

# STARTER.Booklet

## für Teams

Vielfalt neu  
denken

 #diversitychallenge



# Das STARTER.Booklet für eure

**DIVERSITY  
CHALLENGE**  
2022-23

Vielfalt neu denken

Wir begrüßen euch ganz herzlich als Team bei der 3. Runde der **DIVERSITY CHALLENGE**. Ihr habt gemeinsam mit Teams aus ganz Deutschland die Herausforderung angenommen, Vielfalt mit Leben zu füllen – und zwar dort, wo ihr arbeitet! Wir freuen uns sehr, euch bei eurer CHALLENGE zu begleiten. Wir sind auf eure Ideen und Aktionen gespannt.

Der Verein Charta der Vielfalt ruft mit der **DIVERSITY CHALLENGE** zum dritten Mal junge Beschäftigte auf, durch Aktionen im Arbeitsalltag Vielfalt und Engagement im Arbeitsleben zu stärken. Dieses Mal dreht sich alles wieder um die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz als Leitthema. Es gibt wieder drei Wettbewerbsdисziplinen mit jeweils einer Leitfrage. Unser Aufruf lautet: Lasst uns Vielfalt neu denken!

Mit dem **STARTER.Booklet** möchten wir euch bei eurer CHALLENGE unterstützen, informieren und inspirieren. Wichtig sind dabei die Fragen: Wie funktioniert der Wettbewerb? Was bedeutet Diversity? Wie könnt ihr mit Diversity durchstarten?

Wir wünschen euch viel Spaß und Erfolg bei der CHALLENGE!

Wenn ihr weitere Fragen habt oder Unterstützung braucht, meldet euch gerne bei uns.




Euer Wettbewerbsbüro



# Wie könnt ihr das **STARTER.Booklet** verwenden?

Das **STARTER.Booklet** könnt ihr so verwenden, wie ihr es braucht: Ihr könnt die Seiten ausdrucken, verteilen, umsordieren, kopieren, ergänzen, aufteilen oder an die Wand tapen. Es bietet euch Informationen, Anregungen und Unterstützung zum Thema Diversity und zur Wettbewerbsaufgabe.


Drei Symbole zeigen euch für den schnellen Blick:


-  Wichtige Aspekte für den Wettbewerb und Funfacts
-  Tipps und Tricks
-  Aufgaben und spannende Aktivitäten, die ihr machen könnt


Außerdem zeigen die Wackelfiguren, in welchem Kapitel ihr euch befindet.


Das steckt im **STARTER.Booklet**:

- **Die DIVERSITY CHALLENGE**  
Wie funktioniert der Wettbewerb?  
Welche Phasen gibt es?  
Wo bekommen wir Hilfe?


- **DIVERSITY verstehen**  
Was bedeutet Diversity? Welches Verständnis haben wir von Diversity in der Arbeitswelt?


- **DIVERSITY entdecken**  
Wie können wir Vielfalt in der Arbeitswelt stärken? Wie sieht unsere Vision von einer respektvollen und vorurteilsfreien Arbeitswelt aus?


- **DIVERSITY starten**  
Wie können wir Aktionen entwickeln?  
Wie können wir Vielfalt mit Leben füllen?



# Die DIVERSITY CHALLENGE

Wie funktioniert der Wettbewerb?

Welche Phasen gibt es und was wird wichtig?

Wo bekommen wir Hilfe?



# Die DIVERSITY CHALLENGE

Mit Vielfalt gewinnen: Dazu rufen wir von der Arbeitgebendeninitiative Charta der Vielfalt mit der **DIVERSITY CHALLENGE** junge Beschäftigte im Alter zwischen 16 und 27 Jahren auf.

Wir möchten wissen: Was bewegt euch als junge Beschäftigte beim Thema Diversity? Wie wollt ihr Vielfalt in eurer Organisation leben? Und welche kreativen und innovativen Ideen habt ihr für ein wertschätzendes Miteinander am und außerhalb eures eigenen Arbeitsplatzes?

Gerade ihr als junge Beschäftigte habt einen frischen Blick darauf, wie die Arbeitswelt von morgen aussieht und wie ein wertschätzender Umgang miteinander gelingen kann. Daher haben wir im Jahr 2017 den Teamwettbewerb **DIVERSITY CHALLENGE** im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ ins Leben gerufen.

Die zentrale Wettbewerbsfrage lautet:

**Wie können wir Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld vorantreiben und mit Leben füllen?**

Als junge Beschäftigte seid ihr die Mitarbeitenden und Führungskräfte von morgen. Ihr werdet maßgeblich die zukünftige Arbeitswelt prägen und erleben. Umso wichtiger ist es, dass eure Stimme hörbar und eure Vision von gelebter Vielfalt sichtbar wird. Wir wollen euch dabei unterstützen. Wir möchten euch zuhören und euch als junge Botschafter\_innen für Vielfalt auf eurem Weg begleiten. Und wir möchten euch zeigen: Vielfalt beginnt bei euch selbst – egal ob am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit oder im Privatleben.

Der Wettbewerb gibt euch eine Plattform, um euch für Vielfalt in eurer Organisation und darüber hinaus einzusetzen und eure Vision von Vielfalt in der Arbeitswelt zu leben.

Mehr zum Verein Charta der Vielfalt, seinen Zielen und zum Bundesprogramm „Demokratie leben!“ erfahrt ihr unter: [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de) und [www.demokratie-leben.de](http://www.demokratie-leben.de)



# Das Leitthema 2022–23: Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz

Deutschland ist eine Vielfaltsgesellschaft – und sie ist sichtbar: ob am Arbeitsplatz oder in der Freizeit. Wir treffen Menschen, die aus anderen Perspektiven als wir selbst auf die Welt blicken. Genau das macht unser Zusammenleben spannend, aufregend, lebenswert! Doch wie wirkt sich unsere Vielfältigkeit auf das Arbeitsleben aus? Wie gehen wir mit dem Anderssein tatsächlich um?

Diese Fragen interessieren uns bei der **DIVERSITY CHALLENGE 2022–23** ganz besonders. Deshalb lautet das Leitthema auch in dieser Wettbewerbsrunde wieder:

## Die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz



Gerade der Arbeitsplatz ist ein wichtiger Ort gleichberechtigter Teilhabe. Dort haben wir die Chance, uns mit unseren Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten kennenzulernen. Hier begegnen wir verschiedenen Persönlichkeiten, diskutieren, streiten und lachen zusammen – das ganze Jahr über.

An unserem Arbeitsort müssen wir uns aber gleichzeitig immer kritisch fragen: Arbeiten wir tatsächlich auf Augenhöhe? Können sich alle mit ihren Potenzialen und Fähigkeiten einbringen? Funktioniert das vorurteilsfreie und wertschätzende Zusammenarbeiten wirklich? Und sind wir offen für das Anderssein? Wenn ihr euch diese Fragen stellt und beantwortet, könnt ihr Veränderungen anstoßen und Haltung zeigen.

Wir laden euch mit dem Leitthema ein, euch mit dem Zusammenarbeiten und -leben in der Vielfaltsgesellschaft auseinanderzusetzen und Vielfalt an eurem Arbeitsplatz aus einem gesellschaftlichen Blickwinkel heraus querzudenken, mitzudenken, vorauszudenken.

Mehr zum Leitthema findet ihr auf [Seite 24](#).

# Die Wettbewerbsdisziplinen

Bei der **DIVERSITY CHALLENGE 2022–23** gibt es drei Wettbewerbsdisziplinen. Als Team entscheidet ihr selbst, in welcher Disziplin ihr teilnehmen möchtet – je nachdem, welchen inhaltlichen Schwerpunkt ihr setzen oder welcher Herausforderung ihr euch an eurem Arbeitsplatz annehmen möchtet.

Die drei Wettbewerbsdisziplinen sind:

**Disziplin 1: DIVERSITY gestalten**

**Disziplin 2: DIVERSITY leben**

**Disziplin 3: DIVERSITY neu denken**

Jede Disziplin hat eine Leitfrage. Im Folgenden erfahrt ihr mehr über die einzelnen Wettbewerbsdisziplinen.



# 1

## DIVERSITY gestalten

In der Disziplin „DIVERSITY gestalten“ sind kreative und künstlerische Ideen gefragt. Es geht hier vor allem darum, sich auf kreative Art und Weise der Vielfältigkeit am Arbeitsplatz zu nähern und damit zu zeigen: Vielfalt gehört zu unserer Organisationskultur.

Ob Gestaltung von Arbeitsorten und -räumen, der Dreh eines Videos oder die Entwicklung von neuen digitalen Angeboten wie zum Beispiel einer Spiele-App oder einer Informationsplattform im Intranet: Bei „DIVERSITY gestalten“ haben alle Aktionen Platz, die ein anschauliches und unübersehbares Zeichen für Vielfalt setzen.

➔ **Wie können wir die Vielfalts-  
gesellschaft am Arbeitsplatz  
sichtbar machen?**

# Die Wettbewerbsdисциплиnen



## DIVERSITY

### leben

In der Disziplin „DIVERSITY leben“ geht es darum, Vielfalt durch Aktionen im Arbeitsumfeld erlebbar zu machen und vor allem den vorurteilsfreien Umgang zwischen Mitarbeitenden und Kolleg\_innen zu stärken.

Ob in Form von Workshops, Themenparcours oder ganzen Diversity-Tagen: In dieser Disziplin stehen die Interaktion und das Miteinander im Mittelpunkt. Wie kann Wertschätzung am Arbeitsplatz jeden Tag spürbar werden? Wenn ihr also den Austausch zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten anregen möchtet, seid ihr in der Disziplin 2 goldrichtig.

→ **Wie können wir die Vielfalts-gesellschaft am Arbeitsplatz im Miteinander stärken?**



## DIVERSITY

### neu denken

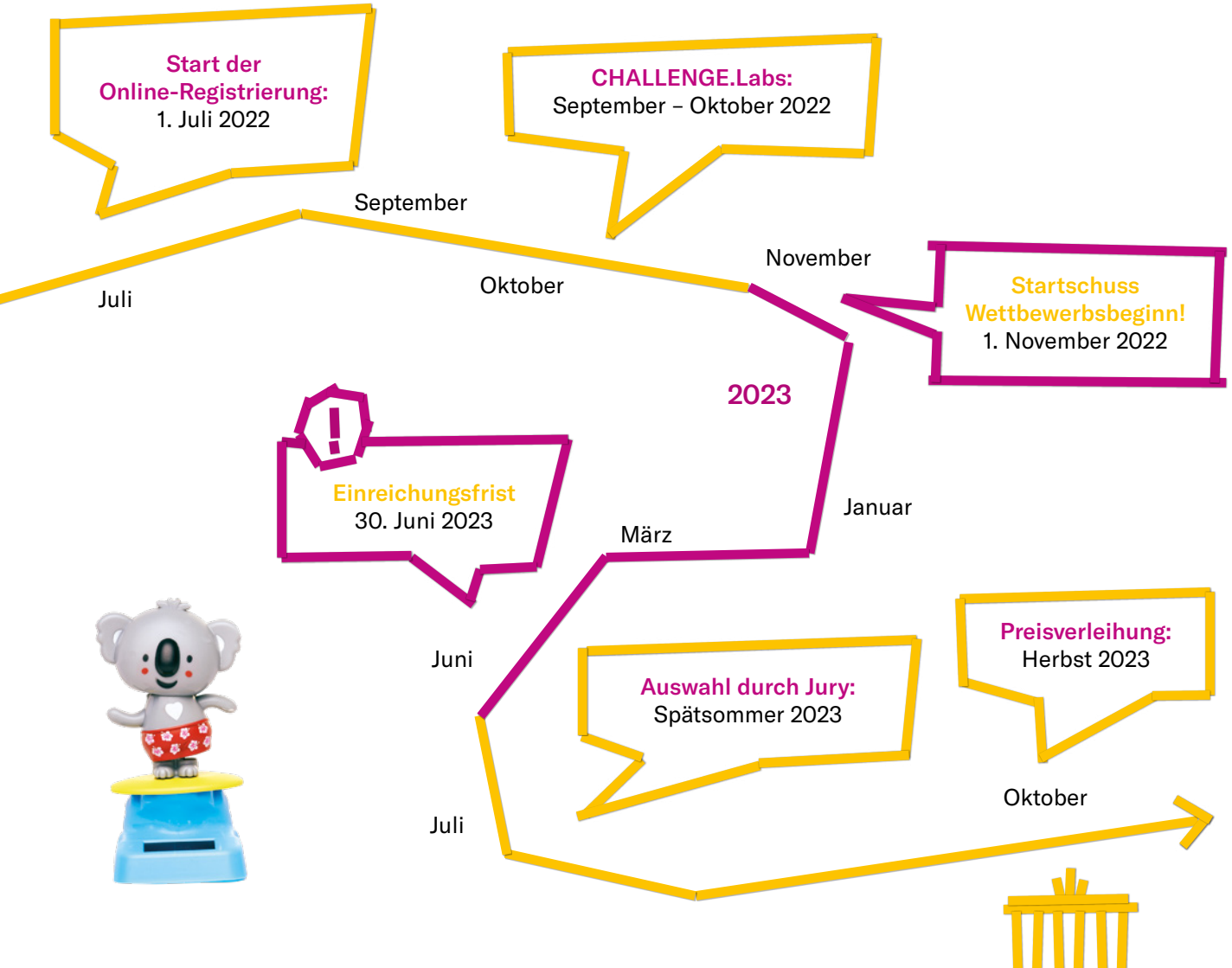
In der Disziplin „DIVERSITY neu denken“ braucht es vor allem zweierlei: Innovationsgeist und Weitblick. Denn hier werden neuartige und ungewöhnliche Ansätze zum positiven Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt in der eigenen Organisation gesucht.

Wie können wir unsere Organisation für die Vielfaltsgesellschaft öffnen? Was braucht es, damit wirklich alle ein Gefühl der gleichen Chancen und der persönlichen Entfaltung erleben? In dieser Disziplin sind also all diejenigen richtig, die mit ihren Aktionen Strukturen und Prozesse verändern und neue Wege im Vielfaltsmanagement gehen möchten.

→ **Wie können wir die Vielfalts-gesellschaft am Arbeitsplatz neu denken?**



# Der Zeitplan in der Übersicht



# Der Ablauf der **DIVERSITY CHALLENGE**



Für die **DIVERSITY CHALLENGE** durchlaufen die Teams sechs verschiedene Level mit verschiedenen Aufgaben. Dabei entscheidet jedes Team selbst, wann und wie es die Aufgaben bearbeitet. Fest steht jedoch das **Online-Teamprofil**, das unter [www.diversity-challenge.de](http://www.diversity-challenge.de) von den Teams selbst oder durch dem\_der Mentor\_in gepflegt und bearbeitet wird. Hier werden werdet Ihr auch von Level zu Level geführt und solltet regelmäßig schauen, ob dort noch alles aktuell ist.

## Level in eurem Teamprofil

Ihr werdet bei der Eingabe eurer Daten jeweils automatisch von Level zu Level geführt.

### Level 1 + 2 : Registrierung und Freischaltung durch das Wettbewerbsbüro

Mit der Registrierung melden sich die Teams über die Webseite der **DIVERSITY CHALLENGE** an und werden durch das Wettbewerbsbüro geprüft und freigeschaltet. Danach geht es weiter ...

## Aufgaben (Beispiele)

Hier stehen einige Aufgaben, die sich für einzelne Teams aber individuell gestalten. Ihr entscheidet, wann ihr welche Aufgabe bearbeitet.

Bei der Registrierung Ansprechperson auswählen:

- Die Ansprechperson ist der Hauptkontakt für das Wettbewerbsbüro. Die Person kann später geändert werden. (Ansprechperson und Mentor\_in können identisch sein, müssen aber nicht.)
- mit Diversity-Dimensionen beschäftigen

# Der Ablauf der DIVERSITY CHALLENGE

## Level in eurem Teamprofil

### Level 3: Team und Aktionsidee

Hier sollten so früh wie möglich die Teamdaten eingegeben werden: Teamname, Mitglieder, Mentor\_in, Wettbewerbsdisziplin etc.

Diese Daten sind nur für den wettbewerbsinternen Gebrauch gedacht und nicht öffentlich sichtbar (außer Disziplin).  
Bitte denkt an die Aktualisierung, falls sich Änderungen ergeben.

### Level 4: Aktionsdokumentation

Jetzt wird es konkret. Zeigt hier, welche Aktivitäten gerade bei euch laufen und was ihr umgesetzt habt! Alles, was ihr hier dokumentiert, wird in eurem öffentlichen Teamprofil sichtbar!

## Aufgaben (Beispiele)

- Sich für eine der drei Wettbewerbsdisziplin entscheiden
  - Gegebenenfalls noch Mentor\_in finden
  - Team organisieren
  - Erste Aufgaben verteilen
  - Ziel für die Aktion definieren
  - Idee entwickeln
  - Zeitplan erstellen
  - Teamprofil ergänzen
  - Maßnahmenplan erstellen
  - Überlegungen: Wie bewerben wir unsere Idee und wie dokumentieren wir sie?
  - Aktionsidee beschreiben
- 
- Aktion umsetzen
  - Aktion dokumentieren
  - Wettbewerbseinreichung vorbereiten

# Der Ablauf der DIVERSITY CHALLENGE

## Level in eurem Teamprofil

### Level 5: Wettbewerbsbeitrag

Hier reicht ihr euren Wettbewerbsbeitrag für die Jury ein. Stellt kurz, aber ausführlich genug dar, was ihr gemacht habt, welche Ziele ihr hattet und wie ihr sie erreicht habt. Dafür stellen wir euch ein Formular zur Verfügung.

### Level 6: Juryauswahl

Euer Beitrag ist vollständig und liegt bei der Jury. Nun heißt es abwarten und Daumen drücken. Ob ihr es mit eurem Beitrag auf die Shortlist geschafft habt oder nicht, erfahrt ihr direkt über das Wettbewerbsbüro.

## Aufgaben (Beispiele)

- Wettbewerbsbeitrag zusammenstellen und formulieren
- Wettbewerbsbeitrag einreichen
- Aktionssteckbrief ausfüllen

- Entscheidung abwarten
- Aktion bekannter machen
- Teilnahme am Abschlussevent planen

# Begleitformate und Unterstützungsangebote für alle Teams

Im internen Teambereich und auf der Website findet ihr wichtige Informationen und weitere Hilfsmaterialien zu allen Levels und den verschiedenen Aufgaben, die ihr als Team zu bewältigen habt:

- Flyer zur **DIVERSITY CHALLENGE**
- Poster und Postkarten
- Online-Banner zur Einbindung auf eurer Website
- Social-Media-Material zur Verwendung auf euren Facebook- und Instagram-Kanälen
- Anzeigenvorlage für Print- und Onlinebereich
- Handouts
- Online-**DIVERSITY.Aktionsbox**
- **Aktionsbooklet** etc.

Zentraler Anlaufpunkt für alle Fragen ist neben den **FAQ** und den Materialien auf der Website natürlich das **Wettbewerbsbüro** – die Kontaktdaten findet ihr ganz hinten im Booklet.

Das Wettbewerbsbüro wird sich regelmäßig mit einem Infoletter bei euch melden. Diesen senden wir monatlich an die E-Mail-Adresse der Hauptansprechperson, die bei eurer Teamregistrierung hinterlegt wurde.

Im digitalen INNOVATION.Space stehen euch verschiedene E-Learning-Tools zur Verfügung:

- On-Demand könnt ihr euch hier themenbezogenen Input abrufen. Entweder als Team gemeinsam oder einzeln – und das zu jeder Zeit von jedem Ort aus.
- Regelmäßig werden wir hier verschiedene Live-Online-Formate und Online-Seminare zu Themen anbieten, die euch euch bei eurer Aktionsumsetzung voranbringen.



# Eure Aufgabe: Aktion planen und umsetzen

Im Rahmen des Wettbewerbs entwickelt ihr als Teams konkrete Aktionen oder Maßnahmen entlang des Leitthemas „Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz“ und innerhalb einer der drei Wettbewerbsdisziplinen.

Informationen zum Leitthema findet ihr auf der [Seite 6](#).

Beim vervollständigen eures Teamprofils (Level 3), habt ihr euch entschieden, in welcher Disziplin ihr teilnehmen und einen Beitrag entwickeln wollt. Je nach dem, welchen inhaltlichen Schwerpunkt Ihr setzen oder welche Herausforderung Ihr angehen möchtet.

Bevor ihr loslegt, schaut euch noch einmal die jeweilige Leitfrage eurer Disziplin an:

**Disziplin 1:** Wie können wir die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz sichtbar machen?

**Disziplin 2:** Wie können wir die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz im Miteinander stärken?

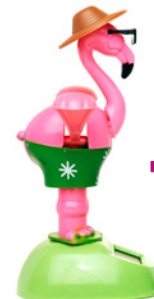
**Disziplin 3:** Wie können wir die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz neu denken?

Jede Aktion beginnt mit einer Idee. Die Kunst besteht darin, die Idee mit Inhalt zu füllen, ihr eine Gestalt zu geben und sie zu visualisieren. Die Erstellung eines Moodboards kann hier hilfreich sein, auf dem ihr alle eure Ideen, Meinungen, Gedanken und Stimmungen zusammentragt, die ihr mit eurer Leitfrage verbindet. Ihr könnt dazu Fotos, Bilder, Post-its nutzen. So entsteht eine bunte Ideencollage.



## Die Charta der Vielfalt im Wortlaut

Ein guter Ausgangspunkt für die Ideenfindung und Aktionsplanung sind die Charta der Vielfalt im Wortlaut und die unterschiedlichen Dimensionen von Diversity, die ihr auf den folgenden Seiten findet. Wo hakt es bei euch, welche Bausteine gibt es? Was möchtet ihr verändern? Was ist euch wichtig? Diskutiert diese Punkte zunächst im Team und unterzieht euch einem Reality-Check! Aber Achtung: Keine Dimension ist wichtiger als die andere!



# Der Wettbewerbsbeitrag: Dokumentation erstellen

Nach der Aktion kommt der Wettbewerbsbeitrag. Jedes Team kann einen Beitrag einreichen – immer in Form einer multimedialen Dokumentation seiner Aktion (oder Aktionsreihe). Außerdem erstellt ihr einen Aktionssteckbrief, der alle wichtigen Aspekte eurer Aktion übersichtlich zusammenfasst. Bei der Entwicklung der Beitragserstellung könnt ihr als Team so divers und kreativ sein, wie es das Thema Vielfalt zulässt. Insgesamt muss aber grundlegend ein ganzheitlicher Ansatz von Vielfalt erkennbar sein. Und in eurem Teamprofil werdet ihr ganz konkret noch im Vorfeld und rechtzeitig informiert, worauf ihr bei der Einreichung eurer Dokumentation und beim Ausfüllen des Aktionssteckbriefes achten müsst (zum Beispiel mögliche Dateiformate, maximale Datenmenge etc.).



## Klebt euren Lieblingswackelbuddy auf

Schwere Nüsse zu knacken? Gebt euren Köpfen eine kreative Pause und klebt eure Wackelfigur auf einen Untergrund eurer Wahl. Nutzt unseren Hashtag **#diversitychallenge** und werdet Teil unserer Social-Media-Kanäle:

📷 charta\_der\_vielfalt

📱 @chartadervielfalt



## Folgende Bedingungen muss eine Aktion erfüllen:

- Sie setzt sich mit mindestens einem Aspekt der sieben Diversity-Dimensionen auseinander.
- Sie wirkt nach innen in die Organisation hinein.
- Sie greift einen für die Organisation relevanten Aspekt auf.
- Sie hat Aktionscharakter.
- Sie wirkt nachhaltig über die Aktion hinaus.

Für die Disziplinen 1 und 2 gilt: Die Aktion muss zwingend innerhalb des Wettbewerbszeitraums umgesetzt werden.

In der Disziplin 3 können auch Konzepte eingereicht werden, die nicht zwingend innerhalb des Wettbewerbszeitraums umgesetzt werden. Hier muss mindestens eine ausführliche Projektskizze, inklusive eines Zeitplans für die Umsetzung, eingereicht werden.

# Die Bewertungskriterien

Eine Fachjury aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft bewertet die eingereichten Beiträge nach fünf Kriterien. Abhängig von der Wettbewerbsdisziplin werden die jeweiligen Bewertungskriterien unterschiedlich gewichtet. Mehr zur Gewichtung finden sich in den Teilnahmebedingungen.

## Nachhaltigkeit:

Wie hoch ist die nachhaltige Wirkung des Beitrags? Strahlt der Beitrag auf andere Bereiche in der eigenen und / oder auf andere Organisationen aus? Hat er Leuchtturm-Charakter und dient er als Vorbild?

## Relevanz:

Wie relevant ist der Beitrag für die Organisation oder die Branche? Wie herausragend ist der Beitrag unter Berücksichtigung der vorhandenen Rahmenbedingungen wie Alter der Teammitglieder und Größe der jeweiligen Organisation?

## Wirksamkeit:

Wie stark wirkt der Beitrag in der Organisation oder in der Branche? Hat der Beitrag bereits Wirkung gezeigt oder ist eine Wirkung absehbar?

## Kreativität und Innovationsgrad:

Welche ungewöhnlichen Zugänge zur Vermittlung des Themas in der Organisation oder in der Branche wurden gefunden? Inwiefern ist der Beitrag als innovativ einzustufen?

## Dimensionen der Vielfalt:

Wie wurde das Thema Vielfalt umgesetzt? Wurden möglichst unterschiedliche Dimensionen von Vielfalt im Beitrag dargestellt? Oder wurde eine Dimension der Vielfalt in all ihren Facetten aufgezeigt?



Weitere Details findet ihr in den Teilnahmebedingungen des Wettbewerbs unter: [www.diversity-challenge.de](http://www.diversity-challenge.de)





# Ein Bekenntnis zu Vielfalt

## Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt die Arbeits- und Wirtschaftswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Denn genau diese Vielfalt, unsere verschiedenen Perspektiven und Kompetenzen, machen das Zusammenleben spannend. Die Erfahrung zeigt: Organisationen, in denen es gelingt, Vielfalt zu leben, in denen jede\_r mit den eigenen Fähigkeiten zur Geltung kommen kann, sind am erfolgreichsten. Was also zählt, ist die Mischung!

Seit 2006 können sich Organisationen in Deutschland mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt selbst verpflichten, für ein vorurteilsfreies Arbeitsleben einzustehen. Mehr als 4.900 Unternehmen und Institutionen mit 14,9 Millionen. Beschäftigten haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet und kontinuierlich kommen neue Unterzeichner\_innen dazu.

Wenn ihr wissen wollt, ob eure Organisation zum größten Netzwerk dazugehört, dann schaut nach in der digitalen Unterzeichner\_innen-Datenbank unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/>



## Was bringt uns Vielfalt?

Die Vielfalt der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Schaut doch einmal auf die Best-Practice-Datenbank unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/erfolgsgeschichten/>

Der Wortlaut der Charta gibt eine inhaltliche Leitlinie und Hilfestellung zur Beantwortung der Wettbewerbsfrage.



# Die Charta im Wortlaut

Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner\_innen bzw. Bürger\_innen. Die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.

## Zur Umsetzung dieser Charta werden wir

- eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.
- unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
- die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
- über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
- unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

**Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.**

# Die Arbeit des Vereins

## Über den Verein

Der Verein Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die Charta der Vielfalt wurde im Dezember 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufen. Mehr als 4.900 Unternehmen und Institutionen mit rund 14,9 Millionen Beschäftigten haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet und kontinuierlich kommen neue Unterzeichner\_innen hinzu. Seit 2010 gibt es den gleichnamigen Verein.

## Die Ziele des Vereins

Der Verein Charta der Vielfalt will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

## Die Mitgliedsunternehmen:



# Check: Alles Wichtige zum Start

Ab dem Startschuss am 1. November 2022 habt ihr acht Monate Zeit, um eure Aktion zu planen und umzusetzen. Bis zum **30. Juni 2022** muss euer Wettbewerbsbeitrag in Form einer medialen Aktionsdokumentation im Wettbewerbsbüro angekommen sein. Das bedeutet, ihr entscheidet selbst, wann und wie ihr die Idee entwickelt, die Aktion umsetzt und den Beitrag dokumentiert.

Eine Herausforderung ist es, euch als Team zu organisieren und den Zeitraum zu planen. Damit ihr eine Übersicht habt, was auf euch zukommt und woran ihr denken müsst, gibt's hier eine Checkliste mit Fragen für den Start in die CHALLENGE.



Habt ihr eine\_n Mentor\_in?



Überlegt euch, wie euer zeitlicher Rahmen ist: Wie viel Zeit habt ihr als Team? Wie ist euer Zeitplan?



Wer ist Ansprechperson für das Wettbewerbsbüro?



Wann und wo könnt ihr euch treffen?



Habt ihr euer Teamprofil auf [www.diversity-challenge.de](http://www.diversity-challenge.de) aktualisiert?



Habt ihr bestimmte Rollen und Aufgaben verteilt?



Habt ihr einen Teamnamen?

# DIVERSITY verstehen

Was bedeutet Diversity?

Welches Verständnis haben wir von Diversity?

Und wie wirkt es sich auf unsere Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz aus?



# DIVERSITY verstehen

Ihr als Team stellt euch der **DIVERSITY CHALLENGE**. Damit lebt ihr Vielfalt, wo ihr arbeitet! Jede\_r von euch hat dabei eine eigene Perspektive und Erfahrung zum Thema Vielfalt. Gerade für junge Beschäftigte ist Vielfalt irgendwie selbstverständlich, aber dennoch vielleicht nicht immer greifbar. Daher möchten wir in diesem Kapitel die Fragen klären: Was heißt eigentlich Diversity? Und was steckt hinter der Vielfaltsgesellschaft?

Wie kann die Vielfalt einer Organisation beschrieben werden? Ein mehrstufiges Modell nähert sich dieser Frage an. Das Modell hilft, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen einer Organisation zu erfassen. Mit ihm lassen sich unterschiedliche Faktoren – sprich: Dimensionen – greifbar machen. Im Zentrum des Modells steht die Persönlichkeit, um die herum verschiedene Dimensionen angeordnet sind.

## Zu den Kern-Vielfaltsdimensionen zählen:

- Alter
- Geschlecht & geschlechtliche Identität
- Sexuelle Orientierung
- Ethnische Herkunft & Nationalität
- Körperliche und geistige Fähigkeiten
- Religion & Weltanschauung
- Soziale Herkunft

Wichtig ist dabei, als Team zu diskutieren, was ihr unter Vielfalt versteht und welche Erfahrungen ihr gesammelt habt. Welche Bedeutung hat Vielfalt für euch in eurer Arbeitswelt? Aber auch: Welchen Vorteil bringt ein bewusster Umgang mit Diversity für euch und für eure Organisation? Warum liegt euch Vielfalt am Herzen? Was ist Diversity für euch?

Formuliert drei Hashtags, die das Thema für euch am besten beschreiben. Recherchiert zusätzlich im Internet drei Definitionen und vergleicht diese mit euren Hashtags.

Nutzt zusätzlich die Fragenkarten aus der beiliegenden **DIVERSITY.Talkbox** oder spielt das **CHALLENGE.Diversity-Bingo**.

Ihr braucht noch mehr Input? Dann schaut auf unserer Website im **DIVERSITY 1x1** und in der Mediathek vorbei.



# Die sieben Diversity-Dimensionen

Sucht man nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen, lassen sich sieben Kern-Dimensionen bündeln, die am engsten mit der Persönlichkeit eines Individuums verbunden sind: die inneren Vielfaltsdimensionen (vgl. Schaubild).

Im Diversity Management werden außerdem äußere Dimensionen, zum Beispiel Familienstand, Berufserfahrung, Einkommen oder Freizeitverhalten, berücksichtigt.

Hinzu können organisationale Dimensionen kommen:

- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Abteilung
- Arbeitsinhalte /-felder u. a.



# Die Vielfaltsgesellschaft

Der Blick auf die Bevölkerung in Deutschland zeigt: Wir leben in einer Vielfaltsgesellschaft. Rund jede vierte Person hat einen Migrationshintergrund, jeder neunte Mensch hat eine Beeinträchtigung, mehr als 7% der Bevölkerung identifizierten sich als LGBTIQ und auch die religiöse Vielfalt hat mit nun 140 verschiedenen Religionsgemeinschaften in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen.

Doch was bedeutet das Leben in einer Gesellschaft der Vielfalt eigentlich? Welche Chancen und welche Herausforderungen bringt sie mit sich?

## Alles bunt und schön?

So einfach ist es leider nicht. Vielfältigkeit prägt zwar auf vielen Ebenen unser Alltags- und Arbeitsleben und ist eine enorme Bereicherung in unserer demokratischen und freiheitlichen Gesellschaft. Durch die vielen unterschiedlichen Perspektiven, Kenntnisse und Fähigkeiten eines jeden Individuums bieten sich täglich Chancen auf abwechslungsreichen, spannenden Austausch und neue Ideen.

Vielfältigkeit kann aber auch konfliktär sein. Sie kann Ängste, Vorurteile und Ablehnung auf der einen Seite und die Unsicherheit im Umgang mit ihr auf der anderen Seite hervorrufen. Und so geraten die Potenziale und Chancen aus dem Blick. Stattdessen entstehen Barrieren und Stereotype in den Köpfen. Wir schließen aus statt ein. Manchmal bewusst, manchmal unbewusst.

Und während auf diese Weise bestimmte Personengruppen Vorteile genießen, werden andere durch (unbewusste) Vorurteile gesellschaftlich ausgeschlossen. Ihnen werden die gleichen Möglichkeiten erschwert oder sogar ganz verwehrt.

## Demokratie, Vielfalt, Respekt

Die Anerkennung und Gleichbehandlung aller Menschen gehören allerdings zu den demokratischen Grundwerten, die auch in unserem Grundgesetz verankert sind. Somit ist der respektvolle und vorurteilsfreie Umgang miteinander nicht nur eine freiwillige Netiquette des gesellschaftlichen Zusammenlebens, sondern eine Verpflichtung, auf die wir uns als Gesellschaft geeinigt haben.

Vielfalt ist ein Gewinn für alle – und das auch am Arbeitsplatz: Wird die Vielfalt der Belegschaft erkannt, wertgeschätzt und gefördert, bereichert Diversity nämlich nicht nur die Belegschaft, sondern die Vielfaltsgesellschaft als Ganzes.





# Welchen Mehrwert hat Diversity?

## Innovation

Vielfalt zündet. Divers zusammengesetzte Teams entwickeln kreativere Ideen und Lösungen. Sie bringen unterschiedliche Sichtweisen ein, die oft schneller zu Ergebnissen und innovativen Produkten führen.

## Marketing

Vielfalt zieht. Vielfältige Belegschaften können sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen und ausländische Märkte einstellen. Jede\_r Kund\_in braucht ein passendes Gegenüber.

## Personal

Vielfalt bindet. Unternehmen und Organisationen, die auf Vielfalt setzen, steigern ihre Attraktivität gegenüber Bewerbenden sowie Beschäftigten.

## Kosten

Vielfalt spart. Diversity Management kann Kosten von Fehlzeiten und Fluktuation der Beschäftigten (Kündigungen, Rekrutierung und Neueinstellungen) minimieren, wenn sich Beschäftigte wertgeschätzt fühlen.



## Newbie oder Pro?

Auf einer Skala von 1-10 (unerfahren / erfahren): Wie gut kennt ihr euch mit Diversity aus, wenn 1 für Unerfahrenheit und 10 für Expertise steht? Klebt eine Linie auf den Boden und stellt euch auf. Wo steht ihr heute? Merkt euch eure Position und wiederholt die Abfrage zur Halbzeit des Wettbewerbs und am Ende. Hat sich etwas verändert?



1

10

# Dimension: Alter

Die Dimension Alter – oder auch Generationen genannt – spielt für Organisationen in Deutschland vor allem wegen des demografischen Wandels eine große Rolle.

In altersgemischten Teams treffen unterschiedliche Werte, Einstellungen und Erfahrungslevel aufeinander. Das kann herausfordernd und anstrengend sein. Aber auch lohnend.

## Was Organisationen tun können

- **Altersgemischte Teams** zusammenstellen und darauf achten, dass alle Generationen wertschätzend miteinander umgehen
- Den **Wissenstransfer durch ein Mentoring** sichern. Und zwar in beide Richtungen: Jung hilft Alt und Alt hilft Jung
- Durch **Weiterbildungsangebote und Gesundheitsmaßnahmen** dafür sorgen, dass Beschäftigte körperlich und fachlich fit bleiben
- **Flexible Arbeitszeiten und -bedingungen** schaffen, wo immer es möglich ist. So entsteht Raum für individuelle Gesundheitsvorsorge oder die Pflege von Angehörigen



## Wusstet ihr, dass ...

... das Durchschnittsalter bei Erwerbstätigen in Deutschland bei 44 Jahren liegt?  
Wie schneidet euer Team ab?

Quelle: Statistisches Bundesamt (2018)<sup>1</sup>



# Dimension: Geschlecht & geschlechtliche Identität

Das Geschlecht entscheidet häufig noch über die Verteilung von Ressourcen, Aufgaben oder Verantwortung in einer Organisation – mitunter mehr als Kompetenz oder Fachwissen.

Geschlechtliche Identitäten gibt es einige (z.B. männlich, weiblich, trans, nicht-binär, inter usw.). Sie sind vielfältig und unterschiedlich. Ist ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert, werden die entsprechenden Mitarbeitenden oft unbewusst ausgegrenzt oder nicht mitgedacht.

## Was Organisationen tun können

- So **kommunizieren, dass sich alle angesprochen fühlen**: gendergerecht in der internen und externen Kommunikation
- Eine **gleiche Bezahlung für gleiche Leistung** sicherstellen – besonders mit Blick auf den Gender Pay Gap
- **Neue Rollenmodelle von Männern** unterstützen, zum Beispiel, wenn Väter in Elternzeit gehen oder in Teilzeit arbeiten möchten
- Darauf achten, dass **Teams mit unterschiedlichen Geschlechtern** zusammengestellt sind und Aufgaben nicht am Geschlecht festgemacht werden
- **Teilzeitmodelle für alle Geschlechter** anbieten, auch in Führungspositionen



## Wusstet ihr, dass ...

... der Gender Pay Gap in Deutschland bei 6% liegt. Frauen verdienen also bei gleicher Qualifikation und Position 6% weniger Gehalt als Männer.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020)<sup>2</sup>



# Dimension: Sexuelle Orientierung

Viele Organisationen betrachten die sexuelle Orientierung ihrer Beschäftigten als Privatsache. Ob jedoch beim Small Talk an der Kaffeetaste oder bei Firmenfeiern: Meistens wird ganz selbstverständlich die Normvorstellung einer heterosexuellen Partnerschaft vorausgesetzt.

Ziel einer Organisation sollte es sein, ein offenes Arbeitsumfeld ohne Vorurteile zu schaffen, damit alle ihre Talente und Kompetenzen einsetzen können.



## Wusstet ihr, dass ...

... die Unternehmensgröße einen Einfluss darauf hat, ob Beschäftigte offen oder nicht offen mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen. 40 % der Personen in Organisationen, die bis zu 10 beziehungsweise 10 bis 50 Mitarbeitende beschäftigen, sind verschlossen. Etwa 52 % in Unternehmen zwischen 50 und 1.000 Beschäftigten sind als verschlossen zu bezeichnen und in Großunternehmen (das heißt über 1.000 Mitarbeitende) gehen sogar 56 % verschlossen mit ihrer sexuellen Identität um.

Quelle: Frohn (2017)<sup>3</sup>

## Was Organisationen tun können

- Die Beschäftigten unterstützen, wenn sie **Netzwerke oder betriebliche Interessensgruppen** aufbauen oder einbinden möchten. Dies hilft dabei, dass mehr Stimmen gehört werden
- Mitarbeitende unterschiedlicher sexueller Orientierung bei **Marketingentscheidungen** oder bei der **Ansprache neuer Zielgruppen** miteinbeziehen, um die Kommunikation von Organisationen zu bereichern
- Eine **Organisationskultur** fördern, in der sich niemand für die eigene sexuelle Identität oder Orientierung rechtfertigen muss

# Dimension: Ethnische Herkunft & Nationalität

Sprach- und Kulturkenntnisse einer Belegschaft bereichern mehr als nur deren Horizont: Neue Märkte lassen sich erschließen und Organisationen profitieren im globalen Wettbewerb. Mit unterstützenden Strukturen kann es gelingen, dass sich alle Mitarbeitenden in einer Organisation wohlfühlen und entfalten können.

## Was Organisationen tun können

- Teams mit **vielfältigen kulturellen Biografien** zusammenstellen, um auf unterschiedliche Zielgruppen eingehen zu können
- Aktiv nach **internationalen Fachkräften** suchen, um die eigene Organisation zu stärken. Dabei können auch Fachkräfte aus anderen Kulturen helfen, die bereits in einer Organisation beschäftigt sind
- **Internationale und interkulturelle Netzwerke** aufbauen. Somit ist man nicht nur auf dem Laufenden, sondern die Organisation kann daraus außerdem wertvolle Erfahrungen ziehen und lernen
- Die Mitarbeitenden **für kulturelle Unterschiede sensibilisieren**. Im Dialog lernen alle auch die Gemeinsamkeiten kennen, die jede\_r Einzelne mitbringt



## Wusstet ihr, dass ...

... bei Unternehmen mit ethnisch und kulturell diversem Vorstand die Wahrscheinlichkeit für höheren Profit um 43% steigt? Außerdem können diverse Teams besser neue lukrative Märkte ansprechen.

Quelle: McKinsey & Company (2018)

# Dimension: Körperliche und geistige Fähigkeiten

Mitarbeitende, die körperlich oder geistig beeinträchtigt sind, können mehr, als viele denken. Diversity Management hilft einer Organisation, sie individuell in Arbeitsprozesse einzubinden und ihre Potenziale besser zu nutzen.

## Was Organisationen tun können

- Die Grundvoraussetzung eines **barrierefreien Zugangs** für alle Beschäftigten schaffen
- **Die Jobprofile** an die jeweiligen Fähigkeiten anpassen, nicht andersherum
- **„DisAbility Manager\_innen“ oder „Beauftragte“** benennen, um den Interessen von Menschen mit Beeinträchtigung eine stärkere Präsenz zu geben
- **Beschäftigte für Aufgaben qualifizieren**, die sie mit ihrem Können noch nicht abdecken
- **Gesetzliche Regelungen**, wie die Quote für die Beschäftigung von Schwerbehinderten, beachten
- **Eine vertrauensvolle und wertschätzende Kultur** schaffen, damit sich niemand – ob mit oder ohne Beeinträchtigung – verstecken muss



## Wusstet ihr, dass ...

... circa 4% der Menschen eine angeborene Beeinträchtigung haben oder diese im ersten Lebensjahr auftrat? Das bedeutet, dass rund 96% der Beeinträchtigungen erst im Laufe des Lebens entstehen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017)<sup>5</sup>

# Dimension: Religion & Weltanschauung

In Organisationen arbeiten Menschen mit ganz unterschiedlichen Religionen und Überzeugungen. Ob buddhistischer, christlicher, hinduistischer, jüdischer oder muslimischer Glauben – wir sollten ihn respektieren. Weil unsere Lebens- und Arbeitswelt vielfältiger wird, erhält diese Dimension seit einigen Jahren mehr Bedeutung.

## Was Organisationen tun können

- **Gegenseitigen Respekt und Wertschätzung** gegenüber unterschiedlichen Religionszugehörigkeiten oder Weltanschauungen als Grundvoraussetzung im Miteinander kommunizieren
- Dienstpläne und Arbeitsprozesse bei Bedarf mit **religiösen Feiertagen** abgleichen. Oft schafft hier schon die Kenntnis eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre
- Einen „**Raum der Stille**“ als Rückzugsort für Beschäftigte unterschiedlicher Religionen anbieten
- Das **Speiseangebot in Kantinen** so anpassen, dass es Respekt gegenüber unterschiedlichen Religionszugehörigkeiten von Beschäftigten ermöglicht. Dazu gehört auch die Kennzeichnung von Lebensmitteln und ihrer Zubereitung



## Wusstet ihr, dass ...

... vier von zehn Menschen in Deutschland Mitglieder einer anderen als der christlichen oder keiner öffentlichen Religionsgemeinschaft sind?

Quelle: Institut für Diversity Management (2016)<sup>6</sup>

# Dimension: Soziale Herkunft

Die soziale Herkunft hat einen starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen. Denn: Oft haben Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Schicht keinen Zugang zu Ressourcen wie etwa Netzwerken, Vermögen, Bildung oder gesellschaftlicher Macht. Dadurch erreichen viele Arbeitnehmende keinen für ihre Talente und Fähigkeiten angemessenen Arbeitsplatz. Dabei können Organisationen von Mitarbeitenden profitieren, die einen sozialen Aufstieg erlebt haben. Denn die zeigen besonders Durchsetzungsstärke und Anpassungsfähigkeit.

## Was Organisationen tun können

- **Mentoring-Programme** für Menschen aus nicht-akademischen Haushalten anbieten und damit sowohl Mentor\_innen als auch Mentees Einblicke in die „anderen Welten“ schaffen
- Menschen mit geringem Bildungsgrad **auf die Ausbildung vorbereiten**
- In den Diversity-Aktivitäten zur **sozialen Verantwortung (CSR)** die Perspektive von sozialer Herkunft aufnehmen und zum Beispiel Projekte zu unterstützen, die auf eine **Mischung sozialer Herkunft** achten
- Mit „**sozialen Unternehmen**“, die mit Menschen aus unterschiedlichen sozialen Herkunft arbeiten, zusammenarbeiten



## Wusstet ihr, dass ...

... von 100 Kindern aus nicht-akademischen Elternhäusern nur 21 ein Studium aufnehmen. Dagegen schreiben sich von 100 Kindern, deren Eltern studiert haben, im Durchschnitt 74 an einer Hochschule ein.

Quelle: Hochschulbildungsreport (2020): Chancen für Nichtakademikerkinder.<sup>7</sup>



# Check: DIVERSITY verstehen

Die Voraussetzung für den Wettbewerb ist grundsätzlich zu verstehen. Erst dann können tolle Ideen für eure Aktion entstehen. Bevor ihr also weitermacht, nehmt euch die Checkliste vor. Wenn ihr alle vier Fragen beantworten könnt, steht dem nächsten Schritt nichts mehr im Weg.



Wisst ihr, was Diversity eigentlich bedeutet?



Kennt ihr die sieben Dimensionen von Diversity?



Habt ihr euch Gedanken zu der Rolle gemacht, die die einzelnen Dimensionen in eurer Organisation spielen? Sind sie sichtbar oder eher unsichtbar?



Wisst ihr, welchen Mehrwert Diversity (für eure Organisation) hat?



# DIVERSITY entdecken

Wie können wir Vielfalt in der  
Arbeitswelt stärken?

Wie sieht unsere Vision von einer  
respektvollen und vorurteilsfreien  
Arbeitswelt aus?



# DIVERSITY entdecken

Wie Vielfalt in Unternehmen und Institutionen gestaltet wird, geht alle an. Als junge Beschäftigte habt ihr einen frischen Blick darauf, wie das Arbeiten von morgen aussieht. Die **DIVERSITY CHALLENGE** ist eure Chance! Um Vielfalt in der Arbeitswelt zu leben, entwickelt ihr Ideen und setzt sie als Aktionen um.

Überlegt und diskutiert, wo ihr konkret ansetzen könnt, um Vielfalt zu stärken. Und vor allem:

- Was ist für euch wichtig?
- Mit welchen Diversity-Dimensionen wollt ihr euch auseinandersetzen?

Beachtet dabei: Keine der sieben Dimensionen ist weniger wichtig als die andere. Eindeutige Prioritäten gibt es nicht, das ist die Maxime der Charta der Vielfalt. Diversity Management ist ein ganzheitlicher Ansatz und steht für eine wertschätzende Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist.

**Je mehr Dimensionen ihr also abdeckt, desto besser.**



Als Team seid ihr ein Teil der **DIVERSITY CHALLENGE**. Wir wollen euer Engagement sichtbar machen. Deswegen hat jedes Team auf der Website ein eigenes öffentliches Profil. Aktualisiert regelmäßig euer Profil und zeigt, wie ihr Vielfalt stärkt. Macht auch in eurer Organisation auf euch und euer Projekt aufmerksam. Redet über eure Idee.



## Aufgabe: Vision von Diversity

Um Diversity zu gestalten und eure Idee zu entwickeln, sprecht darüber, was euch wichtig ist. Als Team habt ihr verschiedene Möglichkeiten, um Ideen für Aktionen zu diskutieren und zu entwickeln. Wie sieht eure Vision einer idealen Arbeitswelt aus? Die folgende Aufgabe hilft euch dabei, Ideen für eine gerechtere Arbeitswelt von morgen zu gestalten.

### Aufgabe: Unsere Vision von Diversity: Wie sieht eine ideale und vorurteilsfreie Arbeitswelt aus?

- Diskutiert die Fragestellung, nehmt die sieben Dimensionen dazu als Hilfestellung und schreibt eure Ideen auf Karten.
- Hilfreich dabei: Wer übernimmt die Gruppenleitung und sorgt dafür, dass jede\_r zu Wort kommt und dass die Ergebnisse festgehalten werden?
- Mit den Ergebnissen könnt ihr überlegen, mit welcher Dimension sich eure Aktion befasst.







Sicherlich zeichnen sich Visionen dadurch aus, dass sie vielleicht nie erreicht werden. Aber wenn ihr euch dazu austauscht, zeigt das, was euch für die Arbeitswelt von morgen wichtig ist. Diese Aufgabe könnt ihr zusammen oder einzeln, beispielsweise bei einem Teamtreffen, bearbeiten.



# Check: DIVERSITY entdecken

Nachdem ihr nun Expert\_innen der Diversity-Theorie seid, könnt ihr euch dem nächsten Schritt widmen. Es geht darum, Vielfalt in der Arbeitswelt zu stärken. Ganz konkret: was ihr in eurem Unternehmen zu einem respektvollen und vorurteilsfreien Arbeitsumfeld beitragen könnt.

Die Checkliste hilft euch dabei, eure Aktion zu konkretisieren und Diversity in eurer Organisation zu gestalten.

-  **Wisst ihr, mit welchen Diversity-Dimensionen ihr euch auseinandersetzen wollt?**
-  **Was ist euch wichtig? Welche Vision habt ihr von einem vielfältigen Arbeitsumfeld?**
-  **Welches Ziel hat eure Aktion? Möchtet ihr informieren, diskutieren, sensibilisieren oder neue Perspektiven eröffnen?**
-  **Habt ihr innerhalb eurer Organisation die DIVERSITY CHALLENGE bekannt gemacht?**



# DIVERSITY starten

Wie können wir Aktionen entwickeln?

Wie können wir Vielfalt mit Leben füllen?



# DIVERSITY starten

## Wie können wir Aktionen entwickeln?

Jetzt heißt es konkret werden und Diversity leben. Entwickelt konkrete Aktionen entlang der Leitfragen eurer Disziplin.

**Disziplin 1: DIVERSITY gestalten**  
**Wie können wir die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz sichtbar machen?**

**Disziplin 2: DIVERSITY leben**  
**Wie können wir die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz im Miteinander stärken?**

**Disziplin 3: DIVERSITY neu entdecken**  
**Wie können wir die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz neu denken?**

Eine Aktion ist eine geplante, sichtbare Aktivität innerhalb und / oder außerhalb der eigenen Organisation, die sich mit dem Thema Vielfalt auseinandersetzt und ein Engagement für Vielfalt in der Arbeitswelt darstellt.

Bei der Aktionsplanung und -umsetzung könnt ihr als Team eure Stärken einbringen: Wer kümmert sich um welche Aufgaben? Wer spricht die Leute an? Wer dokumentiert die Aktion? Wer kümmert sich um die Teilnehmenden? Ein Drehbuch mit einem Ablauf und der Verteilung von Aufgaben kann hilfreich sein.

Für eure Projektplanung helfen euch die verschiedenen Checklisten, die ihr anbei als Kopiervorlagen findet. Weitere Vorlagen stehen euch digital im Online-Teambereich zur Verfügung.

Auf der Website [www.diversity-challenge.de](http://www.diversity-challenge.de) findet ihr außerdem eine Übersicht aller Teams der **DIVERSITY CHALLENGE**. Jedes Team stellt sich dort mit seinen Ideen vor. Hier zeigt sich, wie junge Beschäftigte Diversity leben, gestalten, neu denken. Wenn ihr Fragen zur Umsetzung eurer Aktion oder zu eurem Teamprofil habt oder wie ihr sie dokumentieren könnt, meldet euch beim Wettbewerbsbüro. Wir helfen gerne weiter.



Wichtig ist bei der Aktionsplanung auch, ob ihr die Bewertungskriterien (siehe [Seite 16](#)) berücksichtigt habt.

Behaltet dabei immer im Hinterkopf, wie ihr die Aktion dokumentieren wollt: Was braucht ihr für die Dokumentation, um diese als Wettbewerbsbeitrag einzureichen?

# Ideen für Aktionen

Ihr sucht Inspiration für eure eigene Aktion? Schaut hierfür in das [DIVERSITY.Aktionsbooklet](#).

Dort könnt ihr nachlesen, welche tollen Aktionen Teams der ersten **DIVERSITY CHALLENGE 2018–19** umgesetzt haben. Von ihren Erfahrungen können nun alle anderen lernen, die ähnliche Aktionen planen. Was führt zum Erfolg? Und was gilt es zu vermeiden?

Schaut euch beispielhaft an, was andere vor euch umgesetzt haben. Im **Aktionsbooklet** findet ihr außerdem die 12 goldenen Tipps für eine erfolgreiche Aktionsumsetzung – von Teams für Teams.



Unser Tipp:  
Schaut euch die **DIVERSITY.Aktionsbox** unter [www.diversity-challenge.de/diversityaktionsbox](http://www.diversity-challenge.de/diversityaktionsbox) an und holt euch Tipps und Inspirationen von den Teams der letzten CHALLENGE!





# Die CHALLENGE bekannt machen

Dass eure Idee super ist und ihr ein tolles Team habt, wisst ihr natürlich. Aber wichtig ist, dass ihr auch in eurem Unternehmen die Teilnahme an der **DIVERSITY CHALLENGE** bekannt macht. Hier ein paar Vorschläge:

- Stellt das Projekt bei eurer Teamleitung / Abteilungsleitung und im besten Fall bei der Geschäftsleitung vor.
- Nutzt das Intranet oder die Mitarbeitendenzeitschrift.
- Postet die Fortschritte und auch die kleinen Erfolge. Falls ihr einen Instagram-Kanal oder andere Social-Media-Kanäle habt, umso besser – und denkt dabei immer an **#diversitychallenge**. Falls nicht, kontaktiert das Wettbewerbsbüro, das eure Beiträge veröffentlichen kann.
- Nutzt unsere Bewerbungsmaterialien und Textbausteine für die interne Kommunikation, aber auch gern für öffentliche Auftritte. Die Poster oder Postkarten könntet ihr beispielsweise im Büro, in der Umkleidekabine oder eurer Werkstatt aufhängen. Bitte sprecht dies vorher ab und stellt sicher, dass ihr die Plakate aufhängen dürft.

- Sprecht über euer Projekt bei Betriebsfeiern, in der Kantine oder in der Cafeteria.
- Schaut auf der Website [www.diversity-challenge.de](http://www.diversity-challenge.de) nach aktuellen Materialien oder kontaktiert das Wettbewerbsbüro, um Werbematerialien oder Vorlagen zu bekommen.

**Sehr wichtig!**  
Vergesst unseren  
Hashtag nicht:  
**#diversitychallenge**



# Check: DIVERSITY starten

Jetzt geht es ans Eingemachte. Ihr solltet nun eine konkrete Aktion ins Auge gefasst haben und bereit sein, diese umzusetzen. Damit ihr eine Übersicht habt, wie ihr am besten startet und an was ihr denken müsst, gibt's hier eine Checkliste mit Fragen zur Umsetzung.



Habt ihr schon einen Aktionsplan?



Habt ihr schon einen Zeitplan?



Wer übernimmt welche Aufgaben?



Was braucht ihr alles?



Wie dokumentiert ihr eure Aktion (für den Wettbewerb)?



Aktualisiert ihr regelmäßig euer Teamprofil?



# Unser Online-Zugang im Teambereich

E-Mail: \_\_\_\_\_

Passwort: \_\_\_\_\_

Unter [www.diversity-challenge.de/login](http://www.diversity-challenge.de/login) könnt ihr euch für den internen Teambereich anmelden. Hier könnt ihr euer Profil aktualisieren und ihr findet Informationen und Hilfestellungen zu den einzelnen Levels!

Tragt eure Login-Daten mit einem Stift direkt in die freien Felder auf dieser Seite ein: So haben alle in eurem Team die Möglichkeit, sich im Teambereich auf der Website zu bewegen.



# Quellenverzeichnis

- <sup>1</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Ergebnisse des Mikrozensus 2017.
- <sup>2</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung (VSE).
- <sup>3</sup> Buch: Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017): „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz.
- <sup>4</sup> Forschungsbericht: McKinsey & Company (2018): Delivering through diversity.
- <sup>5</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): Statistik der schwerbehinderten Menschen – Kurzbericht 2017.
- <sup>6</sup> Buch: Institut für Diversity Management (2016): DiverSophia.
- <sup>7</sup> Hochschulbildungsreport (2020): Chancen für Nichtakademikerkinder.

## Weiterführende Informationen

**DIVERSITY.Aktionsbox:** [www.diversity-challenge.de/diversityaktionsbox/](http://www.diversity-challenge.de/diversityaktionsbox/)

In der Aktionsbox gibt es jede Menge Wissen, Inspiration und Lesestoff, aber auch Starthilfe, um das eigene Diversity-Projekt auf die Beine zu stellen.

**Mediathek der DIVERSITY CHALLENGE:** <https://www.diversity-challenge.de/diversityaktionsbox/diversityverstehen/diversitymediathek/>

Ihr möchtet noch mehr über Diversity und unsere Vielfaltsgesellschaft erfahren? Dann stöbert doch mal in unserer Mediathek! Hier haben wir zahlreiche Beiträge zu den verschiedenen Diversity-Dimensionen zusammengestellt.

**Datenbank „Erfolgsgeschichten“:** <https://www.charta-der-vielfalt.de/erfolgsgeschichten/>

Viele Unternehmen und öffentliche Einrichtungen praktizieren bereits Diversity Management. Eine Reihe von Erfolgsbeispielen stellen wir in dieser Datenbank vor. Sie wird laufend erweitert und dient dem Erfahrungsaustausch. Schaut dort gerne vorbei und lasst euch inspirieren.

# Impressum

Herausgeber, Texte: Charta der Vielfalt e.V.  
Konzept, Redaktion, Grafik: neues handeln AG  
Druck: J. Humburg GmbH Berlin  
Stand: Januar 2021

Kontakt:  
Wettbewerbsbüro DIVERSITY CHALLENGE  
c/o Charta der Vielfalt e.V.  
Albrechtstraße 22, 10117 Berlin

E-Mail: [kontakt@diversity-challenge.de](mailto:kontakt@diversity-challenge.de)  
Telefon: 030 28 87 73 99 15



Die **DIVERSITY CHALLENGE** ist ein Projekt des Vereins Charta der Vielfalt e.V. – einer Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Der Wettbewerb findet seit 2018 statt.

Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Mehr Informationen zum Charta der Vielfalt e.V. unter:

[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**