reduzierung von Armut und sozialer Ausgrenzung ab. Zu diesem Zweck hat die EU verschiedene gesetzgeberische Maßnahmen und Richtlinien verabschiedet, die die Mitgliedstaaten ermutigen, den Zugang zu

Bildung und beruflicher Ausbildung für Minderheitengruppen zu verbessern, wodurch eine inklusivere Belegschaft gefördert wird. Diese Maßnahmen sind darauf ausgelegt, Chancengleichheit zu fördern und das Potenzial der vielfältigen Gesellschaft zu nutzen, um wirtschaftliche Innovation und Wettbewerbsfähigkeit voranzutreiben (Carayannis & Rakhmatullin, 2014).

Neben der Europa-2020-Strategie hat die EU spezifische Programme wie den Europäischen Sozialfonds (ESF) implementiert, der eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung der Bemühungen der Mitgliedstaaten spielt, die Beschäftigungsaussichten für Langzeitarbeitslose und marginalisierte Gruppen zu verbessern. Dazu gehört die Finanzierung von Initiativen zur Berufsbildung und die Verbesserung des Zugangs und der Relevanz für Menschen diverser Hintergründe. Der ESF war maßgeblich an der Unterstützung von Projekten beteiligt, die Schulungen in neuen Fähigkeiten und Kompetenzen anbieten, die auf einem sich wandelnden Markt erforderlich sind, und somit die Integration von Migrant*innen, Menschen mit Behinderungen und anderen benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt erleichtern. Diese Programme werden durch Richtlinien unterstützt, die Antidiskriminierung, die Gleichstellung der Geschlechter und die aktive Beteiligung aller Bürger*innen an der Wirtschaft befürworten (Zanfrini, 2016).

Darüber hinaus spiegelt sich das Engagement der EU für Diversität und Inklusion in ihrem Bildungs- und Ausbildungsansatz wider, beispielsweise durch Initiativen wie dem Erasmus+-Programm. Dieses Programm unterstützt die individuelle Mobilität in Europa und finanziert Partnerschaften und Projekte, die innovative Praktiken in Bildungseinrichtungen und -systeme einführen sollen. Erasmus+ fördert inklusive Bildung, indem es die Lehre und das Lernen von Sprachen verbessert und die Teilnahme aller Lernenden, unabhängig von ihrem Hintergrund, unterstützt. Es fördert auch die berufliche Entwicklung von Lehrkräften, um sicherzustellen, dass sie Diversität innerhalb der Lernumgebung effektiv managen können. Diese Initiativen zeigen die strategische Nutzung von Politik und Finanzierung durch die EU, um Bildungs- und Berufsumfelder zu schaffen, die Diversität wertschätzen und eine inklusive Gesellschaft fördern (Berry & Taban, 2022).

2.2.2 Implementierung von Richtlinien im berufsbildenden Kontexten

Die effektive Implementierung von Richtlinien im Kontext der Berufsbildung ist entscheidend, um sicherzustellen, dass Bildungsreformen in praktische Ergebnisse münden, die den Lernenden, Institutionen und dem Arbeitsmarkt zugutekommen. Die Komplexität der berufsbildenden Systeme, die Bildungsziele mit den Bedürfnissen der Industrie verbinden, erfordert einen multidimensionalen Ansatz bei der Richtlinienumsetzung. Dieser Ansatz sollte die Besonderheiten der Berufsbildung berücksichtigen, wie die Notwendigkeit der Abstimmung zwischen Ausbildungsprogrammen und Marktanforderungen, die Anpassung der Lehrpläne an technologische Fortschritte und die Einbindung einer breiten Palette von Interessengruppen, einschließlich Industriepartner*innen, Lehrkräften und politischen Entscheidungsträger*innen. Der Erfolg der Implementierung von Richtlinien in der Berufsbildung hängt oft von der Zusammenarbeit dieser unterschiedlichen Sektoren ab, um sicherzustellen, dass die Bildungsergebnisse den wirtschaftlich geforderten Fähigkeiten entsprechen (K. Caves & M. Oswald-Egg, 2023).

Darüber hinaus steht die Implementierung der berufsbildenden Richtlinien vor einzigartigen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Diversität der Lernenden und den spezifischen Bedürfnissen verschiedener Wirtschaftssektoren. Diese Herausforderungen können die Bewältigung des Fachkräftemangels in bestimmten Branchen, die Sicherstellung des gleichen Zugangs zu Ausbildungsangeboten und die Überwindung sozioökonomischer Barrieren, denen Lernende begegnen können, umfassen. Eine effektive Implementierung in der Berufsbildung erfordert nicht nur die Entwicklung inklusiver und flexibler Lehrpläne, sondern auch die Bereitstellung gezielter Unterstützungsdienste, die den Lernenden helfen, diese Barrieren zu

überwinden. Zum Beispiel können Initiativen, die die Schulung in Soft Skills mit fachlicher Ausbildung ergänzen, die Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Lernenden auf einem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt verbessern. Zudem sind kontinuierliche Evaluations- und Feedback-Mechanismen unerlässlich, um Richtlinien und Praktiken an neue Bedürfnisse und Herausforderungen anzupassen (P. Runhaar & H. Runhaar, 2012).

Letztlich darf der größere sozioökonomische Kontext, in dem Berufsbildung stattfindet, nicht vergessen werden. Wirtschaftliche Abschwünge, technologische Veränderungen und Verschiebungen in den Arbeitsmarktnachfragen können die Effektivität von Berufsbildungsrichtlinien beeinflussen. Politische Entscheidungsträger*innen müssen flexibel und reaktionsschnell auf diese externen Faktoren reagieren, indem sie die Berufsbildungsstrategien kontinuierlich aktualisieren und verfeinern, um sicherzustellen, dass sie relevant und effektiv bleiben. Dies kann die Einführung neuer Technologien in Ausbildungsprogramme, die Überarbeitung von Richtlinien zur Unterstützung aufstrebender Branchen oder die Verbesserung der sektorübergreifenden Zusammenarbeit umfassen. Das Verständnis und die Berücksichtigung dieser externen Einflüsse sind entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Berufsbildungsrichtlinien, die die Lernenden mit den notwendigen Fähigkeiten für die moderne Arbeitswelt ausstatten (F. V. Wieringen, 1999).

2.3 Best Practices

Deutsche Telekom AG

Ein Praxisbeispiel in Europa im Zusammenhang mit der Umsetzung der Charta der Vielfalt der EU ist der Ansatz von Unternehmen in Deutschland, insbesondere im Ingenieursbereich. Deutsche Firmen haben proaktiv die Charta der Vielfalt unterzeichnet und deren Prinzipien in ihre Unternehmensstrategien integriert. Diese Unternehmen verpflichten sich nicht nur zu den Prinzipien der Charta, sondern setzen auch umfassende Schulungsprogramme um, die auf allen Ebenen der Organisation das Bewusstsein und das Verständnis für Diversität und Inklusion fördern. Zum Beispiel hat die Deutsche Telekom AG einen Diversitätsrat eingerichtet, der Mitglieder aus verschiedenen Unternehmensebenen umfasst, um Diversitätsinitiativen zu überwachen und voranzutreiben. Dieser Rat stellt sicher, dass Diversität und Inklusion kontinuierlich berücksichtigt und mit den Geschäftsstrategien abgestimmt werden, wodurch eine Kultur der Inklusivität gefördert wird. Dieser proaktive Ansatz deutscher Unternehmen unterstreicht die Bedeutung der Führungsebene bei der Förderung der Diversitätsagenda und zeigt, wie die Integration dieser Prinzipien den Organisationserfolg verbessern und ein inklusiveres Arbeitsumfeld schaffen kann (Thiel & Prügl, 2009; Witte, 2008).

Antidiskriminierungsabteilungen

Ein Praxisbeispiel aus Schweden zeigt die Anwendung von Antidiskriminierungsgesetzen in der Berufsbildung mithilfe von Antidiskriminierungsabteilungen in verschiedenen Gemeinden. Diese sind dafür verantwortlich, das umfassende Antidiskriminierungsgesetz Schwedens durchzusetzen und sicherzustellen, dass Berufsbildungsprogramme für alle Lernenden unabhängig von ihrem Hintergrund zugänglich sind. Die Gemeinden überwachen aktiv Ausbildungsbetriebe, um die Einhaltung dieser Gesetze zu gewährleisten, und arbeiten eng mit Bildungseinrichtungen zusammen, um diskriminierende Praktiken bei der Zulassung, im Unterricht und bei den Fachschaften zu identifizieren und zu beseitigen. Darüber hinaus bieten diese Abteilungen Schulungen und Ressourcen für Lehrkräfte an, um inklusive Lernumgebungen zu schaffen, die den Bedürfnissen vielfältiger Lernender gerecht werden. Diese Initiative stellt nicht nur die Einhaltung des rechtlichen Rahmens sicher, sondern fördert auch einen proaktiven Ansatz zur Schaffung eines inklusiven Bildungsumfelds. Der Erfolg dieses Modells zeigt sich in dem gesteigerten Bewusstsein und der Kompetenz der Ausbilder*innen im Umgang mit Diversität und Diskriminierung, was letztlich zu gerechteren Bildungsergebnissen für alle Lernenden führt (Migration Policy Group, 2023).

Das EAEA-Ausbildungsprogramm für jüngere Mitarbeiter*innen

Ein wichtiges Beispiel für bewährte Praktiken zur Förderung von Diversität und Inklusion in der Berufsbildung und Ausbildung in der gesamten Europäischen Union ist das EAEA-Ausbildungsprogramm für jüngere Mitarbeiter*innen (Younger Staff Training program der European Association for the Education of Adults). Diese Initiative fördert die berufliche Entwicklung von Lehrkräften der Erwachsenenbildung und baut neue Kooperationen auf, während sie gleichzeitig die Vielfalt von Politik und Praxis in der Erwachsenenbildung in Europa erforscht. Seit der Gründung im Jahr 2011 wurde das Programm mehrfach angepasst, um den sich wandelnden Bedürfnissen von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung gerecht zu werden. Es hat Lehrkräfte erfolgreich mit EU-Initiativen in der Erwachsenenbildung zusammengebracht, ihnen die Vielfalt von Politik und Praxis in diesem Bereich in Europa nahegebracht und zur Vernetzung mit anderen Lehrkräften aus dem Bereich beigetragen. Dieses Programm dient als Modell für die Integration von EU-Strategien in die berufliche Ausbildung und zeigt die effektive Umsetzung von Diversitäts- und Inklusionsprinzipien auf transnationaler Ebene (S. Tursi & Aleksandra Kozyra, 2020).

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Ein gutes Beispiel für die Implementierung von Richtlinien im Bereich der Berufsbildung innerhalb der EU ist die Implementierung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zusammen mit dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung und Ausbildung (ECVET). Diese Instrumente zielen darauf ab, die Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Qualifikationen zwischen verschiedenen Ländern zu verbessern und die Mobilität von Arbeitnehmer*innen und Lernenden zu fördern. Diese Richtlinien betonen auch die Notwendigkeit, Berufsbildungssysteme an die vielfältigen und dynamischen Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Der EQR und ECVET waren entscheidend für die Erleichterung dieser Anpassung, indem sie einen transparenten und kohärenten Rahmen bieten, dem Ausbildungsbetriebe folgen können. Dies trägt dazu bei, sicherzustellen, dass die vermittelten Fähigkeiten relevant sind und dass Qualifikationen grenzüberschreitend anerkannt werden, wodurch die Arbeitsmarktintegration von Absolvent*innen unterstützt und die wirtschaftliche Zusammenarbeit innerhalb der EU gefördert wird. Trotz einiger Anpassungsherausforderungen stellen diese Instrumente einen bedeutenden Schritt zur Harmonisierung von Berufsbildungsstandards und -praktiken in ganz Europa dar und verbessern sowohl die Bildungs- als auch die Beschäftigungsmöglichkeiten der Menschen (Winch, 2020).

2.4 Selbstreflexion

2.4.1: Reflexion über den Überblick der Charta der Vielfalt und Antidiskriminierungsgesetze in der EU

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis der Grundprinzipien der Charta der Vielfalt der EU: Die Charta der Vielfalt der EU betont die Wichtigkeit des Engagements der Führungsebene im Diversitätsmanagement. Wie könnten Sie die Werte von Diversität und Inklusion in den strategischen Planungsprozess Ihrer Organisation integrieren?

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis der Antidiskriminierungsgesetze und deren Anwendung in der Berufsbildung: Welche Schritte können Sie in der Berufsbildung unternehmen, um sicherzustellen, dass Ihre Praktiken aktiv Diversität und Inklusivität im Einklang mit den EU-Antidiskriminierungsgesetzen fördern?

2.4.2: Reflexion über spezifische EU-Strategien und -Programme zur Förderung von „Diversität und Inklusion in der Berufsbildung“

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis der EU-Initiativen, -Strategien und -Programme: Welche Schritte können Sie unternehmen, um sicherzustellen, dass Ihre Berufsbildungsprogramme im Einklang mit den Zielen der Europa 2020-Strategie für alle Personen zugänglich und relevant sind, unabhängig ihres Hintergrunds?

Reflektieren Sie Ihr Verständnis der Implementierung von Richtlinien im Berufsbildungskontext: Welche Überlegungen sollten Sie bei der Umsetzung von EU-Diversitäts- und Antidiskriminierungsrichtlinien in der beruflichen Bildung anstellen, insbesondere in Bezug auf die vielfältigen Bedürfnisse der Lernenden und die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes?

2.5 Jetzt sind Sie dran!

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen:

1. **Welche der folgenden Aussagen erfasst am besten einen proaktiven Ansatz zur Diversität, wie er von der Charta der Vielfalt der EU befürwortet wird?**
 - A) Regelmäßiges Monitoring ausschließlich der staatlich auferlegten Diversitätsvorschriften
 - B) Förderung der Diversität der Belegschaft durch freiwillige Initiativen und kontinuierliche Weiterbildung
 - C) Einrichtung eines temporären Ausschusses zur Behandlung von Diversitätsfragen
 - D) Abhalten von jährlichen Treffen zur Diskussion potenzieller Diversitätsstrategien
 - E) Umsetzung von Diversitätsrichtlinien ohne spezifische Ziele oder Fortschrittsmonitoring

2. **Welche Aussage veranschaulicht am besten die Rolle der Antidiskriminierungsgesetze in der Berufsbildung?**
 - A) Sie sind hauptsächlich für das Finanzmanagement von berufsbildenden Institutionen relevant
 - B) Sie stellen sicher, dass nur Lernende aus Minderheitengruppen Unterstützung erhalten
 - C) Sie schreiben spezifische Quoten für Lernende mit bestimmten Hintergründen vor
 - D) Sie schaffen einen rechtlichen Rahmen, der ein inklusives Bildungsumfeld fördert
 - E) Sie legen keinen Wert auf jegliche Form von interkultureller Kompetenzschulung innerhalb von Berufsbildungsprogrammen.

3. **Welches EU-Programm unterstützt speziell die Integration marginalisierter Gruppen in den Arbeitsmarkt, indem es den Zugang zur beruflichen Bildung und Ausbildung verbessert?**
 - A) Horizon 2020
 - B) Creative Europe
 - C) LIFE Programme.
 - D) COSME
 - E) Europäischer Sozialfonds (ESF)

4. **Welche Aussage veranschaulicht am besten den multidimensionalen Ansatz, der erforderlich ist, um Berufsbildungsrichtlinien effektiv umzusetzen?**
 - A) Bildungsziele ausschließlich an bestehenden Industriestandards ausrichten (keine Flexibilität)
 - B) Bildungsinitiativen von Industrie und technologischen Fortschritten isoliert betrachten

- C) Nur Lehrkräfte in die Entwicklung und Umsetzung von Bildungsreformen einbeziehen
- D) Ausbildungsprogramme mit Marktanforderungen und technologischen Fortschritten abstimmen
- E) Ausschließlich auf die Einhaltung von Richtlinien konzentrieren, ohne Bildungsergebnisse zu berücksichtigen

Antworten zum Abschnitt „Jetzt sind Sie dran“

1. *B. Förderung der Diversität der Belegschaft durch freiwillige Initiativen und kontinuierliche Weiterbildung*
2. *D. Sie schaffen einen rechtlichen Rahmen, der ein inklusives Bildungsumfeld fördert*
3. *E. Europäischer Sozialfonds (ESF).*
4. *D. Ausbildungsprogramme mit Marktanforderungen und technologischen Fortschritten abstimmen*

2.6 Ressourcen

Videos

1. Schlüsselprinzipien der Charta der Vielfalt der EU
<https://www.youtube.com/watch?v=CwKB8yOo8J0>
2. Untersuchung der Antidiskriminierungsgesetze und deren Anwendung in der Berufsbildung
<https://www.youtube.com/watch?v=ExcDNly1DbI>
<https://www.youtube.com/watch?v=fYdVONWLT4c>
3. Exkurs in EU-Initiativen, -Strategien und -Programme
<https://www.youtube.com/watch?v=fAX9P2XpHTg>
4. Implementierung von Richtlinien im Berufsbildungskontext
<https://www.youtube.com/watch?v=EhbjS7U7tml>

Publikationen

1. Schlüsselprinzipien der EU-Charta der Vielfalt

- Gemeinsame Leitprinzipien für nationale Aktionspläne gegen Rassismus und rassistische Diskriminierung
https://drive.google.com/file/d/1PX5KHnKc2nO00RUcAcIEpXn4LSjcYILm/view?usp=drive_link
- Toolkit zur Umsetzung der Charta: Ein Handlungsrahmen
https://drive.google.com/file/d/1sHY3o5FL_eqhJ4BrJXQHL6SQ7jvLajB-/view?usp=drive_link

2. Untersuchung der Antidiskriminierungsgesetze und deren Anwendung in der Berufsbildung

- Eine vergleichende Analyse des Antidiskriminierungsgesetzes in Europa 2019
https://drive.google.com/file/d/1Ou9TcOYfqlMlrWpodt6uSPQ9aspe1gn2/view?usp=drive_link

3. Exkurs in EU-Initiativen, -Strategien und -Programme

- Auf dem Weg zu inklusiver Bildung und darüber hinaus: EASPD 2021 Lissabon-Erklärung zur inklusiven Bildung
https://drive.google.com/file/d/1FFpTPPTJkjlSmk1wa6MeMlrxxeXrh5FO/view?usp=drive_link
- Diversitäts- & Inklusionsagenda im Europäischen Auswärtigen Dienst
https://drive.google.com/file/d/1K3V310KHRxhxF79RY328Ae7ChFCmKCMX/view?usp=drive_link

4. Implementierung von Richtlinien im Berufsbildungskontext

- Zwischenmenschliche Kommunikation und Gemeindebeteiligung zur Unterstützung inklusiver Bildung: Schulungspaket für Lehrkräfte und Ausbilder*innen
https://drive.google.com/file/d/1Dpe3g8KnSm6kaiiqKOS68YiQZ5rMoEbf/view?usp=drive_link
- Richtlinien und Leitfäden für inklusive Bildung
https://drive.google.com/file/d/14ajwfC5CmVWjkkUcXAubEASTLI6IC2QD/view?usp=drive_link

Kapitel 3: Entwicklung einer Diversitätsstrategie für KMUs

3.1 Schritte zur Entwicklung einer Diversitäts- und Inklusionsstrategie

3.1.1 Roadmap zur Erstellung eines Diversitäts- und Inklusionsplans

Die Erstellung eines Diversitäts- und Inklusionsplans im Kontext der Berufsbildung erfordert einen strategischen und strukturierten Ansatz, um sicherzustellen, dass die Initiativen effektiv und nachhaltig sind. Der erste Schritt besteht darin, eine umfassende Überprüfung des aktuellen Berufsbildungsumfelds durchzuführen, um Bereiche zu identifizieren, in denen Diversitäts- und Inklusionspraktiken fehlen oder verbessert werden könnten. Diese Bewertung sollte verschiedene Aspekte wie Lehrplaninhalte, Unterrichtsmethoden, Lernenden-Demografie und Schulungsbedarf des Personals berücksichtigen. Die Datenerhebung durch Umfragen, Fokusgruppen und Beratung mit Interessengruppen, einschließlich Lernenden, Lehrkräften und Gemeindemitgliedern, ist entscheidend. Diese erste Bewertung hilft dabei, klare, messbare Ziele für den Diversitäts- und Inklusionsplan zu setzen und die spezifischen Herausforderungen und Chancen im Berufsbildungsbereich zu verstehen (A. Smith & Sheena Bell, 2015).

Nach der Bestandsaufnahme besteht der nächste Schritt darin, umsetzbare Strategien zu entwickeln, um die identifizierten Lücken zu schließen und Chancen zu nutzen. Dieser Teil des Plans sollte die Erstellung von Richtlinien umfassen, die eine inklusive Kultur fördern, wie Antidiskriminierungsrichtlinien, Anpassungsverfahren und Diversitätsschulungsprogramme für alle Mitarbeiter*innen und Lernende. Zusätzlich ist es wichtig, die Diversitäts- und Inklusionsziele in die Kernoperationen und Bildungsrahmen der Institution zu integrieren. Diese Integration stellt sicher, dass diese Ziele in jedem Entscheidungsprozess berücksichtigt werden, von der Einstellung des Personals bis hin zur Gestaltung der Kurse und der Auswahl der Unterrichtsmaterialien. Die Strategien sollten auf die spezifischen Bedürfnisse der Institution zugeschnitten sein und alle Ebenen der Organisation einbeziehen, um eine breite Akzeptanz und Beteiligung zu gewährleisten (R. Redd, Alydia Sims, & Tara Weekes, 2020).

Schließlich erfordert die Implementierung des Diversitäts- und Inklusionsplans kontinuierliches Monitoring und Evaluierung, um seine Wirksamkeit zu beurteilen und notwendige Anpassungen vorzunehmen. Die Einrichtung eines Ausschusses oder einer Arbeitsgruppe zum Monitoring des Implementierungsprozesses kann dies erleichtern. Dieses Gremium sollte regelmäßig über Fortschritte und Herausforderungen berichten und vordefinierte Metriken verwenden, um den Erfolg in Bezug auf Lernendenzufriedenheit, Bindungsquote und die Diversität der Lernenden und des Personals zu messen. Kontinuierliches Feedback von allen Interessengruppen sollte eingefordert und genutzt werden, um den Plan anzupassen. Das Ziel ist es, ein Berufsbildungsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Personen wertgeschätzt und eingeschlossen fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können, wodurch das Lernerlebnis für alle Beteiligten verbessert wird (Luis Espino-Díaz & Gemma Fernández-Camirero, 2018).

3.1.2 Vorlagen und Planungstools für die Strategieentwicklung

Bei der Entwicklung einer Diversitäts- und Inklusionsstrategie in der Berufsbildung ist es entscheidend, strukturierte Vorlagen und Planungstools zu nutzen, die den Prozess von der Konzeption bis zur Umsetzung leiten. Ein effektives Tool ist die SWOT-Analyse, in Kombination mit einem Balanced Scorecard-Ansatz. Diese Methode ermöglicht es den Institutionen, Stärken, Schwächen, Chancen und Bedrohungen im Zusammenhang mit Diversität und Inklusion innerhalb ihrer Organisation zu identifizieren. Durch den Vergleich dieser Elemente gegenüber der strategischen Ziele wie Lernen und Wachstum, interne Prozesse, Kund*innenperspektive (Lernende) und Finanzmanagement können Ausbilder*innen umfassende Strategien erstellen, die sowohl mit der Bildungsqualität als auch mit Inklusionszielen übereinstimmen. Dieses

strategische Rahmenwerk hilft nicht nur bei der klaren Definition von Diversitätszielen, sondern auch bei Monitoring und Evaluierung der Fortschritte, wodurch sichergestellt wird, dass die Initiativen das Bildungsumfeld effektiv verbessern (S. F. Lee & K. K. Lo, 2003).

Ein weiteres wichtiges Tool für berufsbildende Institutionen ist die Nutzung inklusiver Unterrichtsplanungsvorlagen. Diese Vorlagen helfen Lehrkräften, ihre Kurse so zu gestalten, dass sie den vielfältigen Bedürfnissen aller Lernenden gerecht werden und ein Umfeld schaffen, in dem jede*r erfolgreich sein kann. Die von Julie N. Causton-Theoharis und Kolleg*innen diskutierte Unterrichtsplanungsvorlage umfasst Aspekte wie differenzierte Instruktion und Bewertungsmethoden, die verschiedenen Lernstilen und Fähigkeiten gerecht werden. Durch die Einbettung dieser inklusiven Praktiken in den Lehrplan können Berufsbildungsprogramme sicherstellen, dass ihre Bildungsangebote für alle Lernenden zugänglich und ansprechend sind und somit ihr Engagement für Diversität und Inklusion unterstützen. Dieses Tool erleichtert die praktische Umsetzung von Inklusionsstrategien und macht es Lehrkräften einfacher, diese in ihren täglichen Unterrichtsaktivitäten zu nutzen (Julie N. Causton-Theoharis et al., 2008).

Zusätzlich können Ausbilder*innen von europäischen und nationalen Planungsrahmenkriterien für Bildung profitieren, um diese Strategien effektiv zu verwalten und umzusetzen. Diese Rahmenkriterien leiten die Institutionen durch eine detaillierte Analyse ihrer Bildungspraktiken und -ergebnisse und helfen ihnen, Bereiche zu identifizieren, in denen Diversitäts- und Inklusionsbemühungen integriert und verbessert werden können. Durch die Befolgung dieser Methode können Bildungseinrichtungen gezieltere Interventionen entwickeln, die den spezifischen Bedürfnissen und Herausforderungen ihrer vielfältigen Lernenden gerecht werden, was letztlich zu besseren Bildungsergebnissen und einem inklusiveren Schulklima führt (E. Bradburn & E. Pearson, 2006).

3.2 Durchführung eines Diversitätsaudits

3.2.1 Richtlinien zur Durchführung eines umfassenden Diversitätsaudits

Die Durchführung eines umfassenden Diversitätsaudits in der Berufsbildung erfordert einen systematischen Ansatz zur Bewertung der Inklusivität von Bildungspraktiken, -richtlinien und des gesamten Umfelds. Der erste Schritt besteht darin, den Umfang und die Ziele des Audits festzulegen und klar zu definieren, welche Aspekte der Diversität und Inklusion bewertet werden sollen. Dies kann die Überprüfung der Lehrplaninhalte auf kulturelle Relevanz, die Bewertung der Demografie von Mitarbeiter*innen und Lernenden sowie die Überprüfung der Maßnahmen zum besseren Zugang für Menschen mit Behinderungen umfassen. Um detaillierte Informationen über Erfahrungen und Wahrnehmungen bezüglich Diversität zu sammeln, eignen sich Umfragen, Fokusgruppen und Interviews mit Lernenden, Lehrkräften und Mitarbeiter*innen. Es ist auch wichtig, bestehende Daten zu Aufnahme-, Bindungs- und Abschlussquoten verschiedener demografischer Gruppen zu überprüfen, um potenzielle Ungleichheiten zu identifizieren (Nancie Hudson, 2020).

Der nächste Schritt im Auditprozess umfasst die Analyse der gesammelten Daten, um systemische Probleme zu identifizieren, die Diversität und Inklusion behindern könnten. Dies sollte durch den Vergleich mit Best Practices ähnlicher Institutionen oder Industriestandards erfolgen. Die Analyse sollte Muster oder Entwicklungen aufdecken, die auf Unterschiede in der Behandlung, den Ergebnissen oder den Chancen für verschiedene Gruppen hinweisen. Analytische Werkzeuge und Software können in dieser Phase hilfreich sein, da sie Einblicke in große Datensätze bieten und ein tieferes Verständnis dafür ermöglichen, wie Diversitätsdimensionen wie ethnische und sozioökonomische Herkunft, Geschlecht und andere sich auf Bildungsergebnisse auswirken. Die Entwicklung eines Feedback-Mechanismus zur Weitergabe dieser Ergebnisse an die breite Gemeinschaft innerhalb der Institution kann auch

Transparenz und kollektive Verantwortung für Veränderungen fördern (Nicole A. Cooke & J. Jacobs, 2018).

Schließlich sollte die Institution basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen gezielte Maßnahmen zur Behebung der identifizierten Lücken entwickeln und implementieren. Dies kann die Überarbeitung von Richtlinien, die Einführung neuer Schulungsprogramme für Mitarbeitende oder die Neugestaltung von Lehrplänen zur Förderung der Inklusivität umfassen. Die Festlegung klarer, messbarer Ziele und Zeitpläne für diese Initiativen ist entscheidend, um die Rechenschaftspflicht sicherzustellen. Kontinuierliches Monitoring und regelmäßige Neubewertung der Wirksamkeit der umgesetzten Änderungen sind von entscheidender Bedeutung, um Fortschritte aufrechtzuerhalten und Strategien nach Bedarf anzupassen. Die Einbindung externer Berater*innen oder Expert*innen für Diversität und Inklusion kann ebenfalls eine unvoreingenommene Perspektive und zusätzliche Fachkenntnisse bei der Umsetzung effektiver Veränderungen bieten (Hana Panggabean & Juliana Murniati, 2022).

3.2.2 Analyse der Auditergebnisse und Planung von Verbesserungen

Nach der Durchführung eines umfassenden Diversitätsaudits bestehen die nächsten wichtigen Schritte in der gründlichen Analyse der gesammelten Daten und der strategischen Planung für notwendige Verbesserungen. Die Analyse sollte sich darauf konzentrieren, wichtige Entwicklungen und Diskrepanzen in den Daten zu identifizieren, die auf systemische Probleme oder bestimmte Besorgnis erregende Bereiche hinweisen. Beispielsweise können Unterschiede in den Teilnahmequoten, der Zufriedenheit oder den Erfolgsmessungen verschiedener demografischer Gruppen auf zugrunde liegende Ungleichheiten hinweisen. In dieser Phase werden oft statistische Analysen verwendet, um das Ausmaß und die Natur dieser Unterschiede objektiv zu messen und ihre Ursachen zu verstehen. Dieser tiefgehende Einblick in die Daten hebt Bereiche hervor, die sofortige Aufmerksamkeit erfordern, und hilft dabei, Benchmarks für die Messung zukünftiger Fortschritte festzulegen (Selzer & Foley, 2018).

Die Planung von Verbesserungen auf Basis der Auditergebnisse beinhaltet die Priorisierung von Maßnahmen, die die wichtigsten während der Analyse identifizierten Probleme angehen. Dies könnte die Entwicklung gezielter Interventionen wie Schulungsprogramme zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz, die Überarbeitung von Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren zur Beseitigung von Vorurteilen oder die Anpassung von Richtlinien und Verfahren zur Gewährleistung größerer Gerechtigkeit umfassen. In der Planungsphase sollten auch klare, messbare Ziele für jede Maßnahme festgelegt werden, mit festgelegten Zeitplänen und verantwortlichen Personen. Dieser strukturierte Ansatz stellt die Rechenschaftspflicht sicher und erleichtert das effektive Management der Diversitäts- und Inklusionsinitiativen. Darüber hinaus kann die Einbindung einer breiten Palette von Interessengruppen in diesen Planungsprozess, einschließlich der von den Auditergebnissen betroffenen Personen, die Relevanz und Wirkung der geplanten Maßnahmen erhöhen (Sabharwal, 2014).

Der letzte Aspekt dieser Phase besteht darin, einen Monitoring- und Evaluierungsrahmen zu schaffen, um die Wirksamkeit der umgesetzten Anpassungen zu bewerten. Dieser Rahmen sollte regelmäßige Folgeaudits, kontinuierliche Feedback-Mechanismen und anpassbare Strategien umfassen, um sicherzustellen, dass die Diversitätsinitiativen den sich ändernden Bedürfnissen der Organisation und ihrer Interessengruppen gerecht werden. Durch die systematische Bewertung der Auswirkungen der Diversitäts- und Inklusionsbemühungen können Institutionen sicherstellen, dass sie nicht nur auf aktuelle Ungleichheiten reagieren, sondern auch ihre Praktiken weiterentwickeln, um potenziellen zukünftigen Herausforderungen vorzubeugen und ein inklusives Umfeld zu schaffen, das allen Teilnehmenden zugutekommt (Ashley, Loh, Bubb, & Durham, 2021).

3.3 Entwicklung einer multidimensionalen Diversitätsrichtlinie

3.3.1 Komponenten einer effektiven Diversitätsrichtlinie

Eine effektive Diversitätsrichtlinie in der Berufsbildung sollte mit einer klaren Absichtserklärung beginnen, die das Engagement der Institution für die Förderung eines vielfältigen und inklusiven Umfelds darlegt. Diese Richtlinie sollte nicht nur den gesetzlichen Antidiskriminierungsanforderungen entsprechen, sondern darüber hinausgehen, um aktiv Diversität als wertvollen Aspekt des Bildungs- und Ausbildungsprozesses zu fördern. Sie sollte klare Ziele in Bezug auf die Rekrutierung, Beibehaltung und Erfolgsraten verschiedener Studierendengruppen setzen und Maßnahmen zur Personalentwicklung und Inklusivität in den Lehrpraktiken umreißen. Eine gute Diversitätsrichtlinie dient als grundlegendes Dokument, das das Verhalten aller Mitglieder der Institution leitet und mit den übergeordneten strategischen Zielen der Organisation übereinstimmt. Dadurch wird sichergestellt, dass Diversität und Inklusion nicht nur als Verpflichtungen, sondern als integrale Bestandteile der Identität und Mission der Institution wahrgenommen werden (Wentling & Palma-Rivas, 1999).

Die Richtlinie muss Mechanismen zur Implementierung und Monitoring enthalten, um sicherzustellen, dass die gesetzten Ziele aktiv verfolgt und erreicht werden. Dies umfasst die Erstellung eines strukturierten Plans, der die Schritte detailliert, die die Institution zur Förderung der Diversität unternehmen wird, wie spezielle Schulungsprogramme für Mitarbeitende und Lehrkräfte, die Entwicklung von Unterstützungsdiensten für Lernende aus unterrepräsentierten Gruppen und Strategien zur Einbindung verschiedener Gemeinschaftsakteure. Der Plan sollte auch festlegen, wie der Fortschritt durch regelmäßige Audits, Feedback von Lernenden und Mitarbeiter*innen und andere relevante Indikatoren gemessen wird. Effektive Richtlinien konzentrieren sich auf Rekrutierung, Bindung und Erfolg, um sicherzustellen, dass die Diversitätsbemühungen zu bedeutungsvollen Ergebnissen für alle Beteiligten führen (Gay, 2002).

Zusätzlich sollte eine effektive Diversitätsrichtlinie in der Berufsbildung einen offenen Dialog über Diversität und Inklusion innerhalb der Institution fördern. Dies kann durch die Einrichtung von Foren und Ausschüssen erreicht werden, in denen Lernende und Mitarbeiter*innen ihre Ansichten äußern und zu laufenden Diskussionen über die Wirksamkeit und Relevanz der Richtlinie beitragen können. Diese Diskussionen müssen zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Richtlinie führen, die sich an neue Herausforderungen und Chancen anpasst. Sie sollte ein lebendiges Dokument sein, das sich basierend auf den Erfahrungen der Institution und dem sich ändernden gesellschaftlichen Kontext weiterentwickelt, um sicherzustellen, dass sie effektiv und den Bedürfnissen aller Mitglieder der Institution gerecht bleibt (Lai & Kleiner, 2001).

3.3.2 Entwicklung einer Diversitätsrichtlinie für ein KMU

Die Erstellung einer effektiven Diversitätsrichtlinie für ein kleines oder mittleres Unternehmen (KMU) umfasst mehrere grundlegende Schritte, die den gesetzlichen Anforderungen und ethischen Überlegungen entsprechen, um ein faires und inklusives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Der erste Schritt besteht darin, ein klares Engagement für Diversität zu formulieren, das von der obersten Führungsebene unterstützt wird, um dessen Bedeutung in der gesamten Organisation zu unterstreichen. Dieses Engagement sollte in einer schriftlichen Richtlinie kommuniziert werden, die die Ziele des Unternehmens zur Förderung von Diversität darlegt, wie die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das verschiedene kulturelle, ethnische und Geschlechter-Identitäten respektiert und einbezieht, und die gleichen Chancen für alle Mitarbeiter*innen bietet. Die Politik sollte auch klar die Haltung des Unternehmens gegen alle Formen der Diskriminierung darlegen und die Verfahren zur Behandlung von Problemen, die möglicherweise auftreten, skizzieren, um die Einhaltung der nationalen und EU-Antidiskriminierungsgesetze sicherzustellen (Gutterman, 2022).

Die Diversitätsrichtlinie sollte dann praktische Schritte zu ihrer Umsetzung spezifizieren, einschließlich Schulungsprogrammen für alle Mitarbeiter*innen, insbesondere für Führungskräfte und diejenigen, die an Einstellungsentscheidungen beteiligt sind. Diese Schulungen sollten das Personal über die Bedeutung von Diversität aufklären, zeigen, wie unbewusste Vorurteile erkannt und bekämpft werden können, und eine inklusive Kultur innerhalb der Organisation fördern. Darüber hinaus sollte die Politik Initiativen wie Mentoring-Programme, Mitarbeitendennetzwerke und andere Aktivitäten fördern, die das Verständnis und die Wertschätzung von Diversität innerhalb der Belegschaft stärken. Solche Initiativen helfen, die theoretischen Aspekte der Richtlinie in alltägliche Praktiken zu übersetzen, an denen Mitarbeitende teilnehmen können, um ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld zu unterstützen (Pless & Maak, 2004).

Schließlich ist es für ein KMU unerlässlich, Mechanismen für Monitoring und Evaluierung der Wirksamkeit seiner Diversitätspolitik einzurichten. Dies umfasst die Einrichtung von Systemen zur Nachverfolgung des Fortschritts gegenüber den in der Richtlinie festgelegten Diversitätszielen, wie Verbesserungen der Mitarbeitendenzufriedenheit, Beibehaltungsraten von Minderheitengruppen und Feedback aus Umfragen zum Diversitätsklima. Regelmäßige Überprüfungen der Richtlinie und ihrer Ergebnisse sollten durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass sie unter sich ändernden Umständen relevant und wirksam bleibt. Dieser adaptive Ansatz ermöglicht es dem KMU, notwendige Anpassungen an der Richtlinie und ihren Umsetzungsstrategien vorzunehmen, um kontinuierliche Verbesserungen und die Ausrichtung auf das übergeordnete Ziel der Förderung eines inklusiven Arbeitsplatzes sicherzustellen (Robinson & Dechant, 1997).

3.4 Best Practices

DreamStart

Die belgische Initiative „DreamStart“ gilt als gutes Beispiel für KMUs, die Diversitäts- und Inklusionsstrategien entwickeln, insbesondere im Berufsbildungskontext. Dieses Programm konzentriert sich auf die Unterstützung von Unternehmer*innen verschiedener Hintergründe, einschließlich ethnischer Minderheiten und Frauen, durch maßgeschneiderte Schulungen und Mentoring. Das Ziel ist es, ihre unternehmerischen Fähigkeiten zu verbessern und die Prinzipien der Diversität und Inklusion von Anfang an in ihre Geschäftspraktiken zu integrieren. Dieser Ansatz unterstützt nicht nur die einzelnen Geschäftsinhaber*innen, sondern fördert auch die breitere soziale Integration und wirtschaftliche Diversität im lokalen Markt. Der Erfolg des Programms unterstreicht die Bedeutung gezielter Unterstützung und die positive Wirkung von Diversität auf Innovation und Geschäftswachstum im KMU-Sektor (A. Coen, D. Deakins, 2016).

Programm „Startrampen für Beschäftigung und Unternehmertum“

In Spanien demonstriert das Programm „Startrampen für Beschäftigung und Unternehmertum“ eine vorbildliche Diversitäts- und Inklusionsstrategie in der Berufsbildung. Dieses Programm zielt darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, einschließlich solcher aus diverser Hintergründe, durch umfassende Schulungen und Unterstützung zu verbessern, die auf die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes zugeschnitten sind. Es integriert verschiedene Schulungsmodule, die sowohl Hard Skills wie technische Fähigkeiten spezifisch für verschiedene Sektoren, als auch Soft Skills wie Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösung, behandeln, die für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt entscheidend sind. Das Programm konzentriert sich auch auf das Training von Unternehmer*innen, indem es die Teilnehmer*innen ermutigt, Geschäftsideen zu entwickeln, die zur Selbstständigkeit führen können. Dieser duale Ansatz stellt sicher, dass die Teilnehmer*innen gut darauf vorbereitet sind, entweder in den Arbeitsmarkt einzutreten oder ein eigenes Unternehmen zu gründen, was erheblich zur wirtschaftlichen Diversität und Inklusion beiträgt. Der Erfolg des Programms beruht auf seinem kollaborativen Rahmen, der verschiedene Interessengruppen einbezieht, darunter

Bildungseinrichtungen, lokale Unternehmen und Regierungsbehörden, um sicherzustellen, dass die angebotenen Schulungen relevant und auf die aktuellen Marktbedürfnisse abgestimmt sind (Coen et al., 2016).

Initiative für soziale Unternehmensverantwortung

Im Jahr 2019 analysierte das Statistische Zentralamt in Polen die Initiative zur sozialen Verantwortung der Unternehmen, die die Bedeutung von Diversitätsaudits für KMUs betonte. Diese Initiative unterstützt einen systematischen Ansatz zur Durchführung umfassender Diversitätsaudits, bei denen Unternehmen die Zusammensetzung ihrer Belegschaft sowie ihre internen Richtlinien und Praktiken in Bezug auf Diversität und Inklusion bewerten. Die Richtlinien empfehlen, Schulungen für Mitarbeiter*innen zur Sensibilisierung für Diversität zu integrieren und klare Strategien zu entwickeln, um die Inklusivität am Arbeitsplatz zu erhöhen. Diese Bemühungen sind entscheidend, um Unterschiede zu erkennen und strategische Maßnahmen zu planen, die darauf abzielen, die Gleichberechtigung innerhalb polnischer KMUs zu verbessern (Leśnowolska, 2017).

Karel de Grote Hogeschool

In Belgien zeigt die Karel de Grote Hogeschool in Antwerpen eine bemerkenswerte Praxis bei der Durchführung von Diversitätsaudits im Bereich der Berufsbildung. Diese Institution hat eine strukturierte Methode entwickelt, um ihre Diversitäts- und Inklusionsrichtlinien zu bewerten und zu verbessern. Der Prozess beginnt mit einem umfassenden Audit der bestehenden Praktiken und Richtlinien, gefolgt von einer detaillierten Datenanalyse, um Lücken und Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse hat die Fachhochschule gezielte Initiativen zur Förderung größerer Inklusivität implementiert, wie die Verbesserung des Zugangs für Student*innen mit Behinderungen und die Verstärkung der Unterstützungsstrukturen für internationale Student*innen. Der Erfolg dieses Ansatzes wird regelmäßig durch Folgeaudits und Feedback von Interessengruppen bewertet, um sicherzustellen, dass die Strategien effektiv bleiben und den Bedürfnissen aller Student*innen gerecht werden. Diese Praxis unterstreicht die Bedeutung eines dynamischen und evidenzbasierten Ansatzes zur Diversitätsplanung in Bildungseinrichtungen (V. G. Gross-Gotacka, 2018).

Roma Education Fund

In Ungarn erreicht ein einzigartiger Ansatz zur Förderung der Diversität in der Berufsbildung die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und NGOs zur Unterstützung von Roma-Student*innen. Das Programm, bekannt als „Roma Education Fund“, konzentriert sich auf die Bereitstellung von Stipendien, Mentoring und Praktikumsmöglichkeiten für Roma-Student*innen, die in Berufsbildungsprogrammen eingeschrieben sind. Diese Initiative unterstützt die Lernenden nicht nur finanziell, sondern hilft ihnen auch, wertvolle Arbeitserfahrung zu sammeln und berufliche Netzwerke aufzubauen. Die Bemühungen des Fonds werden durch Schulungsprogramme für Lehrkräfte ergänzt, die darauf abzielen, diese in kultureller Sensibilität und inklusiven Lehrpraktiken zu schulen, wodurch ein unterstützendes Lernumfeld geschaffen wird, das den akademischen und beruflichen Erfolg der Roma-Student*innen fördert (Roma Education Fund, 2016).

Dänisches Institut für Menschenrechte

In Dänemark hat das Dänische Institut für Menschenrechte Diversitätsrichtlinien implementiert, die als vorbildliche Praktiken im KMU-Sektor gelten. Diese Richtlinien sind darauf ausgelegt, ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, indem sie die Rekrutierung und Bindung einer vielfältigen Belegschaft betonen, die Menschen verschiedener kultureller, ethnischer und Geschlechter-Identitäten einschließt. Die Richtlinien des Instituts bieten klare Vorgaben zu Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit und Respekt für alle Mitarbeiter*innen. Zusätzlich

bieten sie strukturierte Schulungsprogramme an, die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte über Diversität, unbewusste Vorurteile und die Vorteile einer inklusiven Kultur aufklären. Solche Initiativen haben sich als wirksam erwiesen, um die Mitarbeitendenzufriedenheit und das Engagement zu steigern, indem sie das Verständnis und die Wertschätzung von Diversität innerhalb der Belegschaft fördern, was zu einem inklusiveren und produktiveren Arbeitsumfeld beiträgt (Greene, Kirton & Wrench, 2005).

3.5 Selbstreflexion

3.5.1: Reflexion über die Schritte zur Entwicklung einer Diversitäts- und Inklusionsstrategie

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis der Schritte zur Erstellung eines Diversitäts- und Inklusionsplans: Welche Faktoren könnten die Wirksamkeit von Diversitäts- und Inklusionsstrategien in kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) im Berufsbildungskontext beeinflussen?

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis von Vorlagen und Planungstools für die Strategie: Wie könnten Sie strukturierte Vorlagen und Planungstools, wie die SWOT-Analyse und Unterrichtsplanungsvorlagen, integrieren, um eine umfassende Diversitäts- und Inklusionsstrategie zu entwickeln, die auf die einzigartigen Bedürfnisse Ihrer berufsbildenden Institution zugeschnitten ist?

3.5.2: Reflexion über die Durchführung eines Diversitätsaudits

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis der Richtlinien zur Durchführung eines umfassenden Diversitätsaudits: Wie könnten Sie Ihren Ansatz zur Durchführung eines Diversitätsaudits in Ihrem KMU anpassen, um sicherzustellen, dass es die Inklusivität der Bildungspraktiken, -richtlinien und -umgebung erfolgreich messen kann? Dazu sollten Faktoren wie die Relevanz des Lehrplans, demografische Repräsentation, Zugang und systemische Ungleichheiten berücksichtigt werden.

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis der Analyse der Auditergebnisse und der Planung von Anpassungen: Welche Strategien könnten Sie implementieren, um Maßnahmen zu priorisieren, die die wichtigsten während der Analysephase eines Diversitätsaudits identifizierten Probleme angehen, und so ein effektives Management der Diversitäts- und Inklusionsinitiativen innerhalb Ihrer Organisation sicherstellen?

3.5.3: Reflexion über die Entwicklung einer multidimensionalen Diversitätsrichtlinie

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis der Komponenten einer effektiven Diversitätsrichtlinie: Wie können Sie sicherstellen, dass die Diversitätsrichtlinie Ihrer Institution über die bloße Einhaltung gesetzlicher Anforderungen hinausgeht und Diversität aktiv als integralen Bestandteil des Bildungs- und Ausbildungsprozesses fördert?

Reflektieren Sie über Ihr Verständnis der Erstellung einer Diversitätsrichtlinie für ein KMU: Welche praktischen Schritte können Sie in Ihrem kleinen oder mittleren Unternehmen umsetzen, um sicherzustellen, dass Ihre Diversitätsrichtlinie explizit formuliert und aktiv von allen Ebenen der Organisation angenommen und umgesetzt wird?

3.6 Jetzt sind Sie dran!

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen.

1. **Welche der folgenden Maßnahmen ist am wichtigsten für die Einführung eines Diversitäts- und Inklusionsplan im Berufsbildungsbereich?**
 - A. Durchführung eines umfassenden Audits des Berufsbildungsumfelds
 - B. Bewertung der bestehenden Ressourcen und Infrastruktur für den Unterricht
 - C. Gestaltung eines neuen Organisationslogos, das Diversität widerspiegelt
 - D. Planung eines jährlichen Events zur Sensibilisierung für Diversität
 - E. Aktualisierung der technischen Systeme ohne Einbeziehung der Interessengruppen

2. **Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten den Vorteil der Kombination einer SWOT-Analyse mit einem Balanced Scorecard-Ansatz bei der Entwicklung einer Diversitäts- und Inklusionsstrategie für den Berufsbildungsbereich?**
 - A) Es verbessert hauptsächlich das Finanzmanagement der berufsbildenden Institutionen
 - B) Es vereinfacht die strategischen Ziele in handhabbare Komponenten
 - C) Es stimmt die Diversitätsziele mit breiteren Bildungs- und Betriebszielen ab
 - D) Es ersetzt die Notwendigkeit von inklusiven Unterrichtsplanungsvorlagen
 - E) Es konzentriert sich ausschließlich auf die internen Prozesse der Institution

3. **Welcher der folgenden Aspekte ist in der Anfangsphase eines umfassenden Diversitätsaudits in der Berufsbildung wichtig?**
 - A) Die Einrichtung eines Quotensystems für Neueinstellungen
 - B) Die Festlegung des Umfangs und der Ziele des Audits
 - C) Die Festlegung der langfristigen strategischen Ziele der Institution
 - D) Die sofortige Implementierung von Anpassungen auf der Grundlage von Annahmen
 - E) Fokussierung ausschließlich auf die Demografie der Lernenden

4. **Welche der folgenden Maßnahmen veranschaulicht am besten eine strategische Reaktion auf Ungleichheiten, die durch ein Diversitätsaudit in einem KMU aufgezeigt wurden?**
 - A) Steigerung des allgemeinen Bewusstseins für Diversitätsthemen in der gesamten Organisation
 - B) Einrichtung einer temporären Arbeitsgruppe zur Erprobung potenzieller Diversitätsinitiativen
 - C) Neugestaltung von Stellenbeschreibungen, um Fähigkeiten gegenüber traditionellen Qualifikationen zu betonen

- D) Organisation jährlicher Diversitätsschulungen für neue Mitarbeitende
- E) Beibehaltung der aktuellen Richtlinien, aber verstärkte Rekrutierung diverser Mitarbeitender

5. Welcher der folgenden Aspekte ist ein kritischer Bestandteil bei der Entwicklung einer multidimensionalen Diversitätsrichtlinie für KMUs im Berufsbildungsbereich?

- A) Obligatorische Diversitätsschulungen ausschließlich für das Managementteam
- B) Vorübergehende Aussetzung der Diversitätsprogramme zur Bewertung der langfristigen Auswirkungen
- C) Entwicklung eines unabhängigen Satzes von Diversitätszielen für jede Abteilung
- D) Abschaffung aller aktuellen Richtlinien vor der Implementierung neuer Diversitätsstrategien
- E) Einrichtung von Foren für einen kontinuierlichen Dialog über Diversitätspraktiken

6. Was ist ein grundlegender Schritt bei der Erstellung einer effektiven Diversitätsrichtlinie für KMUs?

- A) Auflistung der gesetzlichen Anforderungen
- B) Unterstützung durch das Managementteam
- C) Identifizierung von Marktentwicklungen
- D) Implementierung von Technologielösungen
- E) Budgetzuweisung

Antworten zum Abschnitt „Jetzt sind Sie dran“

1. *A. Durchführung eines umfassenden Audits des Berufsbildungsumfelds*
2. *C. Es stimmt die Diversitätsziele mit breiteren Bildungs- und Betriebszielen ab*
3. *B. Die Festlegung des Umfangs und der Ziele des Audits*
4. *C. Neugestaltung von Stellenbeschreibungen, um Fähigkeiten gegenüber traditionellen Qualifikationen zu betonen*
5. *E. Einrichtung von Foren für einen kontinuierlichen Dialog über Diversitätspraktiken*
6. *B. Unterstützung durch das Managementteam*

3.7 Ressourcen

Videos

1. Roadmap zur Erstellung eines Diversitäts- und Inklusionsplans
<https://www.youtube.com/watch?v=wbXxhuraJsE>
2. Vorlagen und Planungstools für die Strategieentwicklung
<https://www.youtube.com/watch?v=XFhxFbNR1Kk>
3. Richtlinien zur Durchführung eines umfassenden Diversitätsaudits
<https://www.youtube.com/watch?v=ai3qEil79es&t=9s>
4. Analyse der Auditergebnisse und Planung von Verbesserungen
<https://www.youtube.com/watch?v=U8UyOE10Y1s>
5. Komponenten einer effektiven Diversitätsrichtlinie
<https://www.youtube.com/watch?v=nOy5S3jnpW4>
6. Erstellung einer Diversitätsrichtlinie für ein KMU
<https://www.youtube.com/watch?v=if-5rNeB190>
<https://www.youtube.com/watch?v=PrljgvxNIVs>

Publikationen

1. Roadmap zur Erstellung eines Diversitäts- und Inklusionsplans

- Leitfaden zur Gestaltung einer inklusiven TVET- und Kompetenzentwicklung für alle
https://drive.google.com/file/d/146xqG_DDYrb1pX1LvUSzGqEd2B8wtKy1/view?usp=drive_link
- Diversitäts-, Gleichstellungs- und Inklusionspolitik
https://drive.google.com/file/d/15ms4FHJ37n5pvM331xsekuURYYimPylm/view?usp=drive_link

2. Vorlagen und Planungstools für die Strategieentwicklung

- Anti-Rassismus, Diversität und Inklusion in Organisationskontexten
https://drive.google.com/file/d/1AT1po_lleAxDD7usv_qOuOw9TXM7fBIV/view?usp=drive_link

3. Richtlinien zur Durchführung eines umfassenden Diversitätsaudits

- Richtlinien zu Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz
https://drive.google.com/file/d/1eIW8XNCy-Yie2rlanSiinVtbWmpQnN2r/view?usp=drive_link
- Audit- und Strategieplan für Gleichstellung, Diversität und Inklusion
https://drive.google.com/file/d/1OXEVj8Dmrjvnj1K6LA-qxTTeEMd0Oqpm/view?usp=drive_link

4. Analyse der Auditergebnisse und Planung von Anpassungen

- Bericht zum Audit über Gleichstellung, Diversität und Inklusion
https://drive.google.com/file/d/1XphTq5J061YTUIAvFffe8wfvdydEYlcWX/view?usp=drive_link

5. Komponenten einer effektiven Diversitätsrichtlinie

- Fallstudien zu Inklusion und Diversität
https://drive.google.com/file/d/1Cr0KBvtHmO-E5gaGKlcYTtK161lufqQy/view?usp=drive_link

6. Erstellung einer Diversitätsrichtlinie für ein KMU

- Strategie für Gleichstellung, Diversität und Inklusion (EDI)
https://drive.google.com/file/d/1m4mVs5fUqRCgpLlz1LKR31WyNgGApo8B/view?usp=drive_link

Referenzen

Naik, k. et al. (2021). Role of “Human Library Intervention” in Creating Awareness of Diversity & Inclusion. 57, 7125-7130. <https://doi.org/10.17762/PAE.V57I9.4580>.

Arnaiz Sánchez, P., De Haro-Rodríguez, R., & Maldonado Martínez, R. (2019). Barriers to Student Learning and Participation in an Inclusive School as Perceived by Future Education

Arzoz, X. (2008). Respecting linguistic diversity in the European Union. . <https://doi.org/10.1075/WLP.2>.

Ashley, A., Loh, C., Bubb, K., & Durham, L. (2021). Diversity, equity, and inclusion practices in arts and cultural planning. *Journal of Urban Affairs*, 44, 727 - 747. <https://doi.org/10.1080/07352166.2020.1834405>.

Awang-Hashim, R., Kaur, A., & Valdez, N. (2019). Strategizing Inclusivity in Teaching Diverse Learners in Higher Education. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*. <https://doi.org/10.32890/MJLI2019.16.1.7316>.

Berry, S., & Taban, I. (2022). The EU Migration Pact and Action Plan on Integration and Inclusion. *European Yearbook of Minority Issues Online*. https://doi.org/10.1163/22116117_002.

Bisom-Rapp, S. (2000). Ounce of Prevention Is a Poor Substitute for a Pound of Cure: Confronting the Developing Jurisprudence of Education and Prevention in Employment Discrimination Law, An. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 22, 1. <https://doi.org/10.15779/Z38SD1X>.

Bradburn, E., & Pearson, E. (2006). From Inclusive Guidance To Inclusive Online Teaching Practice - A Tool To Help Plan For Student Diversity. *Sixth IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT'06)*, 540-541. <https://doi.org/10.1109/ICALT.2006.176>.

Broda, H. (2001). Schooled to Work: Vocationalism and the American Curriculum, 1876-1946. *American Secondary Education*, 29, 63. <https://doi.org/10.5860/choice.37-4021>.

Carayannis, E., & Rakhmatullin, R. (2014). The Quadruple/Quintuple Innovation Helixes and Smart Specialisation Strategies for Sustainable and Inclusive Growth in Europe and Beyond. *Journal of the Knowledge Economy*, 5, 212-239. <https://doi.org/10.1007/S13132-014-0185-8>.

Causton-Theoharis, J., Theoharis, G., & Trezek, B. (2008). Teaching pre-service teachers to design inclusive instruction: a lesson planning template. *International Journal of Inclusive Education*, 12, 381 - 399. <https://doi.org/10.1080/13603110601156509>.

Caves, K., & Oswald-Egg, M. (2023). An Empirical Case of Education Policy Implementation in Serbian VET. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. <https://doi.org/10.13152/ijrvet.10.2.3>.

CEDEFOP. (2020). Netherlands: shaping diversity and inclusion in VET through action, Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/netherlands-shaping-diversity-and-inclusion-vet-through-action> 02.05.2024

Chavez, C., & Weisinger, J. (2008). Beyond diversity training: A social infusion for cultural inclusion. *Human Resource Management*, 47, 331-350. <https://doi.org/10.1002/HRM.20215>.

Cheng, C., Sanders, M., Sanchez-Burks, J., Molina, K., Lee, F., Darling, E., & Zhao, Y. (2008). Reaping the Rewards of Diversity: The Role of Identity Integration. *Social and Personality Psychology Compass*, 2, 1182-1198. <https://doi.org/10.1111/J.1751-9004.2008.00103.X>.

Coen, A., Deakins, D., Dorr, A., Fitzsimons, P., Heckl, E., Heinonen, J., Justo, R., Kritikos, A., Levratto, N., Molenaar, K., Pinto, R., Ramsden, P., Reszketó, P., Sauka, A., Wennberg, K., & Zanoni, P. (2016). Inclusive Business Creation Good Practice Compendium. . <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32593.63843>.

Cole, E. (2009). Intersectionality and research in psychology.. *The American psychologist*, 64 3, 170-80 . <https://doi.org/10.1037/a0014564>.

Cooke, N., & Jacobs, J. (2018). Diversity and Cultural Competence in the LIS Classroom: A Curriculum Audit. *Urban Library Journal*, 24, 2.

Danau, D. (2023). Example of best practice: ETUCE Study on Embracing diversity in education: key elements of inclusive education and training needs of education personnel. *Intercultural Education*, 34, 95 - 95. <https://doi.org/10.1080/14675986.2023.2172127>.

Deissinger, T. (2015). The German dual vocational education and training system as ‘good practice’?. *Local Economy: The Journal of the Local Economy Policy Unit*, 30, 557 - 567. <https://doi.org/10.1177/0269094215589311>.

DesRoches, S. (2007). Review of "Liberalizing Vocational Study: Democratic Approaches to Career Education". *Philosophical Inquiry in Education*, 16, 67-68.

Ebuenyi, I., Rottenburg, E., Bunders-Aelen, J., & Regeer, B. (2018). Challenges of inclusion: a qualitative study exploring barriers and pathways to inclusion of persons with mental disabilities in technical and vocational education and training programmes in East Africa. *Disability and Rehabilitation*, 42, 536 - 544. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1503729>.

Espino-Díaz, L., & Fernández-Caminero, G. (2018). Attention to Diversity in the Formation of Future Teachers: Forming in Inclusion from Higher Education. *International journal of environmental and science education*.

Gay, G. (2002). Preparing for Culturally Responsive Teaching. *Journal of Teacher Education*, 53, 106 - 116. <https://doi.org/10.1177/0022487102053002003>.

Gopaldas, A. (2013). Intersectionality 101. *Journal of Public Policy & Marketing*, 32, 90 - 94. <https://doi.org/10.1509/jppm.12.044>.

Greene, A., Kirton, G., & Wrench, J. (2005). Trade Union Perspectives on Diversity Management: A Comparison of the UK and Denmark. *European Journal of Industrial Relations*, 11, 179 - 196. <https://doi.org/10.1177/0959680105053962>.

Gross-Gotacka, E. (2018). Diversity Management in Organisations Located within the Visegrad Group V4 Countries (The Czech Republic, Poland, Slovakia and Hungary) – State of Implementation and Benefits. , 6, 16. <https://doi.org/10.5296/BMH.V6I1.12406>.

Gutterman, A. (2022). Diversity and Inclusion in the Workplace. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4085736>.

Hargreaves, J. (2011). Vocational Training and Social Inclusion. At a Glance.. *National Centre for Vocational Education Research*.

Harpur, P., Szucs, B., & Willox, D. (2022). Strategic and policy responses to intersectionality in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45, 19 - 35. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2144790>.

Hsieh, A., & Seshadri, G. (2020). Promoting Diversity and Multicultural Training in Higher Education. 75-94. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9279-2.CH004>.

- Hudson, N. (2020). An In-Depth Look at a Comprehensive Diversity Training Program for Faculty. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*. <https://doi.org/10.20429/ijstl.2020.140103>.
- Hymel, S., & Katz, J. (2019). Designing Classrooms for Diversity: Fostering Social Inclusion. *Educational Psychologist*, 54, 331 - 339. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1652098>.
- Juvonen, J., Lessard, L., Rastogi, R., Schacter, H., & Smith, D. (2019). Promoting Social Inclusion in Educational Settings: Challenges and Opportunities. *Educational Psychologist*, 54, 250 - 270. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1655645>.
- Khelifa, R., & Mahdjoub, H. (2021). An intersectionality lens is needed to establish a global view of equity, diversity and inclusion. *Ecology letters*. <https://doi.org/10.22541/au.163464439.98441924/v1>.
- Lai, Y., & Kleiner, B. (2001). How to conduct diversity training effectively. *Equality, Diversity and Inclusion*, 20, 14-18. <https://doi.org/10.1108/02610150110786958>.
- Laperrière, M., & Lépinard, E. (2016). Intersectionality as a tool for social movements: Strategies of inclusion and representation in the Québécois women's movement. *Politics*, 36(4), 374-382. <https://doi.org/10.1177/0263395716649009>
- Lee, S., & Lo, K. (2003). e-Enterprise and management course development using strategy formulation framework for vocational education. *Journal of Materials Processing Technology*, 139, 604-612. [https://doi.org/10.1016/S0924-0136\(03\)00501-6](https://doi.org/10.1016/S0924-0136(03)00501-6).
- Leśnowolska, E. (2017). Towards Employee-Friendly Work Environment, Diversity Charter in Poland, 135-143. https://doi.org/10.1007/978-3-319-43564-0_8.
- Mertens, D. (1984). Federal Policy for Sex Equity in Vocational Education. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 6, 401 - 409. <https://doi.org/10.3102/01623737006004401>.
- Meyer, E., & Cui, D. (2019). Diversity and Inclusion in Anatomy and Physiology Education, Degree Programs, and Professional Societies. *HAPS Educator*. <https://doi.org/10.21692/haps.2019.012>.
- Migration Policy Group, (2023). Country Report 2023: Non-Discrimination. Retrieved from https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2023/10/2023-SE-Country-report_final-for-web.pdf 28.04.2024
- Milner, I. (2010). What Does Teacher Education Have to Do With Teaching? Implications for Diversity Studies. *Journal of Teacher Education*, 61, 118 - 131. <https://doi.org/10.1177/0022487109347670>.
- Page, S. (2007). Making the Difference: Applying a Logic of Diversity. *Academy of Management Perspectives*, 21, 6-20. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895335>.
- Panggabean, H., & Murniati, J. (2022). Education and training to build awareness of organizational diversity in senior high school teachers. *Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*. <https://doi.org/10.26905/abdimas.v7i4.7725>.
- Pless, N., & Maak, T. (2004). Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, 54, 129-147. <https://doi.org/10.1007/S10551-004-9465-8>.
- Pollak, A. (2008). Discrimination and good practice activities in education: trends and developments in the 27 EU Member States. *Intercultural Education*, 19, 395 - 406. <https://doi.org/10.1080/14675980802531580>.

- Professionals. *Journal of New Approaches in Educational Research*, Vol. 8, No.1, 18 - 24. <https://doi.org/10.7821/naer.2019.1.321>
- Redd, R., Sims, A., & Weekes, T. (2020). Framework for Change: Creating a Diversity Strategic Plan within an Academic Library. *Journal of Library Administration*, 60, 263 - 281. <https://doi.org/10.1080/01930826.2019.1698920>.
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Perspectives*, 11, 21-31. <https://doi.org/10.5465/AME.1997.9709231661>.
- Roma Education Fund. (2016). Hungary and Roma Education, Retrieved from <https://www.romaeducationfund.org/hungary-and-roma-education/> 27.04.2024
- Runhaar, P., & Runhaar, H. (2012). HR policies and practices in vocational education and training institutions: understanding the implementation gap through the lens of discourses. *Human Resource Development International*, 15, 609 - 625. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.710108>.
- Sabharwal, M. (2014). Is Diversity Management Sufficient? Organizational Inclusion to Further Performance. *Public Personnel Management*, 43, 197 - 217. <https://doi.org/10.1177/0091026014522202>.
- Selzer, R., & Foley, T. (2018). Implementing grassroots inclusive change through a cultural audit. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2016-1455>.
- Smith, A., & Bell, S. (2015). Towards Inclusive Learning Environments (TILE): Developing the "Roadmap for the Inclusion of Students with Special Educational Needs in Vocational Education and Workplace Settings".. *Support for Learning*, 30, 150-160. <https://doi.org/10.1111/1467-9604.12082>.
- Smith, B. (2008). Australian Anti-Discrimination Laws: Framework, Developments and Issues. . <https://doi.org/10.2139/SSRN.1101909>.
- Tarozzi, M. (2014). Building an 'intercultural ethos' in teacher education. *Intercultural Education*, 25, 128 - 142. <https://doi.org/10.1080/14675986.2014.888804>.
- Thiel, M., & Prüggl, E. (2009). Theorizing Diversity in the European Union. , 237-247. https://doi.org/10.1057/9780230104167_14.
- Thiel, M., Prüggl, E. (2009). Understanding Diversity In The European Integration Project. In: Prüggl, E., Thiel, M. (eds) Diversity in the European Union. Palgrave Macmillan, New York. https://doi.org/10.1057/9780230104167_1
- Tursi, S., & Kozyra, A. (2020). EAEA Younger Staff Training as a learning journey. , 221-229. <https://doi.org/10.36253/978-88-5518-155-6.16>.
- van Lisdonk, J., & Keuzenkamp, S. (2019). Intersectionality in the Dutch workplace: Improving LGBTQ+ inclusivity. *Journal of Diversity and Inclusion*. Retrieved from <https://workplacepride.org/> 30.04.2024
- Vislie, L. (2003). From integration to inclusion: focusing global trends and changes in the western European societies. *European Journal of Special Needs Education*, 18, 17 - 35. <https://doi.org/10.1080/0885625082000042294>.

- Wall, T., Tran, L., & Soejatminah, S. (2017). Inequalities and Agencies in Workplace Learning Experiences: International Student Perspectives. *Vocations and Learning*, 10, 141-156. <https://doi.org/10.1007/S12186-016-9167-2>.
- Wentling, R., & Palma-Rivas, N. (1999). Components of effective diversity training programmes. *International Journal of Training and Development*, 3, 215-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00079>.
- Wieringen, F. (1999). Scenario planning for vocational and adult education. *European Journal of Education*, 34, 153-175. <https://doi.org/10.1080/01418219999403>.
- Wilson, L. (2023). Inclusion Needs Through the Lens of Intersectionality: Evidence supporting The 8-Inclusion Needs of All People Framework. *International Journal of Social Science Studies*. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v11i6.6518>.
- Winch, C. (2020). The learning outcome approach to European VET policy tools: Where are the arguments and the evidence?. , 81-95. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29924-8_5.
- Witte, B. (2008). The protection of linguistic diversity through provisions of the EU charter other than article 22. , 175-190. <https://doi.org/10.1075/wlp.2.12wit>.
- Zanfrini, L. (2016). How Europe can Benefit from Immigration-Related “Diversity” – a Policy Paper. *Peace Economics, Peace Science and Public Policy*, 22, 295 - 326. <https://doi.org/10.1515/peps-2016-0021>.

Haftungsausschluss:

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung ihres Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Den Haftungsausschluss in allen Sprachen finden Sie unter folgendem Link:

<https://ila.wiki/jVI>