

Infoblatt: Employee Resource Groups

Hintergrund:

Diversity steht für einen ganzheitlichen Ansatz, der die Vielfalt der Mitarbeitenden als Chance und Potenzial für sie selbst sowie für die Organisation betrachtet. Ein sichtbarer Ausdruck davon ist es, Mitarbeitenden Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung der Organisation zu geben. Eine solche Möglichkeit bieten Employee Resource Groups. Die interne Aufstellung und Konzeption können, je nach Organisation, unterschiedlich aussehen. Dieses Dokument bietet relevante Antworten für den Einstieg. Auch andere Themen, die für Mitarbeitende relevant sind, können Fokusthemen eines Netzwerks sein. Dieses Infoblatt gibt einen Überblick, was Mitarbeitenden-Netzwerke sind, warum sie sich lohnen und wie Sie direkt starten können.

Was ist ein Mitarbeitenden-Netzwerk?

Mitarbeitenden-Netzwerke, auch Employee Resource Groups (ERGs) genannt, sind mitarbeitenden-geführte Netzwerke innerhalb einer Organisation. Hier schließen sich Mitarbeitende mit ähnlichen Interessen, Hintergründen und Herausforderungen ehrenamtlich zusammen, um sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. Sie werden in den meisten Fällen von Mitarbeitenden selbst gegründet. Auch Führungskräfte können Impulse geben und Mitarbeitenden-Netzwerke initiieren.

Welche Vorteile bietet das Engagement in Mitarbeitenden-Netzwerke für Mitarbeitende?

- Schaffung eines sicheren Raums zum Austausch über Herausforderungen am Arbeitsplatz, Sorgen, Ängste und gemeinsamer Lösungsfindung
- Vernetzung von Personen mit ähnlichen Interessen und Herausforderungen über alle Ebenen hinweg
- Team- und abteilungsunabhängige Vernetzung führt zu 1) Identifikation interner Verbesserungspotenzialen 2) gesteigertes Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühl
- Verbesserung der Bindung an den Arbeitsplatz und erhöhte Arbeitszufriedenheit durch 1) mehr Entfaltungsmöglichkeiten in Netzwerken 2) Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen
- Die persönliche und berufliche Identität wird durch die Schaffung von unterstützenden Räumen am Arbeitsplatz in Einklang gebracht
- Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung und Mentoring

Beispiele von Mitarbeitenden-Netzwerken

- Geschlechterspezifische Netzwerke, z. B.: Frauen-Netzwerk, Männer-Netzwerke
- Queeres Netzwerk
- Elternnetzwerke: Eltern, Alleinerziehende, Väter-Netzwerk, Mütter-Netzwerk
- Inklusions-Netzwerk
- (Inter-)Religiöse Netzwerke, z. B.: Muslimisches Netzwerk, Christliches Netzwerk, Jüdisches Netzwerk, Hinduistisches Netzwerk
- Interkulturelles Netzwerk
- Netzwerk für Schwarze und People of Colour
- Netzwerk für Altersdiversität
- Netzwerk für Erstakademiker_innen

Wie gründe ich als Arbeitnehmer_in ein Mitarbeitenden-Netzwerk?

1. **Bedarf innerhalb der Belegschaft erfragen:** Eine Umfrage gibt einen Überblick über die Interessen der Kolleg_innen. Diese kann unter Einbindung der Personalabteilung über interne Kommunikationskanäle verbreitet werden.
2. **In den Austausch mit interessierten Kolleg_innen gehen:** Vernetzung von interessierten Mitarbeitenden der Organisation und Austausch über die Gründung eines Netzwerks durch ein erstes Treffen.
3. **Unterstützung suchen:** Ideenvorstellung des Netzwerks und Einholung von Unterstützung der Führungsebene und gegeben falls des DE&I-Teams bei der Erstellung des Strategieplans.
4. **Strategieplan aufstellen:** Gemeinsames Festlegen der Ziele, der Strategie und des Strategieplans für das Netzwerk. Der Strategieplan dient als Leitfaden zur Prüfung für die Führungsebene, damit das Netzwerk effektiv und zielorientiert arbeitet. Ausgerichtet sein sollte es an den Betriebsvereinbarungen, den gültigen Richtlinien der Organisation und den Geschäftszielen.
5. **Sponsor_in suchen:** Sponsor_innen aus dem Senior Management gehen eine Partnerschaft mit Netzwerken ein, ohne direkt vom Themenschwerpunkt betroffen sein zu müssen. Sie vermitteln zwischen den Interessen ihres Netzwerks und der Führungsebene.
6. **Regelmäßige Treffen und Aktivitäten planen:** Regelmäßiger Austausch in Form von Meetings, Workshops oder Veranstaltungen, um die Ziele voranzutreiben. Für externe Veröffentlichungen, Vorträge und Interviews müssen meistens Genehmigungen eingeholt werden. Die Anlaufstelle für Genehmigungen unterscheidet sich je nach Organisationsstruktur und internen Richtlinien.
7. **Aktivitäten verbreiten:** Oft laufen interne Kommunikationskanäle über die Personalabteilung, das Kommunikationsteam oder das DE&I-Team. Über Meldungen auf diesen Kanälen kann für die Teilnahme an öffentlichen Netzwerk-Aktivitäten geworben sowie neue Mitglieder gewonnen werden.

Wie können Organisationen die Gründung von Mitarbeitenden-Netzwerken unterstützen?

- Vernetzung von Mitgliedern des ERGs und anderen Organisationsbereichen zur Förderung von Informationsaustausch und Reichweite
- Erstellung einer internen Checkliste für die Gründung von ERGs in der eigenen Organisation
- Aufstellen von allgemeinen internen Richtlinien für ERGs
- Sicherstellung, dass die Mitarbeitenden-Netzwerke die benötigte Unterstützung und Ressourcen erhalten, um ihre Ziele zu erreichen. Zum Beispiel durch 1) Bereitstellung von Räumen 2) monatliche finanzielle Unterstützung für Materialien und Aktivitäten 3) Freistellung innerhalb der Arbeitszeit für den Austausch
- Einrichtung einer Support-Rolle des DE&I-Team, HR-Team oder aus der Geschäftsleitung zur Übernahme von verschiedenen administrativen und koordinativen Aufgaben. Dies entlastet das Mitarbeitenden-Netzwerk

Welche Vorteile bieten Mitarbeitenden-Netzwerk für Organisationen?

- Stärkung der internen Vernetzung
- Förderung der beruflichen Entwicklung der Mitarbeitenden durch Vernetzung und Wissensaustausch in Netzwerken
- Erweiterung des Verständnisses für andere Perspektiven und Diversity der Organisation durch Mitarbeitenden-Austausch in Netzwerken
- Verbesserte Erfolgchancen der Organisation durch Förderung der Kreativität und Innovation der Mitarbeitenden
- Externe und interne Positionierung für Vielfalt und Inclusion

Wie kann ein Strategieplan für ein Mitarbeitenden-Netzwerk aussehen?

Eine Grundlage für die Gründung eines Mitarbeitenden-Netzwerks kann ein ausformulierter Strategieplan sein. Die Genehmigung des Strategieplans hängt von der internen Organisationsstruktur der Organisation ab. Dafür können z. B. das DE&I-Team, HR-Team oder die Geschäftsleitung verantwortlich sein. Im Strategieplan sind folgende Punkte enthalten:

- Vorgeschlagener Name für das Netzwerk, entsprechend den bestehenden Namenskonventionen und Markenidentität
- Themenfokus
- Darstellung des Zusammenhangs zwischen der Mission des Netzwerks und den Zielen der Organisation
- Mögliche Mitgliedskriterien
- Definition der Leitung des Mitarbeitenden-Netzwerkes, die von den Mitgliedern durch Wahlen gewählt wurden
- Verpflichtung, dass der Strategieplan einer regelmäßigen rechtlichen Überprüfung unterliegt
- Falls vorhanden: Verpflichtung, mit anderen Mitarbeitenden-Netzwerken zusammenzuarbeiten. Dies bietet einen intersektionalen Ansatz der Mitarbeitenden-Netzwerke.
- Verpflichtung, dass der Strategieplan den Betriebsmanagementrichtlinien z. B. Arbeitsplatzsicherheit, Datenschutz etc. entspricht.

Checkliste für Mitarbeitende zur Gründung von ERGs:

Diese Checkliste stellt ein Beispiel dar, wie interessierte Kolleg_innen bei der Netzwerk-Gründung vorgehen können.

	Schritte	Zeitraumen
1)	Planung eines Treffens mit dem DE&I Team, HR-Team oder Geschäftsleitung zur Ideenvorstellung	
2)	Vorbereitung eines Kommunikationsplan mit den involvierten Instanzen (Geschäftsleitung, Sponsor_in, HR-Team und/oder DE&I-Team für regelmäßige Check-Ins)	
3)	Erstellung eines Strategieplans	
4)	Interne Umfrage über die Kommunikationskanäle der Organisation zu den Interessen und Bedürfnissen potenzieller Mitglieder zur Rekrutierung weiterer Mitglieder des Netzwerks	
5)	Erstellung von Kommunikationsmaßnahmen zur aktiven Rekrutierung potenzieller Mitglieder. Die Mission und den Wert des Mitarbeitenden-Netzwerks müssen klar formuliert werden	
6)	Erstellung und Verteilung eines Leitfadens mit Informationen über das Netzwerk an interessierte Parteien wie HR-Team, DE&I- Team, die Geschäftsorganisation und das Managementteam	
7)	Suche nach einer Support-Rolle aus der Führungsebene, HR-Team oder DE&I- Team, der/die aktiv bei der Entwicklung des Netzwerks unterstützt. Dies kann durch 1) finanzielle Unterstützung 2) organisatorische Unterstützung geschehen	
8)	Durchführung einer Einführungsveranstaltung, um die Mission und Ziele des Netzwerks, die Mitglieder und den Strategieplan potenziellen Mitglieder zu präsentieren	