

DIVERSITY

Neu denken. Leben. Gestalten.

AKTIONSBOOKLET





**Lebt Vielfalt,
wo ihr arbeitet!**

DIVERSITY

Neu denken.Leben.Gestalten.

Lebt Vielfalt, wo ihr arbeitet! Dazu ruft die DIVERSITY CHALLENGE junge Beschäftigte auf. „Nichts leichter als das“, dachten sich über 90 Teams bei der ersten DIVERSITY CHALLENGE 2018-19. Doch jeder Anfang ist schwer.

In diesem Aktionsbooklet gibt es jede Menge Inspiration und Lesestoff, aber auch Starthilfe, um ein eigenes Diversity-Projekt auf die Beine zu stellen. Ob es nun darum geht, Diversity ganz neu zu denken, den wertschätzenden Umgang miteinander am Arbeitsplatz zu leben oder Vielfalt kreativ zu gestalten – hier berichten ausgewählte DIVERSITY.Pioneers von ihren Erfahrungen und geben Tipps & Tricks. In den DIVERSITY.Stories erzählen sie von ihren Erfolgsgeschichten.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht



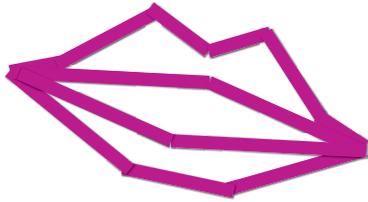
Betina Psyk
Projektleiterin DIVERSITY CHALLENGE
Charta der Vielfalt e.V.

Inhalt

DIVERSITY.Neu denken	4
DIVERSITY.Leben	12
DIVERSITY.Gestalten	20
Die 12 Erfolgsgeheimnisse	28
Über die DIVERSITY CHALLENGE	32

Diversity ist für uns ein Herzblutthema, das wir gerne in unserem Unternehmen weiter voranbringen.

- Team **Gottlieb's Gang**



Vielfalt ist nicht das Problem, sondern die Lösung für brennende Zukunftsfragen.

- Team **chance4YOU**

Es ist wichtig, vor allem offen und mutig für Neues zu sein. Wenn man etwas wagt und sich traut, neue Wege zu gehen, kann ein tolles gemeinsames und innovatives Projekt entstehen.

- Team **Gemeinsam Gut**

DIVERSITY

Neu denken

Dass die Wertschätzung von Vielfalt ein Gewinn ist, haben viele Organisationen in Deutschland bereits erkannt und zum Beispiel die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Doch wie gelingt es, dass alle Mitarbeitenden ein Gefühl der gleichen Chancen und der persönlichen Entfaltung erleben? Wie kann sich eine Organisation tatsächlich für Vielfalt öffnen? Wie lassen sich Strukturen und Prozesse verändern?



Die Teams der DIVERSITY CHALLENGE zeigen, dass Diversity auch ganz neu gedacht werden kann – fernab von verstaubten Konzepten.

Mit viel Eigeninitiative und Innovationsgeist sind innerhalb kurzer Zeit neuartige und frische Ideen für ein wertschätzendes Miteinander entstanden und haben in vielen Fällen auch schon den Praxistest bestanden. Das beweist: Diversity einfach mal anders denken bringt die eigene Organisation voran!

Welche innovativen Wege die Teams gegangen sind und welche neuartigen Konzepte sie entwickelt haben, haben wir in dieser Rubrik beispielhaft zusammengestellt.

Vielfalt öffnet Türen – Berufsmesse verbindet Handwerk und Geflüchtete

Team chance4YOU



77

Vielfalt ist nicht das Problem, sondern die Lösung für brennende Zukunftsfragen.

LL

Die Aktion

Fachkräftemangel, Nachwuchsprobleme, Digitalisierung: Das Handwerk steht vor vielen großen Herausforderungen. Dass gerade mehr Vielfalt eine Antwort auf die brennenden Zukunftsfragen des Handwerks sein kann, stellte das Team chance4YOU aus Düsseldorf unter Beweis und entwickelte eine Aktionsidee, die lokale Handwerksunternehmen mit Geflüchteten zusammenbrachte.

Das Team stellte sich vor allem zwei Fragen: Wie können wir lokale Handwerksbetriebe dazu bewegen, sich der spürbar stärker werdenden ethnischen Vielfalt vor Ort zu öffnen und diese als Chance für mehr Nachwuchs in der Branche zu verstehen? Und wie können wir gleichzeitig den vielen Geflüchteten in der Region mehr Beschäftigungschancen geben? Die Idee

einer Berufsmesse für Geflüchtete war geboren – und zwei regionalen Herausforderungen begegnet.

Was folgte, waren unzählige Telefonate, Mailings und persönliche Gespräche und eine gehörige Portion Organisationsgeschick. Das Engagement des Teams zahlte sich aus. Auf der chance4YOU-Berufsmesse auf dem Firmengelände der Handelspart Armaturen GmbH nahmen insgesamt 130 geflüchtete Menschen und 21 Handwerksbetriebe teil, die sich an eigenen Messeständen präsentierten. Wie erfolgreich solche Begegnungen sein können, lässt sich an den vielen positiven Rückmeldungen ablesen: So nahm ein Unternehmen zehn Kontakte für Folgetermine auf und gab an, sich die Vergabe von fünf Praktika vorstellen zu können.



DIVERSITY

Neu denken

Teamgröße
7 Personen

Reichweite
externe Aktion

Zeitraumen
5-6 Monate Vorlaufzeit

Tipps & Tricks

Allen, die eine ähnliche Aktion planen, rät das Team:

1

Dran bleiben und sich nicht entmutigen lassen

Das hilft das Projekt voranzubringen und trotz Gegenwind und Enttäuschungen die Aktion zum Erfolg zu führen. Hartnäckigkeit zahlt sich meistens aus, um andere für das Thema zu begeistern und zum Mitmachen zu bewegen. Lasst euch also nicht entmutigen, wenn zunächst mehr Steine im Weg zu liegen scheinen als ursprünglich gedacht.

2

Zielgruppen richtig definieren

„Anfangs haben wir uns leider etwas verrannt und unsere Zielgruppe – nämlich arbeitssuchende Geflüchtete – nicht konkret definiert und im Blick gehabt“, resümiert Teammitglied Jan Philipp Kleiber. Wichtig sei daher für ähnliche Projekte: Den Blick auf die eigene Zielgruppe nicht verlieren und entsprechend die richtigen Behörden und Ansprechpersonen kontaktieren. So kann vor allem Zeit gespart werden.

3

Kontakte knüpfen

Bei einer (Berufs-)Messe sind Gespräche mit anderen Unternehmen und Institutionen unumgänglich. Durch diese kann man Verbündete für sich und die Thematik gewinnen.

DIVERSITY
Pioneer, weil...

chance4YOU dachte Vielfalt in ihrer Branche neu und entwickelte ein Kennlern- und Vernetzungsformat, das zeigt: Herausforderungen der Handwerksbranche und der Geflüchteten in Deutschland lassen sich durch Diversity vereinfachen. Vielfalt ist bei ihnen die Lösung.

Organisation:

Handelspart Amaturen GmbH

Branche:

Handel und Reparatur

Beschäftigte:

20 Mitarbeitende

Spiel, Spaß, „Diversity Box“ – Vielfalt mal anders erleben

Team Gottlieb's Gang



Diversity ist für uns ein Herzblutthema, das wir gerne in unserem Unternehmen weiter voranbringen.



Die Aktion

Staubig, trocken und kaum interaktiv – so erleben viele die bisherigen Formate zur Diversity-Vermittlung. „Das muss doch auch anders gehen“, dachte sich das Team Gottlieb's Gang und überlegte gemeinsam: „Wie kann man Mitarbeitenden den Mehrwert eines bunt gemischten Teams anschaulich und spannend näherbringen?“ Etwas Nachhaltiges sollte dabei entstehen, das organisationsweit, aber auch darüber hinaus genutzt werden kann.

So entwickelte das Team die „Diversity Box“ (kurz: DIBO). Die Box enthält ein Spiel, das alle Diversity-Dimensionen in fünf 45-minütigen Spieleinheiten erlebbar macht, für das Thema Vielfalt sensibilisiert und begeistert.

Wer beim Spiel mitmacht, lernt mit viel Spaß und Kreativität mehr über die sechs Diversity-Dimensionen – ob in einem Quiz, im Rollenspiel oder in einem Parcours. Dabei bietet das Format gleichzeitig genügend Zeit und Raum für Dialog und tiefergehenden thematischen Austausch.

Das Spiel wird ab sofort mit allen Auszubildenden aller Jahrgänge des Mercedes Benz Werks in Bremen zum Start eines jeden Ausbildungsjahrs durchgeführt. Darüber hinaus kann die Spielebox von anderen Abteilungen und Einheiten ausgeliehen werden. Die DIBO ist somit zu einem festen Instrument für die Sensibilisierung zum Thema Diversity im Unternehmen geworden.



DIVERSITY

Neu denken

Teamgröße
6 Personen

Reichweite
interne Aktion

Zeitraumen
3-6 Monate

Tipps & Tricks

Allen, die eine ähnliche Aktion planen, rät das Team:

1

Einfach mal machen!

Selbst wenn es noch nicht viel mehr als eine Idee gibt und noch unklar ist, wohin die Reise geht: Was zählt, ist „den ersten Schritt gehen“. Einfach mal anfangen und mit Zuversicht schauen, was am Ende herauskommt – das empfiehlt Gottlieb's Gang. Das Team erklärt: „Wir sind mit einer Idee gestartet, wussten nicht, wohin sie uns führen wird und sind von unserem Ergebnis am Ende sehr begeistert.“

2

Den Erlebnis- und Erfahrungshorizont Anderer einbeziehen

„Es ist überaus hilfreich, mit Vertreter_innen einzelnen Diversity-Dimensionen zu sprechen. So kann man Erfahrungen sammeln und die verschiedenen Elemente des Spiels gut anpassen“, berichtet Gianna Fantini aus dem Team.

3

Ein Angebot für möglichst viele Beschäftigte schaffen

DIBO richtet sich sowohl an Berufseinsteiger_innen als auch an langjährige Mitarbeitende. Es ist somit universell einsetzbar und kann von vielen in der Organisation gespielt werden. So ist sichergestellt, dass die Aktion keine Eintagsfliege bleibt, sondern ein fester Bestandteil der Organisationsentwicklung wird.

DIVERSITY
Pioneer, weil...

Gottlieb's Gang hat einen einzigartigen und innovativen Weg gefunden, wie Diversity im Unternehmen neu gedacht und lebendig vermittelt werden kann. Gottlieb's Gang macht durch DIBO Vielfalt mit allen Sinnen erlebbar und kombiniert hervorragend Theorie, Diskussion und Spiel. Das Spiel ist vor allem nachhaltig und vielfältig einsetzbar.

Organisation:

Mercedes Benz Werk Bremen

Branche:

Automobilindustrie

Beschäftigte:

12.800 Mitarbeitende weltweit

Vielfalt für die Ausbildung

Team Gemeinsam gut



77

Unser Projekt für Geflüchtete ist nicht bloß Theorie, sondern wird in der Praxis umgesetzt. Das ist einfach super!

LL

Ein Interview

Mit dem Ausbildungsprogramm „Vielfalt für die Ausbildung“ unterstützt das Team Gemeinsam gut von der Sparkasse Bremen AG nicht nur Zugewanderte und Geflüchtete bei ihrer Berufsausbildung, sondern entwickelt auch die Personalpolitik der Sparkasse weiter. Teammitglied Bastian Korn erzählt, wie die Gruppe das geschafft hat.

Bitte stellt euch als Team kurz vor – mit drei Adjektiven.

Hilfsbereit, offen, interessiert. Wir als Team möchten Menschen den Schritt in die Arbeitswelt erleichtern und sie ermutigen, sich bei uns zu bewerben. Uns ist es wichtig, Hilfe anzubieten und Zugänge zu eröffnen. Außerdem probieren wir gerne Neues aus und wagen uns in fremde Themengebiete. Unsere Offenheit gegenüber anderen Menschen hilft uns dabei ungemein.

Und zu guter Letzt: In unseren Augen ist jeder Mensch individuell und begabt. Herauszufinden, welche Talente eine Person hat, interessiert uns sehr.

Was habt ihr gemacht? Erkläre kurz, was eure Aktion auszeichnet.

Wir wollen vor allem jungen Geflüchteten die Chance geben, eine Ausbildung bei der Sparkasse anzufangen. Denn genau für diese ist es deutlich schwieriger, im Bankensektor Fuß zu fassen – vor allem weil ihre Deutschkenntnisse noch nicht so gut sind. So entstand unser umfangreiches Ausbildungsprogramm für Geflüchtete. Mit diesem unterstützen wir Zugewanderte von Anfang an – während des Bewerbungsverfahrens, während eines Startpraktikums und während einer Kompetenzphase. Wer diese drei Phasen erfolgreich abschließt, hat dann die Chance auf eine Ausbildung. Auch hier wird es Begleitung durch Pat_innen und Ausbilder_innen geben.



DIVERSITY

Neu denken

Teamgröße
4 Personen

Reichweite
externe und interne Aktion

Zeitraumen
9 Monate Planung

Wie kamt ihr auf die Idee, etwas ganz Neues zu entwickeln?

Bei unseren anfänglichen Überlegungen ist uns aufgefallen: Bei der Sparkasse Bremen arbeiten zwar Menschen mit Migrationsgeschichte, doch diese Anzahl ist nicht besonders ausgeprägt. Wir wollten das ändern und das gelingt am besten, wenn man die Personalstruktur verändert. Direkt bei der Ausbildung anzufangen war für uns die logische Schlussfolgerung. Danach standen mehrere Ideen wie Schulungen und Workshops im Raum. Doch schnell war uns klar: Es sollte etwas komplett Neues entstehen. So haben wir unseren Leitgedanken Schritt für Schritt weiterverfolgt. Das war nicht immer einfach, doch wir sind stolz, das Ausbildungskonzept entworfen zu haben und nun zu sehen, dass es auch in die Praxis umgesetzt wird.

Welcher Moment ist euch rückblickend in besonderer Erinnerung geblieben? Was war am aufregendsten?

Für uns war es besonders aufregend, unser Ausbildungsprogramm vor dem Vorstand zu präsentieren.

Diese Chance bekommt man sonst nicht immer – vor allem nicht als Auszubildende. Als der Vorstand unser Programm dann genehmigt hat, war es ein sehr schöner Moment für uns.

Was habt ihr bewirkt? Wo liegt der Erfolg eurer Aktion?

Wir haben nicht nur ein Projekt entwickelt, das auf dem Papier existiert, sondern eines, das wirklich in der Praxis umgesetzt wird. Es ist toll, dass nun die ersten Geflüchteten mit dem Programm gestartet sind. Und wenn sich das weiter herum-spricht, nutzen vielleicht auch noch mehr die Chance, ebenfalls im Bankensektor Fuß zu fassen.

Was hat die Teilnahme am Wettbewerb bei euch bewirkt? Woran seid ihr gewachsen?

Wir sind als Team zusammengewachsen und wurden immer mehr zu einer Einheit. Am Ende haben wir ein Projekt gestaltet, hinter dem jedes Teammitglied steht. Wir alle haben uns viel intensiver mit dem Thema Diversity beschäftigt und konnten hier unseren Horizont erweitern.



Es ist wichtig, vor allem offen und mutig für Neues zu sein. Wenn man etwas wagt und sich traut, neue Wege zu gehen, kann ein tolles gemeinsames Projekt entstehen.



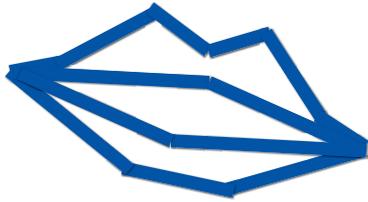
Organisation:
Die Sparkasse Bremen AG

Branche:
Finanz- und Versicherungs-
dienstleistung

Beschäftigte:
1.300 Personen

Es bereitet Freude, sich für Menschen einzusetzen und unseren Kolleg_innen neue Sichtweisen aufzuzeigen.

– Team **IB Individual**



Es ist erschreckend, welchen Vorurteilen und Stereotypen wir oft ausgesetzt sind – das soll sich ändern!

– Team **Be Different**

Es war einfach toll, dass die unterschiedlichsten Leute, die sich vorher nicht wirklich kannten, durch unsere Aktion in Kontakt gekommen sind. Unsere Aktion hat sie zusammenwachsen lassen.

– Team **Bpartofit**

DIVERSITY

Leben

Lebt Vielfalt, wo ihr arbeitet!
Das ist das Motto der DIVERSITY CHALLENGE. Doch wie wird aus der staubigen Theorie gelebte Praxis? Wie wird das wertschätzende Miteinander am Arbeitsplatz tatsächlich erlebbar – und das an allen 365 Tagen im Jahr?

Es gilt: Miteinander arbeiten statt einzeln oder gegeneinander. Denn wer Unterschiede und Gemeinsamkeiten anerkennt, profitiert.



Ein vielfältiges Team findet aber mitunter nicht nur die besseren Lösungen, sondern hat auch definitiv mehr Spaß.

Die Teams der DIVERSITY CHALLENGE leben genau dieses positive Vielfalts-Gefühl vor und zeigen, wie gelebte Vielfalt im Arbeitsalltag funktionieren kann. Sie haben Aktionen umgesetzt, mit denen sie den vorurteilsfreien Umgang zwischen Mitarbeitenden in der eigenen Organisation nachhaltig fördern und Verständnis für Vielfalt und Respekt stärken. Ihre klare Botschaft: Seid vielfältig, seid ihr selbst, denn Vielfalt beginnt bei euch!

Geschichten von gelebter Vielfalt erzählen wir in dieser Rubrik.

Appetit auf Diversity?

Team IB: Be Individual



Es bereitet Freude, sich für Menschen einzusetzen und unseren Kolleg_innen neue Sichtweisen aufzuzeigen.



Die Aktion

Da alle sechs Diversity-Dimensionen umfangreich sind und jede einzelne ausreichend Aufmerksamkeit erhalten sollte, organisierte das Team IB: Be Individual für jede der Dimensionen eine eigene Diversity-Woche mit jeweils zahlreichen Aktionen.

In diesen sechs Wochen führten die Teammitglieder 28 Veranstaltungen am Standort der zentralen Geschäftsführung durch, die jede für sich genau auf die jeweiligen Dimensionen angepasst waren. Beispielsweise gab es das Speedmeeting der Generationen, einen Workshop zur Dimension „Sexuelle Orientierung und Identität“ und eine Fotoausstellung.

Doch nicht nur das: In einem mehr als 100 Seiten umfassenden Ideenbuch hat das Team seine Aktionen in Form von Rezepten zusammengefasst und will so den Appetit auf Diversity an allen 1.000 Standorten des Internationalen Bundes wecken. Zu jeder Aktion findet sich im Ideenbuch eine „Zutatenliste“ und eine „Kochanweisung“ – so wird Diversity einfach, schnell und für jede_n umsetzbar. Das Ideenbuch soll inspirieren und zum Nachmachen anregen. Daher ist es an allen Standorten verfügbar, kann aber auch von allen Interessierten bestellt und als PDF heruntergeladen werden.



i

Teamgröße
7 Personen

Reichweite
interne Aktion

Zeitraumen
Vorbereitungen: 4 Monate
Umsetzung Ideenbuch :
3 Monate

Tipps & Tricks

Allen, die eine ähnliche Aktion planen, rät das Team:

1

Lange Entscheidungswege berücksichtigen

„In einer öffentlichen Institution gestalten sich die Abläufe häufig schwieriger, man muss viele bürokratische Hürden gehen und sollte deshalb viel Zeit für Abstimmungen und Abläufe einplanen. Hierbei kann es besonders wertvoll sein, gute Argumente für Vielfalt in Organisationen zu sammeln“, empfiehlt Teammitglied Helen Brinkmann.

2

(Fach-)Expertise einbeziehen

Externe Coaches und Fachleute für die unterschiedlichen Themenbereiche in den Diversity-Wochen einladen, aber auch die Kontakte innerhalb des Unternehmens nutzen!

3

Unternehmensevents nutzen

Große, aber vor allem auch kleine Aktionen zum Thema Vielfalt lassen sich einfach in bestehende Unternehmensevents wie beispielsweise einem Sommerfest integrieren. Hier versammeln sich meist sowieso die Beschäftigten und sind offener für neue Aktionen. Ein weiterer Vorteil: Die mühselige Suche nach einem Termin bleibt erspart.

DIVERSITY
Pioneer, weil...

IB: Be Individual zeigte mit ihren Aktionen, wie Vielfalt am Arbeitsplatz konkret gelebt werden kann. Das Ideenbuch animiert neben den eigenen Kolleg_innen auch andere Organisationen zum Nachmachen und verankert das Thema Diversity nachhaltig in den Köpfen von Mitarbeitenden, damit diese Vielfalt am Arbeitsplatz leben.

Organisation:
Internationaler Bund (IB)

Branche:
Stiftungen, Verbände, Vereine

Beschäftigte:
200 Mitarbeitende im Betrieb,
14.000 Mitarbeitende weltweit

Entsorgungsstelle Vorurteile – Ein interaktiver Parcours für Austausch und Dialog

Team BPartofit



11

Vielfalt ist eng mit Kreativität verbunden. Dadurch können wir zeigen, was wir wirklich fühlen.

LL

Ein Interview

Welche Vorurteile habe ich anderen Menschen gegenüber und wie kann ich versuchen diese abzulegen? Mit einem interaktiven Parcours machte das Team BPartofit in seinem Unternehmen BP Europa SE in Lingen auf Vorurteile aufmerksam. Larissa Arnken erzählt, was die Aktion bewirkt hat.

Bitte stell euer Team kurz vor – mit drei Adjektiven.

Ich denke, dass die Adjektive zielstrebig, vielseitig und lustig uns als Team sehr gut beschreiben. Wir hatten in jedem Fall sehr viel Spaß bei der Aktionsumsetzung und haben uns als Team auch sehr schnell zusammengefunden. Was uns dabei geholfen hat, waren unsere klaren Vorstellungen und ein gemeinsames Ziel. Einige von uns kannten sich schon privat, aber in solch einem Projekt haben wir noch

nicht zusammengearbeitet. Dabei sind wir alle in verschiedenen Abteilungen im Unternehmen tätig und bringen so unterschiedliche berufliche Erfahrungen mit. So konnte jedes Teammitglied seine eigenen vielfältigen Erfahrungen mit einbringen. Dabei hatten wir sehr viel Spaß und es war immer lustig.

Was habt ihr gemacht? Erklär kurz, was eure Aktion auszeichnet und was euch veranlasst hat, genau diese Aktion umzusetzen?

BP Europe SE macht als Unterzeichnerin und Mitglied des Charta der Vielfalt e.V. schon einiges in Sachen Vielfalt. Doch wir als Team wollten etwas schaffen, das möglichst alle Mitarbeitende in allen Abteilungen anspricht. Um herauszufinden, wo bei uns Verbesserungsbedarf herrscht, haben wir zunächst eine interne Befragung durchgeführt.



Teamgröße
6 Personen

Reichweite
Interne Aktion

Zeitraumen
12 Monate

Danach war uns schnell klar: Wir konzentrieren uns nicht auf eine spezielle Diversity-Dimension, sondern nehmen alle Dimensionen in den Blick. Dabei sind wir schnell auf das Thema Vorurteile gekommen und haben einen Parcours entwickelt, den alle Mitarbeitenden durchlaufen konnten. Hierbei bezogen wir im Vorfeld schon andere Beschäftigte in unsere Aktion mit ein und zeigten beispielsweise Fotos von ihnen, auf denen sie von Vorurteilen sprechen, mit denen sie selbst immer konfrontiert sind.

Was war rückblickend am schwierigsten? Und welcher Moment ist euch in besonderer Erinnerung geblieben?

Am Ende unseres Parcours gab es eine Fotoaktion, bei der sich unsere Kolleg_innen fotografieren lassen und damit zeigen konnten, dass sie an der Aktion teilgenommen haben. Wir haben die Karten einige Wochen danach an die Personen verschickt. Zu sehen, wie sehr sie sich darüber gefreut haben und dass die Bilder auch heute noch in den Büroräumen hängen, ist wirklich schön zu sehen. Außerdem war es einfach toll, dass die unterschiedlichsten Leute, die sich vorher nicht wirklich kannten, durch unseren Parcours in Kontakt gekommen sind. Unsere Aktion hat sie zusammenwachsen lassen. Das macht uns wirklich stolz.

Wo liegt der Erfolg eurer Aktion?

Auch wenn Vielfalt in unserem Unternehmen bereits Thema ist, konnten wir die

zum Teil altertümlichen Strukturen aufbrechen und einen anderen Fokus darauflegen. Außerdem haben wir als junge Leute gezeigt: Auch wir können etwas bewirken. Es gab am Ende viele positive Rückmeldungen und alle denken gerne an die Aktion zurück.

Was hat die Teilnahme am Wettbewerb bei euch bewirkt? Woran seid ihr gewachsen?

Es war super interessant mit Leuten zusammenzuarbeiten, die man zwar privat kennt, aber mit denen man nie in einer Abteilung zusammengearbeitet hat. Wir alle haben unsere verschiedenen Arbeitsweisen. Um ehrlich zu sein, war das nicht immer einfach und teilweise eine Herausforderung. Aber wir sind daran gewachsen und haben gelernt, die Arbeitsweisen der anderen zu akzeptieren und erkannt, dass sie eine Bereicherung für uns als Team sind.

Warum war es für euch wichtig, möglichst viele Mitarbeitende in die Umsetzung einzubeziehen?

Wir haben unseren Parcours extra so gelegt, dass jede_r Beschäftigte an diesem teilnehmen kann – auch die, die im Schichtdienst arbeiten. In unseren Augen ist es sinnvoll, untereinander Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen. Indem wir schon im Vorfeld viele einbezogen haben, konnten wir zeigen, dass es nicht nur eine Kampagne des Unternehmens ist, die gemacht werden muss, sondern eine tolle, freiwillige Aktion, die man miteinander erlebt.

Organisation:
BP Europa SE

Branche:
Chemische Stoffe

Beschäftigte:
ca. 700 (Lingen),
ca. 4.600 (deutschlandweit)

Uffbasse – Fragen machen den Unterschied

Team Be Different



11

Es ist erschreckend, welchen Vorurteilen und Stereotypen wir oft ausgesetzt sind – das soll sich ändern.

11

Ein Interview

Mit ihrem Video „uffbasse!“ zeigte das Team Be Different von BASF SE: Pass bei Vorurteilen und Stereotypen auf! Mentor Oliver Eichhorn berichtet, warum genau das für Unternehmen so wichtig ist.

Bitte stell euer Team kurz vor – mit drei Adjektiven.

Wir sind als Team vor allem anders, unterschiedlich und dabei doch irgendwie gleich.

Was habt ihr gemacht? Erklär kurz, was eure Aktion auszeichnet und was euch veranlasst hat, genau diese Aktion umzusetzen?

Wir haben das Video „uffbasse!“ gedreht. Hier bekommen unsere unterschiedlichen

Auszubildenden zu mehreren Themen dieselben Fragen gestellt. Beispielsweise: „Wirst du oft gefragt, wo du herkommst oder wo deine Wurzeln liegen?“ Die Antworten sind dabei genauso unterschiedlich wie unsere Auszubildenden-Kolleg_innen selbst. Es geht dabei vor allem um Alltagsdiskriminierung, Stereotypen und Vorurteile.

Unser Team hatte vorher selbst schon Erfahrungen mit diesen Themen gemacht und nutzte diese dafür, das Video zu konzipieren und mit anderen Auszubildende ins Gespräch zu kommen. Zusätzlich haben wir eine Kurzintervention für Auszubildende entwickelt. In dieser zeigen wir das Video und lassen Auszubildenden zum Thema Vorurteile und Stereotypen ins Gespräch kommen.

DIVERSITY

Leben





Teamgröße
6 Personen

Reichweite
interne Aktion

Zeitraumen
12 Monate

Warum war es für euch wichtig, möglichst viele Mitarbeitende in die Umsetzung einzubeziehen?

Wir haben in Ludwigshafen bei BASF circa 2.200 Auszubildende. Jedes Jahr werden circa 900 neue junge Menschen eingestellt. Uns ist wichtig, dass sie durch unser Konzept für das Thema Alltagsdiskriminierung, Stereotypen und Vorurteile sensibilisiert werden. Im besten Fall denken sie dann anders über diese Themen und transportieren dies ins Unternehmen – und ihr Privatleben – weiter.

Was war rückblickend am schwierigsten? Und welcher Moment ist euch in besonderer Erinnerung geblieben?

Am schwierigsten war es für uns die gemeinsamen Treffen zu organisieren. Da wir alle aus unterschiedlichen Ausbildungsberufen kamen, war es oft schwierig, Berufsschule, Schichtarbeit oder andere Projekte terminlich unter einen Hut zu bekommen. Besonders spannend waren die Dreharbeiten. Darauf waren wir sehr neugierig und haben uns gefragt: Wie werden die zu interviewenden Personen reagieren? Werden sie Dinge sagen, die zu unseren Überlegungen passen? Aufregend war

dann wirklich das Video und das Konzept der Kurzintervention an Pilotgruppen auszuprobieren. Wir haben einer Gruppe von circa 15 Auszubildenden nach einer kurzen Einleitung zu dem Thema unser Video vorgestellt. Im Anschluss fragten wir sie nach eigenen Erfahrungen, vergleichbar wie in dem Video. Es kamen witzige Antworten, nachdenkliche Beiträge und oft auch Äußerungen, die bei unserem Team, aber auch in der Gruppe, Kopfschütteln bewirkten.

Was habt ihr bewirkt? Wo liegt der Erfolg eurer Aktion?

Wir konnten zum einen die Betreuungsausbilder_innen gewinnen, mit ihren neuen Gruppen über das Thema und das Video zu sprechen. Über Jugendversammlungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben wir außerdem in Großveranstaltungen circa 1.000 Auszubildende erreicht.

Was hat die Teilnahme am Wettbewerb bei euch bewirkt? Woran seid ihr gewachsen?

Dadurch, dass wir andere für Vielfalt sensibilisieren wollten, mussten wir uns selbst erstmal intensiver mit dem Thema beschäftigen. Dabei wurde es uns selbst um einiges bewusster.



Wir hoffen, dass diejenigen, die für das Thema sensibilisiert wurden, ein bisschen mehr „uffbassen!“



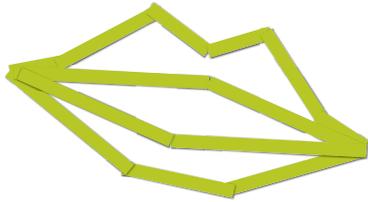
Organisation:
BASF SE

Branche:
Chemische Stoffe

Beschäftigte:
35.000 am Standort
Ludwigshafen

Vielfalt ist eng mit Kreativität verbunden. Dadurch können wir zeigen, was wir wirklich fühlen.

- Team **BULLI.mingos**

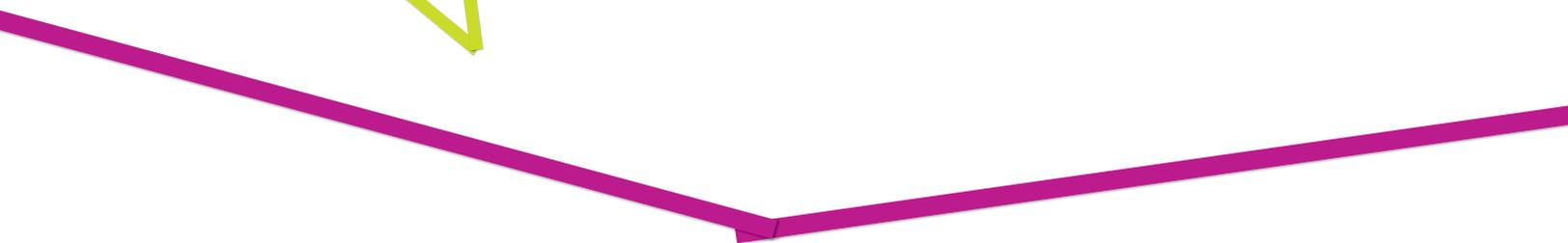


Bei der Arbeit möchte man so sein wie man ist, egal wo man herkommt.

- Team **Sartoversity**

Wir sind stolz darauf Diversity in unserem Unternehmen noch bekannter zu machen und beschäftigen uns weiterhin gerne mit dem Thema.

- Team **Diversity B(r)ocks**



DIVERSITY

Gestalten

Ein Zeichen für Vielfalt setzen – sowohl nach innen als auch nach außen: Das fällt nicht immer leicht. Warum nicht einfach mal auf kreative Art und Weise der Vielfältigkeit der Mitarbeitenden Ausdruck verleihen und sichtbar zeigen: Vielfalt gehört zu unserer Organisationskultur?

Dass Kreativität und Vielfalt zusammengehören, haben viele Teams der DIVERSITY CHALLENGE

erkannt und tolle Aktionen gestartet, in denen sie sich mit dem Thema Vielfalt auf künstlerisch-kreative Weise auseinandergesetzt haben – sei es der Dreh eines Videos, die Gestaltung von Arbeitsräumen oder die Entwicklung von neuen digitalen Angeboten. Ihrer Fantasie waren keine Grenzen gesetzt. Die wichtigste Erkenntnis: Plötzlich entstehen ungewohnte Anlässe für den Austausch mit Kolleg_innen. Und: Vielfalt ist nun als Teil der Organisationskultur sichtbar – und das Tag für Tag.

Wir haben in dieser Rubrik einige gute Beispiele herausgesucht, die inspirieren und zum Nachmachen einladen sollen.



Digitaler ChatBot: Ein Kennenlernen der anderen Art

Team DIVERSITY (B)ROCKS



Wir sind stolz darauf, Diversity in unserem Unternehmen noch bekannter zu machen, und beschäftigen uns weiterhin gerne mit dem Thema.



Die Aktion

Wie schafft man es spielerisch, alltäglich und ohne erhobenen Zeigefinger, die Empathie und Akzeptanz füreinander zu erhöhen? DIVERSITY (B)ROCKS ist dieser Frage nachgegangen und hat einen Diversity ChatBot, ein textbasiertes Online-Dialogsystem, entwickelt. Der ChatBot orientiert sich an dem Frage-Antwort-Spiel „Wer bin ich?“. Ziel des Spiels: Mit Fragen erraten, welche Personen aus der eigenen Organisation sich hinter den Antworten des Chat-Bots verbergen.

Die Fragen des Chat-Bots decken möglichst alle Diversity-Dimensionen ab. Der ChatBot ist auf einer eigens eingerichteten Website verfügbar und wird zukünftig in die Karriereseite der Brockhaus-Website integriert. So können sich zukünftige Bewerber_innen bereits im Vorfeld spielerisch mit potenziellen Arbeitskolleg_innen und der Vielfalt bei BROCKHAUS auseinandersetzen.



DIVERSITY

Gestalten

Teamgröße 4 Personen	Reichweite interne Aktion	Zeitraumen 80 Projektstage
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Tipps & Tricks

Allen, die eine ähnliche Aktion planen, rät das Team::

1

Eine treibende Kraft finden

In einem Team, das Vielfalt in die Organisation bringen will, muss es eine treibende Kraft geben, welche die Übersicht über alle geplanten Projektschritte hat und das Team motivierend voranbringt.

2

Erfahrungen einholen

„Ihr solltet die Kompetenzen von erfahrenen Beschäftigten nicht unterschätzen und diese daher stark in das Projekt einbeziehen, sei es bei technischen Rückfragen oder thematischen Erfahrungen“, weiß Team-Mentorin Marie Sonne.

3

Über das Projekt reden und transparent sein

Macht eure Projekte in euren Organisationen präsent und sensibilisiert damit alle Beschäftigten für Diversity.



Das Team DIVERSITY (B)ROCKS entwickelte mithilfe seiner IT-Fähigkeiten und mit viel Kreativität einen innovativen Ansatz zur Sensibilisierung für Diversity, der nun nachhaltig im Unternehmen verankert ist. So konnte und kann künftig innerhalb des Unternehmens spielerisch noch mehr auf Vielfalt aufmerksam gemacht werden.

Organisation:
Brockhaus AG

Branche:
IT-Branche

Beschäftigte:
140 Mitarbeitende

Mit eigenen Geschichten Vorurteile abbauen

Team Sartoversity



Bei der Arbeit möchte man so sein wie man ist, egal wo man herkommt.



Ein Interview

Hannah Simon und Dario Stanko stellten mit ihrem Team Sartoversity von der Sartorius AG Mitarbeitende mit Fluchterfahrung in den Mittelpunkt. Zusammen blicken sie auf erfolgreiche Aktionen zurück.

Bitte stellt euch als Team kurz vor – mit drei Adjektiven.

Wir sind international, offen und laut. In unserem Team kommen wir aus vier verschiedenen Ländern und sprechen dementsprechend unterschiedliche Sprachen. Wir sind immer gut gelaunt, reden und lachen viel miteinander. Bei uns ist es nie langweilig und Action wird großgeschrieben. Deshalb beschreiben uns die Adjektive offen und laut sehr gut.

Was habt ihr gemacht? Erklärt kurz, was eure Aktion auszeichnet und was euch veranlasst hat, genau diese Aktion umzusetzen. Was hat euch inspiriert?

Wir wollten uns gerne auf eine Diversity Dimension konzentrieren. Da wir eben so international sind und in unserem Team drei Geflüchtete sind, war schnell klar: Wir beleuchten die Dimension „Ethnische Herkunft und Nationalität“ und möchten vor allem eine Offenheit für Geflüchtete schaffen. Auf unserer Aktionsveranstaltung, zu der alle Mitarbeitenden von Sartorius eingeladen wurden, erzählten unsere Teammitglieder ihre persönlichen Geschichten und Erfahrungen während der Flucht. Auch in unseren Videos ließen wir Geflüchtete zu Wort kommen.



DIVERSITY

Gestalten

Teamgröße
9 Personen

Reichweite
interne Aktion

Zeitraumen
8–9 Monate

Dadurch konnten wir Vorurteile abbauen und für Geflüchtete sensibilisieren. Zusätzlich ermutigten wir auf einer Berufsmesse in Göttingen Geflüchtete dazu, sich für ein Praktikum in unserem Unternehmen zu bewerben. Die Nationalgerichte aus ihren Herkunftsländern werden auch heute noch regelmäßig in unserer Kantine angeboten.

Was war rückblickend für euch am schwierigsten? Und welcher Moment ist euch in besonderer Erinnerung geblieben?

Wir haben uns mit einem viel diskutierten Thema beschäftigt. Dieses ohne Wertung und Emotionen in einem offenen Rahmen zu kommunizieren, fiel uns nicht immer leicht. Doch dank unserer Mentorin und Unterstützung von anderen Beschäftigten unseres Unternehmens ist uns das gelungen. Besonders schön war es zu sehen, dass die Mitarbeitenden von den Lebensgeschichten bewegt waren, aber auch zum Nachdenken angeregt wurden.

Was habt ihr bewirkt? Wo liegt der Erfolg eurer Aktion?

Wir merken, dass sich unsere Kolleg_innen bei Sartorius nun mehr trauen, auf Menschen

mit Migrationshintergrund zuzugehen und ein für sie tabuisiertes Thema offen anzusprechen. Das ist einfach toll.

Was hat die Teilnahme bei euch bewirkt? Woran seid ihr gewachsen?

Wir sind sowohl individuell als auch als Team offener geworden und haben gegenseitig voneinander, aber auch von unseren unterschiedlichen Kulturen gelernt. Wir sind mit unseren Aufgaben über uns hinausgewachsen und haben uns getraut auf andere zuzugehen. Aber vor allem sind wir als Team zusammengewachsen und zu Freunden geworden.

Warum ist Kreativität, eurer Meinung nach, ein guter Weg, um Diversity in der Organisation voranzutreiben?

Kreativität erreicht Aufmerksamkeit. Gerade in großen Unternehmen ist es schwierig diese zu erreichen. Zeigt man kreative und auffällige Ideen, die andere so noch nicht gesehen haben, weckt man das Interesse bei den Menschen und das ist Gold wert. Kreative Wege bringen andere erst zum Nachdenken.



Wir sind als Team zusammengewachsen und zu Freunden geworden.



Organisation:
Sartorius AG

Branche:
Biotechnologie

Beschäftigte:
2.700

Der VW Tunnel – Ein bunter, vielfältiger Weg zur Arbeit

Team BULLI.mingos



Vielfalt ist eng mit Kreativität verbunden. Dadurch können wir zeigen, was wir wirklich fühlen.



Ein Interview

Mit einem bunt gestalteten Tunnel machte das Team BULLI.mingos auf Vielfalt im Unternehmen aufmerksam. Neevitha Srisantharajah aus dem Team erinnert sich an Hürden und Glücksmomente.

Bitte stellt euch als Team kurz vor – mit drei Adjektiven.

Kreativ, bunt, mutig. Kreativ und bunt, weil wir ein Projekt voller Farben und Ideen auf die Beine gestellt haben. Bunt aber auch, weil wir ein vielfältiges Team aus unterschiedlichen Abteilungsbereichen, Hierarchien und Diversity-Dimensionen sind. Als mutig bezeichnen wir uns, weil wir aus uns selbst herausgekommen sind und als junges Team etwas gewagt haben, was es so in unserem Unternehmen noch nicht gegeben hat.

Was habt ihr gemacht? Erklär kurz, was eure Aktion auszeichnet und was euch veranlasst hat, genau diese Aktion umzusetzen?

Nachdem wir überlegt haben, was Diversity für uns bedeutet, wurde klar, dass wir eine sichtbare nachhaltige Aktion durchführen möchten, die dem Unternehmen und Mitarbeitenden das Thema Vielfalt näherbringt – und zwar an einem Ort, an dem sie jeden Tag sind. Dieser Ort ist für uns die Unterführung zu unserem Haupteingang, wo alle auf dem Weg zur Arbeit entlanggehen. Bislang war dieser Tunnel sehr dunkel und verbreitete ein düsteres Gefühl. Das sollte sich durch eine Umgestaltung ändern. In einem Kreativworkshop malten Beschäftigte, was sie mit Diversity verbinden. Die entstandenen Bilder haben wir dann mit dem Künstler Niko Nikolaidis aus Hannover umgesetzt.



DIVERSITY

Gestalten

Teamgröße
10 Personen

Reichweite
externe Aktion

Zeitraumen
9 Monate

Er zeichnete die Outlines und wir bemalten diese. Heute gehen wir alle mit einem Lächeln durch diesen Tunnel entlang zur Arbeit und können jeden Tag neu entdecken, was Vielfalt eigentlich bedeutet.

Was war rückblickend am schwierigsten? Und welcher Moment ist euch in besonderer Erinnerung geblieben?

Besonders schwierig war die institutionelle Überzeugungsarbeit. Da der Tunnel der Stadt Hannover gehört, mussten wir hier eine Genehmigung erfragen. Zusätzlich hatten wir kein Budget und mussten dieses erst einmal frei bekommen und das Werksmanagement musste bei der Werksicherheit überzeugt werden. Das waren für uns schwierige und langfristige Herausforderungen. Außerdem gab es innerhalb des Unternehmens viele kritische Stimmen. Umso schöner war es am Ende, positive Rückmeldungen von genau diesen Personen zu erhalten.

Was habt ihr bewirkt? Wo liegt der Erfolg eurer Aktion?

Viele Mitarbeiter_innen sind durch uns erst auf das Thema Vielfalt aufmerksam geworden.

Wir werden auch heute noch regelmäßig auf unser Projekt angesprochen und gefragt, welche weiteren Projekte noch geplant sind.

Was hat die Teilnahme am Wettbewerb bei euch bewirkt? Woran seid ihr gewachsen?

Jede_r einzelne von uns hat sich vor allem auch persönlich erstmal richtig mit dem Thema Vielfalt auseinandergesetzt. Durch unser Projekt sind wir zu Multiplikator_innen geworden. Wir werden viel angesprochen und in neue Diversity-Projekte involviert.

Warum ist Kreativität eurer Meinung nach ein guter Weg, um Diversity in der Organisation voranzutreiben?

Vielfalt lässt sich super mit Kreativität verbinden: Wie kreativ sind die unterschiedlichen Menschen auf ihre eigene, vielseitige Weise? Wie bringen sie sich mit ihren vielen Ideen und Erlebnissen in kreative Prozesse mit ein? Es ist einfacher, die eigenen Vorstellungen von Diversity auf kreative Weise auszudrücken, als nur darüber zu sprechen.



Wir konnten innerhalb unseres Unternehmens für Diversity sensibilisieren und das ist großartig.



Organisation:
VW Nutzfahrzeuge

Branche:
Automobilindustrie

Beschäftigte:
14.000 Personen



Hier gibt es **Starthilfe** für alle, die Vielfalt in ihrer Organisation voranbringen möchten – egal ob Professional oder Beginner. Es gilt: Vielfalt geht alle an und kann von allen bewegt werden! Also:
Los geht's!

Die 12 Erfolgsgeheimnisse

Versuch macht klug: Das haben die mehr als 90 Teams bewiesen, die bei der DIVERSITY CHALLENGE 2018-19 mitgemacht haben. Einfach mal loslegen und Neues ausprobieren war ihre Devise. Dass dafür eine Portion Mut gehört, versteht sich von alleine. Doch der Erfolg, den die Teams mit

ihren Aktionen erzielt haben, und die vielen positiven Rückmeldungen von Kolleg_innen, bestätigen: All der Mut und die viele Anstrengung lohnt sich. Von ihren Erfahrungen können nun alle anderen lernen, die ähnliche Aktionen planen. Was führt zum Erfolg? Und was gilt es zu vermeiden?

Hier kommen nun 12 goldene Tipps für eine erfolgreiche Aktionsumsetzung - von Teams für Teams:



1 Ein vielfältiges Team gründen

Ein vielfältiges Team schafft kreative, innovative und erfolgreiche Projekte. Vielfalt heißt dabei nicht nur die Diversity-Dimensionen zu repräsentieren, sondern auch ein Team aus den unterschiedlichen Abteilungen und Fachbereichen aufzustellen. Denn: Von all diese Faktoren können das Team und Projekt nur profitieren und lernen. Wenn jedes Teammitglied das einbringt, was es gut kann, und dabei gleichzeitig den eigenen Horizont erweitert, gelingt Vielfalt am Arbeitsplatz am besten.

2 Einfach mal machen

Am Anfang steht oft nur eine Idee im Raum oder der Wunsch danach etwas auf die Beine zu stellen. Egal, was es ist. Man kann zunächst nichts verlieren. Deshalb heißt es: Einfach machen, schauen wohin die Reise geht und sich vor allem nicht selbst unter Druck setzen. Es müssen keine gigantischen Projekte entstehen. Auch kleine Aktionen können großes bewirken.

3 Einen Zeit- und Aufgabenplan haben

Ein von Anfang an gut aufgestellter und regelmäßig gepflegter und angepasster Zeit- und Aufgabenplan hilft nicht nur einen guten Überblick über alle To-Dos und Fristen zu haben, sondern vermeidet auch Stress bei den Teammitglieder. Wer weiß, was bis wann erledigt werden muss, kann sich entsprechend organisieren und vorbereiten.

4 Eine treibende Kraft finden

In einem Team, das Vielfalt in die Organisation bringen will, muss es eine treibende Kraft geben, welche die Übersicht über alle geplanten Projektschritte hat und das Team motivierend voranbringt. Das kann ein_e Mentor_in oder ein Teammitglied sein.

5 Die Geschäftsführung einbeziehen

Sobald klar ist, dass ihr als Team innerhalb eurer Organisation ein Projekt zum Thema Diversity starten möchte, heißt es: Kommunikation mit der Geschäftsführung. Diese muss das Projekt nicht nur genehmigen, sondern auch Budget- und Zeitressourcen freigeben. Ohne die Möglichkeit neben der eigentlichen Arbeit auch Zeit in das Projekt zu investieren und ohne eine finanzielle Unterstützung, wird die Projektumsetzung schwierig, wenn auch nicht unmöglich.

6 Dran bleiben und sich nicht entmutigen lassen

Das hilft das Projekt voranzubringen und trotz Gegenwind und Enttäuschungen die Aktion zum Erfolg zu führen. Hartnäckigkeit zahlt sich meistens aus, um andere für das Thema zu begeistern und zum Mitmachen zu bewegen. Lasst euch also nicht entmutigen, wenn zunächst mehr Steine im Weg zu liegen scheinen, als ursprünglich gedacht.



7 Erfahrung einholen

Unterschätzt nicht die Kompetenzen erfahrener Beschäftigten und bezieht diese daher stark in das Projekt ein, sei es bei technischen Rückfragen oder thematischen Erfahrungen. Es ist zudem überaus hilfreich, mit Vertreter_innen der verschiedenen Diversity-Dimensionen zu sprechen. So kann man Wissen sammeln und die verschiedenen Elemente in das eigene Projekt einfließen lassen.

8 Ein Angebot für möglichst Viele schaffen

Wer sich mit der eigenen Aktion sowohl an Berufseinsteiger_innen als auch an langjährige Mitarbeitende richtet, gewährleistet, dass das Projekt auch wirklich von vielen wahrgenommen und Vielfalt ein fester Bestandteil der Organisationskultur wird.

9 Über das Projekt reden und transparent sein

Macht eure Projekte in euren Organisationen präsent und sensibilisiert damit alle Beschäftigte für Diversity.

10 Lange Entscheidungswege berücksichtigen

In einigen Organisationen gestalten sich die Abläufe häufig schwieriger als man denkt und viele bürokratische Hürden sind zu überwinden. Deshalb plant viel Zeit für Abstimmungen und Abläufe ein.

11 Organisationsevents nutzen

Große, aber vor allem auch kleine Aktionen zum Thema Vielfalt lassen sich einfach in bestehende organisationsinterne Feste und Veranstaltungen wie beispielsweise einem Sommerfest integrieren. Hier versammeln sich meist sowieso die Beschäftigten und sind offener für neue Aktionen. Ein weiterer Vorteil: Die mühselige Suche nach einem Termin bleibt erspart.

12 Kritiker_innen involvieren

Mitarbeitende, die ein Projekt zum Thema Vielfalt belächeln, bekommen schneller eine neue Perspektive, wenn sie in Projekte involviert und zum Mitmachen motiviert werden. Denn nur, wenn sie etwas selbst miterleben, erkennen sie, wie wichtig Diversity ist.

DIVERSITY Die CHALLENGE für junge Beschäftigte

Was bewegt junge Beschäftigte beim Thema Diversity? Wie wollen sie Vielfalt in ihren Organisationen leben? Und welche kreativen und innovativen Ideen haben sie, um sich für ein wertschätzendes Miteinander am und außerhalb ihres eigenen Arbeitsplatzes einzusetzen?

Das möchten wir als Arbeitgebendeinitia- tive Charta der Vielfalt wissen. Denn wie Vielfalt in Organisationen gestaltet wird, geht alle an. Gerade junge Beschäftigte

haben einen frischen Blick darauf, wie die Arbeitswelt von Morgen aussieht und wie ein wertschätzender Umgang miteinander aussehen sollte. Daher haben wir im Jahr 2017 den Teamwettbewerb **DIVERSITY CHALLENGE** im Rahmen des Bundes- programms „Demokratie leben!“ ins Leben gerufen.

www.diversity-challenge.de
#diversitychallenge



Ready to
challenge
DIVERSITY?

Impressum

Herausgeber

Charta der Vielfalt e. V.
Grafik: Caroline Heinecke
Druck: flyeralarm GmbH
Stand: Dezember 2019

Kontakt

Wettbewerbsbüro DIVERSITY CHALLENGE
E-Mail: kontakt@diversity-challenge.de

Geschäftsstelle Charta der Vielfalt e. V.
Albrechtstraße 22
10117 Berlin
Telefon: 030/84 71 20 84
Fax: 030/84 71 20 86
E-Mail: info@charta-der-vielfalt.de

DIVERSITY CHALLENGE

Lebt Vielfalt,
wo ihr arbeitet!

 charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

