werkstatt PARITÄT
GEMEINNÜTZIGE GMBH

Abschlussdokumentation

der im Projekt „Diversity in sozialen Organisationen“ anlässlich des 3. Deutschen Diversity-Tags am 09. Juni 2015 durchgeführten

Diversity-Tag-Aktion

„Vielfalt gemeinsam unternehmen“

GlücksSpirale
VON LOTTO

DEUTSCHER DIVERSITY TAG 2015
charta der vielfalt

Inhalt

1. **Warum Diversity immer wichtiger wird** 3
2. **Die Charta der Vielfalt und der Deutschen Diversity-Tag** 3
3. **Die Werkstatt PARITÄT als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt** 4
4. **Das Projekt „Diversity in sozialen Organisationen“** 6
5. **Die Diversity-Tag-Aktion „Vielfalt gemeinsam unternehmen“ am 09. Juni 2015** 6
6. **Der Diversity-Flyer – eine Arbeitshilfe zum Thema** 14

Impressum 15

1. Warum Diversity immer wichtiger wird

Demografischer Wandel, Migration, flexibler gewordene Familienstrukturen, wachsende Armut und Ungleichheit stellen Gesellschaft wie Organisationen vor neue Herausforderungen. Eine gezielte Förderung der gesellschaftlichen Vielfalt könnte viele Probleme lösen. Unternehmen werden es sich, um die Wettbewerbsfähigkeit sicher zu stellen, nicht mehr leisten können, arbeitsfähige und -willige Personenkreise, die heute keine Arbeit finden oder nur „geringfügig“ bzw. „in Teilzeit“ beschäftigt werden, auszuklammern. Diversity und Innovation heißt das Stichwort: Es geht um die erhöhte Problemlösungsfähigkeit heterogener Gruppen. Innovation macht man nicht alleine; sondern in einem bewusst vielfältig zusammengesetzten Team.

Durch gezieltes Diversity Management können entscheidende Wettbewerbsvorteile erzielt werden. Unternehmen können sich mit attraktiven Arbeitsplätzen am Markt positionieren. Diversity steht dabei für einen guten Mix an Mitarbeitenden: ältere, junge, unterschiedlich qualifizierte und talentierte, familiär geforderte, weibliche und männliche Fach- und Führungskräfte, mit und ohne Migrationshintergrund, spezialisierte und eingeschränkt einsatzfähige.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen haben es jedoch häufig schwer, da finanzielle und personelle Ressourcen fehlen, um eine vorausschauende zukunftsfähige, diversity-orientiere Personal- und Unternehmenspolitik zu entwickeln und umzusetzen. Doch die Zahl derer, die die Begriffe „Diversity“ und „Diversity-Management“ kennen, schätzen und verbreiten wächst zunehmend und auch die Unterstützungsangebote im Bereich Diversity und Diversity Management nehmen stetig zu.

2. Die Charta der Vielfalt und der Deutschen Diversity-Tag

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Die Charta der Vielfalt wurde 2006 von prominenten Arbeitgebenden ins Leben gerufen und wird von der Schirmherrin, der Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, unterstützt. Mehr als 2.200 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben sich seither der Charta angeschlossen und die Zahl der Unterzeichnenden steigt weiter.

2012 rief die Charta der Vielfalt den Deutschen Diversity-Tag ins Leben. Seitdem lädt sie jährlich Anfang Juni bundesweit alle Arbeitgebenden ein, den Diversity-Tag mitzugestalten – für die eigenen Mitarbeitenden, für Geschäftspartnerinnen und -partner, für die Öffentlichkeit und vor allem für die Verbreitung des Vielfalt-Gedankens.

Mit wachsendem Erfolg beteiligen sich immer mehr Arbeitgebende und Institutionen daran, um gemeinsam durch vielerlei Aktionen wie Workshops, Tage der offenen Tür, Diversity-Buffets, Flashmobs, Filme oder Podiumsgespräche, ein Zeichen für eine moderne Personalpolitik zu setzen: für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Wissenstransfer zwischen „Alt & Jung“ und die grundsätzliche Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz egal welcher Nationalität, welchen Alters, welcher sexuellen Identität, welcher körperlichen Verfassung etc.

Weitere Infos zur Charta der Vielfalt, dem Diversity-Ansatz und dem Diversity-Tag finden Sie unter www.charta-der-vielfalt.de.

3. Die Werkstatt PARITÄT als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt

Als Tochtergesellschaft des PARITÄTISCHEN in Baden-Württemberg, dem über 800 selbständige Mitgliedsorganisationen mit insgesamt rund 4000 sozialen Diensten und Einrichtungen angeschlossen sind, gehört sie einem Verband an, der konfessionell, weltanschaulich und parteipolitisch unabhängig ist und die Vielfalt der Ansätze und der Suche nach neuen Lösungen in den Wohlfahrtspflege fördert. Gleiche Möglichkeiten für jede und jeden, die bzw. der um die Lösung der eigenen oder der sozialen Probleme Anderer bemüht ist stehen im Mittelpunkt. Die Anbindung an das Paritätische Netzwerk bedeutet zudem für die Werkstatt PARITÄT die wertvolle Nähe zur sozialen Praxis, zu den vielen professionell und ehrenamtlich Tätigen, die es durch die Weiterentwicklung sozialer Arbeit zu unterstützen gilt.

Sie versteht sich als Partnerin, die Impulse aufnimmt, aber auch soziale Innovationen anstößt und neue Wege geht, beispielsweise bei der assistierten Ausbildung von

langzeitarbeitslosen Jugendlichen, der Integration von Straffälligen in Arbeit und Beruf oder der Elternarbeit bei der beruflichen Orientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Das Ziel der Werkstatt PARITÄT ist es, soziale Innovationen wirkungsvoll und nachhaltig zu gestalten und zu erproben: Diversity, Inklusion, gesellschaftliche Teilhabe, die Überwindung gesellschaftlicher Ausgrenzung sowie die Verwirklichung einer familienbewussten, gendergerechten und kultursensible Arbeitswelten sind ihr wichtig.

Für die Werkstatt bedeutet Diversity im Unternehmen das gezielte Erkennen, Fördern und Wertschätzen von Vielfalt im Team, in der Belegschaft, um so die soziale Vielfalt konstruktiv für den Unternehmenserfolg zu nutzen. Sie identifiziert sich damit mit der Charta der Vielfalt und unterzeichnete diese 2013, um sich auch öffentlich zu Diversity am Arbeitsplatz zu bekennen und sich für Diversity Management einzusetzen.

Sie verankerte die Anerkennung der Personalvielfalt in ihrem Leitbild, denn die „[Ihre] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind kompetent, motiviert und [ihr] größtes Kapital. [Sie schätzt] ihre Vielfalt und berücksichtig[t] ihre Bedarfe. Individuell abgestimmte Angebote gehören [demnach] zu [ihrem] lebensphasenorientierten Personalmanagement.

Das Thema Diversity spielt auch in den vielfältigen Projekten der Werkstatt PARITÄT eine Rolle, da diese die Schaffung von Chancengleichheit und den Abbau sozialer Diskriminierung von Minderheiten zum Ziel haben.

Sie widmet sich mit verschieden Projekten direkt der Fachkräftegewinnung und -bindung in der Sozialwirtschaft unter diversity-orientierten Aspekten. Denn gerade hier ist es essentiell, gutes Personal zu gewinnen, zu binden und diversity-gerecht einzusetzen, sodass dem steigenden Fachkräftebedarf durch zukunftsfähige Personal- und Unternehmenspolitik begegnet werden kann. Hierbei spielt die Sensibilisierung von Führungskräften und Personalverantwortlichen wie auch das Bündeln von Informationen und die Entwicklung konkreter Handlungsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle, wie im Projekt „Diversity in sozialen Organisationen“.

4. Das Projekt „Diversity in sozialen Organisationen“

Im Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2015 führte die Werkstatt PARITÄT das Projekt „Diversity in sozialen Organisationen“ durch, welches durch die GlücksSpirale gefördert wurde. Ziel des Projekts war die Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Bezug auf Diversity (Management), sowie die Förderung vor allem kleiner und mittlerer Organisationen des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg bei der Einführung von Diversity Management. Hierzu sollte zum einen die Beteiligung am Deutschen Diversity-Tag mit einer öffentlichkeitswirksamen Aktion geplant, durchgeführt und dokumentiert werden. Zum anderen sollte die Entwicklung und Publikation von praxisnahen Arbeitshilfen zum Thema Diversity im Mittelpunkt stehen (s.u.).

5. Die Diversity-Tag-Aktion „Vielfalt gemeinsam unternehmen“ am 09. Juni 2015

Anlässlich des 3. Deutschen Diversity-Tags wurde die gemeinsame Aktion „Vielfalt gemeinsam unternehmen“ mit der Stadt Stuttgart (Haupt- und Personalamt) und den Paritätischen Mitgliedern AIDS-Hilfe Stuttgart e.V. und Sbr Gemeinnützige Gesellschaft für Schulung und berufliche Reintegration mbH im Zentrum Stuttgarts initiiert:

Abbildung 1: Die Beteiligten des Flashmobs versammeln sich vor dem Rathaus.

Von 11:30 bis 17:30 Uhr luden die Aktionsakteurinnen und -akteure passierende Bürgerinnen und Bürger dazu ein, sich über Diversity, die Chancen der Personal-Vielfalt am Arbeitsplatz, zu informieren und sich kurz mit ihr auseinanderzusetzen. Der ebenfalls im Projekt entstandene Diversity-Flyer wurde bei der Aktion erstmalig unter ihnen verteilt. Zudem wurden sie dazu eingeladen, ihre Anregungen, Wünschen, Ideen, bzw. Erfahrungen bezüglich der Personal-Vielfalt am Arbeitsplatz auf Luftballon-Karten festzuhalten. Etliche Frauen und Männer schrieben spontan vor dem

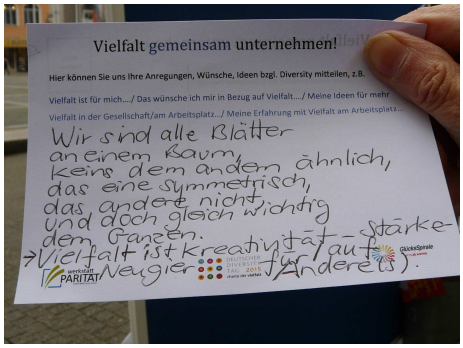


Abbildung 2: Ein der Vielfalt-Postkarten.

Stuttgarter Rathaus ihre Vorstellungen von einer gelungenen Personal-Vielfalt auf Postkarten. An Luftballons gebunden bildeten sie von Stunde zu Stunde wachsende Luftballon-Reben am Boden.

Als Aktionsauftakt fand um Punkt 12:00 Uhr ein einminütiger Diversity-Flashmop auf dem Marktplatz statt, bei dem verschiedene, in den Farben des Logos der GlücksSpirale und der Charta der Vielfalt gekleidete, Beteiligte große Transparente hochhielten, auf denen vielfältige Assoziationen zum Thema Diversity standen und die Passantinnen und Passanten auf Vielfalt aufmerksam machten.

Abbildung 3: Die Luftballons werden losgelassen, Clarissa Schubert, Bernd Reichert, Necla Karaburun und Stefan Lücke (v.l.r.).

Den Höhepunkt der Aktion bildet um 17:00 Uhr das Steigenlassen der Vielfalt-Luftballons: Necla Karaburun, Vertreterin der Werkstatt PARITÄT schnitt gemeinsam mit den Aktionspartnern Bernd Reichert, Leiter des Haupt- und Personalamts der Landeshauptstadt Stuttgart, Clarissa Schubert, Vertreterin der sbr gGmbH und Stefan Lücke, Vertreter der AIDS-Hilfe Stuttgart e.V. die angebundenen Luftballons samt Postkarten mit Anregungen zu Vielfalt am Arbeitsplatz los. Sie transportierten Gedanken und Wünsche zu mehr Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Mut zu „Eigen-Art“ am Arbeitsplatz hinaus, um noch mehr Menschen für das Thema Diversity zu sensibilisieren.

Impressionen des Diversity-Tags

Abbildung 4: Infomaterial rund um Diversity

Abbildung 5: Der Infostand zur Diversity-Tag-Aktion

Abbildungen 6: Eindrücke des Diversity-Flashmobs auf dem Stuttgarter Marktplatz, vor dem Rathaus.

Abbildung 7: Unsere Infotafel mit Akteuren und Fördergebern

Abbildung 8: Die Luftballon-Rebe mit den Vielfalt-Postkarten wächst...

Abbildung 9: Bunte Luftballons visualisieren Vielfalt und bilden die Fördergeber ab.

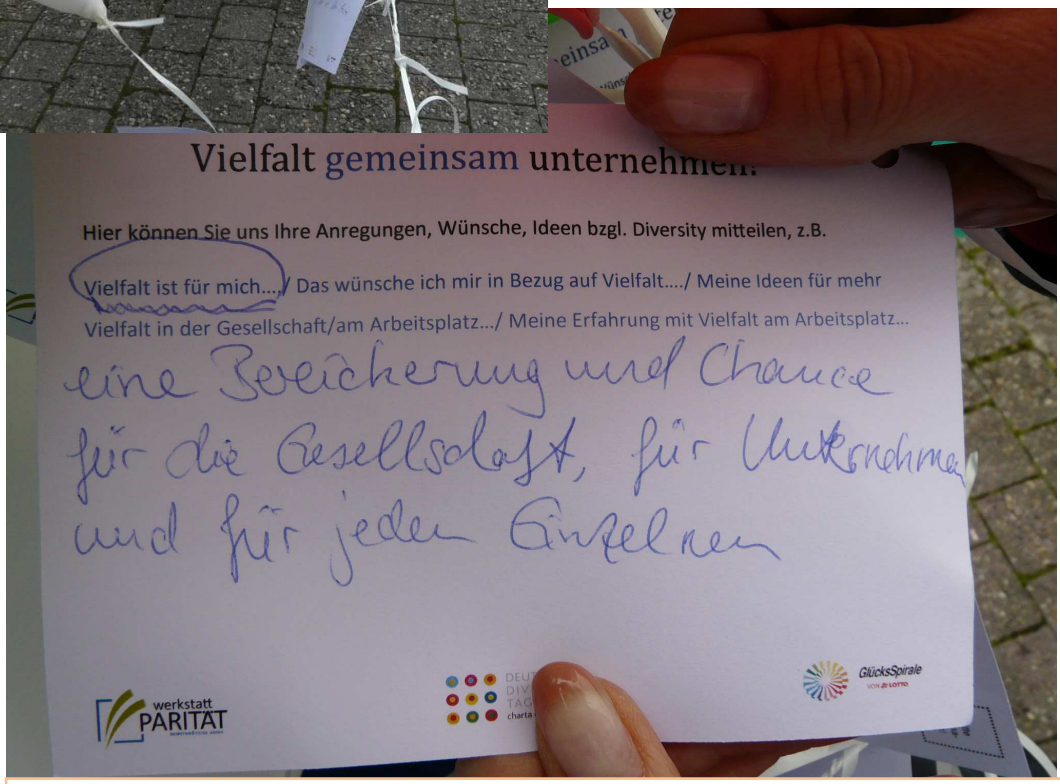
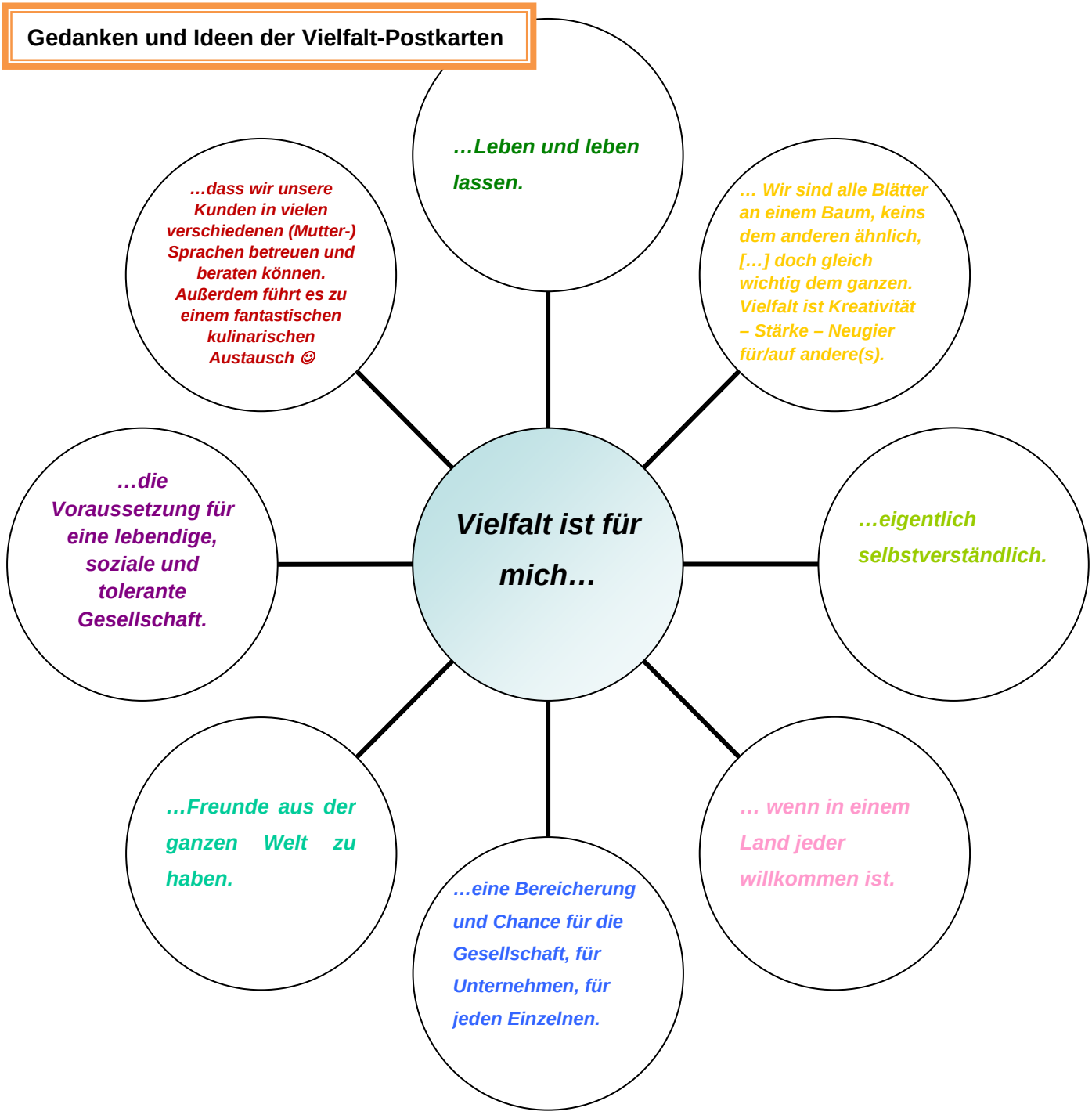


Abbildung 10: Eine der beschrifteten Vielfalt-Postkarten.

Gedanken und Ideen der Vielfalt-Postkarten



Wünsche und Anregungen der Vielfalt-Postkarten

6. Der Diversity-Flyer – eine Arbeitshilfe zum Thema

Innerhalb des Projekts wurde ein übersichtlicher Flyer entwickelt, auf dem sich Antworten rund

um die Fragen „Wie geht Diversity?“, „Welche Vorteile entstehend Arbeitgebenden und -nehmenden durch Diversity?“, „Warum gehört Diversity unerlässlich zu einer modernen Personalpolitik?“ finden. Der Flyer „Für mehr Personal-Vielfalt am Arbeitsplatz – Informationen und Anregungen“ lässt sich als Poster entfalten und veranschaulicht mit selbsterklärenden Schaubildern das Thema auf einfache Weise.

Den Diversity-Flyer finden Sie auf der Homepage der Werkstatt-PARITÄT, wo sich auch weitere Publikationen zu den Themen Diversity, Personalgewinnung und -bindung finden:

http://www.werkstatt-paritaet-bw.de/category/publikationen/

Impressum

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Hauptstraße 28
70563 Stuttgart-Vaihingen
Telefon 0711 2155-410, Telefax 0711 2155-426
info@werkstatt-paritaet-bw.de
www.werkstatt-paritaet-bw.de

Dezember 2015

Redaktion und Layout

Kirsi-Marie Welt
Werkstatt PARITÄT gGmbH

Fotos

Werkstatt-PARITÄT

Hinweis

Die vorliegende Dokumentation wurde im Projekt „Diversity in sozialen Organisationen“ erstellt und durch die GlücksSpirale gefördert.