

# Schaffung digitaler Safer Spaces für LGBTQ+-Mitarbeitende

## Informationen zur Fallstudie:

**Organisation:** PageGroup

**Größe:** 1000 Mitarbeitende

**Standort:** Frankreich

**Branche:** Personalvermittlung

## Operativer Kontext

Mit dem Aufkommen von Remote- und hybriden Arbeitsmodellen sind digitale Kommunikationsplattformen zu einem zentralen Bestandteil der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz geworden.

Eine der Herausforderungen, vor denen wir stehen, besteht darin, sicherzustellen, dass diese Plattformen sicher, inklusiv und unterstützend für LGBTQ+-Mitarbeiter\*innen sind. Dies ist von entscheidender Bedeutung, da es keine physischen Büroräume gibt, in denen die Inklusionsbemühungen sichtbarer und direkter sind.

## Das Problem und die Chance

### Problem:

Einige Mitarbeitende oder sogar Führungskräfte könnten sich gegen die Idee sträuben, digitale Safer Spaces zu schaffen, da sie sie als unnötig oder als eine Form der Bevorzugung betrachten. Dieser Widerstand kann auf mangelndes Verständnis für LGBTQ+-Themen oder auf einen breiteren Widerstand gegen DE&I-Initiativen zurückzuführen sein.

Eine geringe Beteiligung kann die Effektivität dieser Räume einschränken und es schwierig machen, eine unterstützende Gemeinschaft aufzubauen oder Probleme von LGBTQ+-Mitarbeitenden anzugehen.

Anonymität kann die Mitarbeiter\*innen vor Diskriminierung schützen, aber auch die Entwicklung einer eng verbundenen, unterstützenden Gemeinschaft behindern. Es ist schwierig, die richtige Balance zwischen Anonymität und Sichtbarkeit zu finden.

Es kann auch schwierig sein, die Auswirkungen digitaler sicherer Räume zu messen. Kennzahlen wie Teilnahmequoten, Benutzerzufriedenheit und Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind nicht immer einfach zu quantifizieren oder zu verfolgen. Ohne klare Erfolgskennzahlen ist es problematisch, den Wert dieser Räume für das Unternehmen zu demonstrieren, was möglicherweise ihre Zukunft gefährdet.

### Chance:

Der Ruf eines Unternehmens ist eng mit seinem Engagement für Vielfalt und Inklusion verbunden. Organisationen, die digitale Safer Spaces für LGBTQ+-Mitarbeiter\*innen schaffen und fördern, gelten als führend im Bereich DE&I. Dieser positive Ruf kann die Kundenbindung stärken, Investoren anziehen und stärkere Beziehungen zu Stakeholdern aufbauen.

Die Bereitstellung digitaler sicherer Räume kann auch dazu beitragen, potenzielle rechtliche Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung zu vermeiden. Es zeigt einen proaktiven Ansatz zur Schaffung eines integrativen Umfelds, das sich sowohl an den gesetzlichen Anforderungen als auch an ethischen Standards orientiert. Dies trägt zu einem gerechteren Arbeitsplatz bei.

Digitale sichere Räume ermöglichen es LGBTQ+-Mitarbeitenden, Erfahrungen auszutauschen, Unterstützung zu suchen und sich mit anderen in ähnlichen Situationen zu verbinden, was Stress und Ängste erheblich reduzieren kann. Gesundere Mitarbeiter\*innen sind produktiver, haben niedrigere Fehlzeiten und sind weniger anfällig für Burnout.

## Maßnahmen

Das Projekt begann mit einem Pilotprogramm, um die Wirksamkeit digitaler sicherer Räume zu testen, Feedback zu sammeln und notwendige Anpassungen vorzunehmen, bevor es zu einer vollständigen Einführung kam.

Die Schlüsselkonzepte, die behandelt wurden, waren Bündnisstrategien, die unterteilt sind in:

- Ermöglichung integrativer Meetings
- Faire Einstellung / Beförderungen
- Förderung einer inklusiven Kultur

Dann wurden individuelle Verantwortung diskutiert, z.B. durch Allyship-Erfahrungen. Das Pilotprojekt versammelte etwa 100 Teilnehmende hinter sich.

## Ergebnisse

Das Vorhandensein von digitalen sicheren Räumen signalisiert allen Mitarbeitenden, dass das Unternehmen Vielfalt und Inklusion schätzt und eine integrativere Kultur fördert.

In diesen Räumen können LGBTQ+-Mitarbeiter\*innen ihre Anliegen äußern, ihre Erfahrungen austauschen und sich an organisatorischen Diskussionen über Vielfalt und Inklusion beteiligen.

Das Unternehmen wurde von LGBT+-Mitarbeiter\*innen gebeten, größere Maßnahmen zum Thema Transidentität zu ergreifen. Diese Forderung stand in allen Standorten an erster Stelle. Digitale Safer Spaces bieten LGBTQ+-Mitarbeitenden eine Plattform, um sich mit anderen auf internationaler Ebene zu vernetzen, die ähnliche Erfahrungen teilen, und fördern so das Gemeinschaftsgefühl und die Zugehörigkeit an den 34 internationalen Unternehmensstandorten.