

Lebt Vielfalt, wo ihr arbeitet

Die Abschlussbroschüre



Inhalt

Vorwort	3
Über den Wettbewerb	4
Große Unternehmen: Volle Kraft für Vielfalt	18
Mittelgroße Unternehmen: Klein aber vielfältig	26
Öffentlicher Sektor: Ideenreich und zukunftsweisend	34
Unsere Sonderpreise	42
Stimmen zum Wettbewerb	48



Mehr als 120 Teams aus ganz Deutschland haben sich angemeldet. Der große Gewinner ist: **Die Vielfalt!** Alle Teams finden sich unter: diversity-challenge.de



Liebe Leser_innen,

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 wollten wir wissen. Denn wie Vielfalt in Unternehmen und Institutionen gestaltet wird, geht alle an. Gerade junge Beschäftigte haben einen frischen Blick darauf, wie die Arbeitswelt von morgen und ein wertschätzender Umgang aussehen sollen. Daher haben wir den Teamwettbewerb **DIVERSITY CHALLENGE** ins Leben gerufen. In Zeiten, in denen die Stimmen gegen Vielfalt immer lauter werden, sehen wir uns als Arbeitgeberinitiative zudem immer mehr in der Verantwortung, für ein vorurteilsfreies Miteinander zu werben und die eigene Überzeugung nach außen zu tragen. Wir wollen dabei besonders junge Beschäftigte ermutigen, sich für Vielfalt stark zu machen – und zwar dort wo sie arbeiten. Mit unserem Teamwettbewerb geben wir jungen Arbeitnehmenden die Chance, Vielfalt zu gestalten – mit kreativen und innovativen Aktionen.

Mehr als 120 Teams haben sich beteiligt. Wir sind begeistert vom Engagement und Einsatz aller Teams. Von alten, verstaubten Diversity-Konzepten ist hier absolut nichts zu sehen. Kreativität, Originalität und die Bereitschaft, mutig Missstände anzusprechen, stehen bei allen Teams eindeutig im Vordergrund.

Alle Teams haben gezeigt, was Vielfalt für sie bedeutet. Sie sind zu Botschafter_innen für Vielfalt geworden. Und das nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb ihrer Organisation. Ihr Engagement hat nicht nur uns, sondern auch die Wettbewerbsjury in Staunen versetzt. Die Teams haben gezeigt: Vielfalt ist machbar.

Wir freuen uns, wenn dieser Wert auch nach dem Wettbewerb in den Organisationen verankert bleibt und die Wettbewerbsbeiträge Inspiration für andere Unternehmen und Institutionen sind. Mit dieser Broschüre wollen wir auf einen spannenden Wettbewerb zurückblicken. Gleichzeitig ist es ein Blick nach vorne, der zeigt: So kann es gehen und so wünschen wir uns, dass (junge) Beschäftigte in Deutschland weitermachen.

Viel Spaß bei der Lektüre wünschen Ihnen



Aletta Gräfin von Hardenberg
Geschäftsführerin
Charta der Vielfalt e.V.



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

Die DIVERSITY CHALLENGE

für junge Beschäftigte

Ein vorurteilsfreies und vielfältiges Miteinander am Arbeitsplatz ist wichtiger denn je. Unternehmen, die das erkannt und in ihre Organisationskultur übernommen haben, sind für die Zukunft gewappnet. Mit dem Teamwettbewerb **DIVERSITY CHALLENGE** hat die Arbeitgeberinitiative Charta der Vielfalt jungen Arbeitnehmenden im Alter von 16 bis 27 Jahren einen Rahmen für ein Engagement für Vielfalt geboten. Das Ziel: Junge Menschen setzen sich mit

konkreten Aktionen für Vielfalt am Arbeitsplatz ein und gestalten ihre Arbeitswelt so, dass sich jede_r mit den eigenen Fähigkeiten einbringen kann. Junge Beschäftigte zeigten, was Vielfalt für sie bedeutet, wurden innerhalb und außerhalb ihrer Organisation zu Botschafter_innen für Vielfalt – und sind das auch in Zukunft. Ihr Engagement wurde auf der Webseite der **DIVERSITY CHALLENGE**, in den sozialen Medien unter dem Hashtag **#diversitychallenge** sowie bei der Abschlussveranstaltung sichtbar.

Auf die Plätze, fertig, Vielfalt!

Lebt Vielfalt, wo ihr arbeitet! Dazu rief der die Charta der Vielfalt junge Beschäftigte im Januar 2018 auf. In bundesweit 14 **CHALLENGE.Labs** konnten sich Interessierte über das Thema Diversity und den Wettbewerb informieren, bevor im Juli 2018 die offizielle Wettbewerbsphase startete. Insgesamt 123 Teams hatten sich zum Start für eine Teilnahme registriert und bis März 2019 Zeit, Aktionsideen zu planen, umzusetzen und als multimedialen Wettbewerbsbeitrag einzureichen. Unterstützung erhielten die Teams vom Wettbewerbsbüro, das Materialien und Webinare zur Verfügung stellte.

Das Projekt wird im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Der Arbeitsauftrag: Wie könnt ihr euch für Vielfalt stark machen – und zwar dort, wo ihr arbeitet?



Unsere Wettbewerbsjury



Dr. Alexander Böhne

Leiter Sozialpolitik und Volkswirtschaft,
Arbeitgeberverband des privaten
Bankgewerbes

„In einer Welt, die immer vielfältiger wird, stur an Monokulturen festzuhalten, ist nicht nur, aber auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht Unsinn. Kreativität, Innovation, Arbeitsqualität, Zukunftsfähigkeit und nicht zuletzt eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter_innen sollten auch die überzeugen, die den Wert von Diversity und Inklusion noch immer unterschätzen.“



Dr. Melanie Frerichs

Zukunftsdialogteam, Referatsleiterin
Inhaltliche Koordinierung, DGB
Bundesvorstand, Abteilung Grundsatz-
fragen und Gesellschaftspolitik



Thomas Heppener

Leiter des Referats „Demokratieförderung“ im Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Janis McDavid

Motivationsredner, Autor des Buches
„Dein bestes Leben“

„Ich engagiere mich bei der DIVERSITY CHALLENGE, weil ich überzeugt bin, dass jede_r einzelne Fähigkeiten hat, die es zu entdecken und zu nutzen lohnt! Nach dem Motto ‚geht nicht, gibt's nicht‘ zeigen die Teams, wie neue Wege kreativ gefunden werden.“



Janina Kugel

Chief Human Resources Officer und
Mitglied des Vorstands der Siemens AG

„Nur, wenn wir Vielfalt und Inklusion aktiv fördern, schaffen wir eine Welt, in der jeder Mensch gleichberechtigt seine Fähigkeiten entfalten und einbringen kann. Das stärkt unsere Wirtschaft und Gesellschaft. Und deswegen engagiere ich mich für die DIVERSITY CHALLENGE.“



Ali Mahlodji

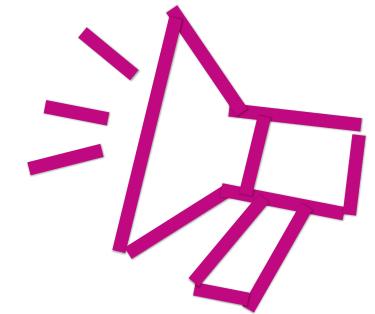
Co-Founder whatchado, Entrepreneur,
Europäischer Jugendbotschafter,
Chief Storyteller

„Was unsere Gesellschaft mehr denn je braucht, sind Leuchttürme, welche die Vielfalt unserer Welt nicht nur aufzeigen, sondern feiern und Mut machen. Die Diversity Challenge gibt Zuversicht und zeigt, dass es geht – sie ist der Leuchtturm dafür, dass das Verbindende in uns Menschen größer ist als das Trennende.“



Prof. Dr. rer. pol. Isabell Welpe

Inhaberin des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre – Strategie und Organisation an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Technischen Universität München



Fakten zum Wettbewerb

Jedes einzelne Team ist durch die Vielfältigkeit seiner Mitglieder einmalig. Ebenso sind es die Organisationen, in denen die Teams ihre Aktionen entwickelt haben – und die Aktionen selbst. Mithilfe der Diversity-Dimensionen haben unsere Teams geschaut, wie vielfältig ihre Unternehmen und Institutionen sind und welche Dimensionen noch weiter ausgebaut und unterstützt werden können. Hier ein Überblick mit allen Daten und Fakten zu unserem Wettbewerb:

93 Teams

haben einen Wettbewerbsbeitrag eingereicht.

21,7 Jahre

beträgt das Durchschnittsalter aller Teams.

6,8 Mitglieder

hat ein Team im Durchschnitt.

631 junge Beschäftigte

haben sich in der DIVERSITY CHALLENGE engagiert.



123 Teams

hatten sich für die DIVERSITY CHALLENGE registriert. Sie wurden mit einem STARTER.Kit, Webinaren, Telefonkonferenzen und von einem Wettbewerbsbüro unterstützt.

Verteilung auf die Wettbewerbskategorien



17 Teams

Öffentlicher Sektor und Verwaltung



30 Teams

Kleine und mittlere Unternehmen



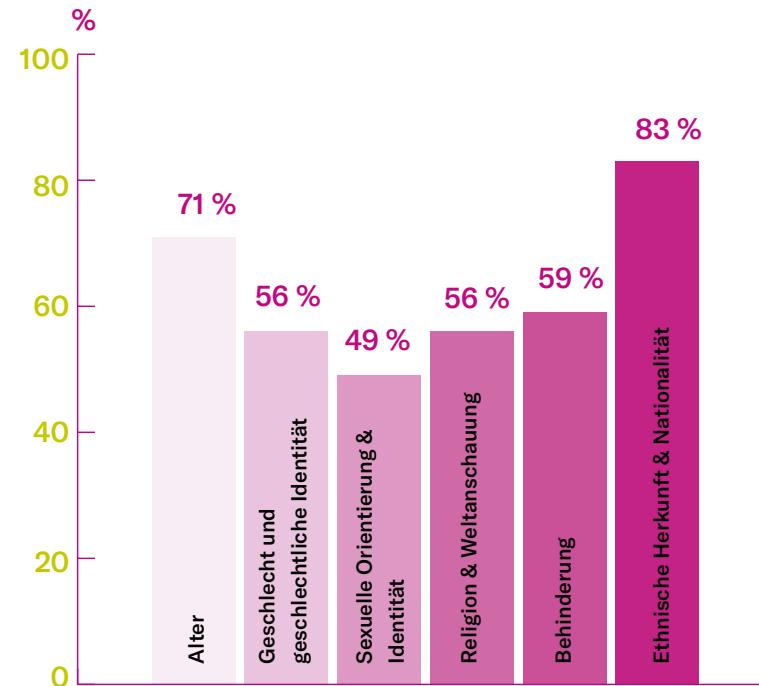
46 Teams

Große Unternehmen

„Klein und kaum Ressourcen“ oder „verstaubte Behörden“? Nichts da und weg mit diesen Vorurteilen! Ob groß oder klein, ob öffentlicher Sektor oder freie Wirtschaft: Was die Teams an Kreativem auf die Beine gestellt haben, das war schon enorm.

Die Verteilung der Diversity-Dimensionen

Die Teams haben mit ihren Aktionen mindestens eine der sechs Diversity-Dimensionen in ihren Organisationen gestärkt. Dabei konnten sie die jeweiligen Dimensionen frei wählen.



Regionale Verteilung der Teams



Die Wettbewerbskategorien

Nicht nur die Teams der **DIVERSITY CHALLENGE** waren vielfältig, sondern auch die Organisationen, in denen die Teams ihre Aktionen entwickelten. Je nach Organisationsgröße bzw. -hintergrund wurden die Teams in eine der drei Wettbewerbskategorien eingeteilt.

Die Wettbewerbskategorien sind:



Die Sonderpreise

Neben den Preisen in den Wettbewerbskategorien verlieh die Jury zudem zwei Sonderpreise, um besonders außergewöhnliche Aktionen und Ansätze der Teams wertzuschätzen und auszuzeichnen:

Sonderpreis „Pioneers of Diversity“: Die Teams haben Aktionen umgesetzt, die sich durch einen besonders hohen Innovationsgrad in Bezug auf das Thema Diversity und einen originellen Ansatz auszeichnen.

Sonderpreis der Jury: Die Jurymitglieder ehren mit diesem Preis eine aus ihrer Sicht besondere Leistung und zudem herausragendes Engagement.

Die Bewertungskriterien

Die Jury achtete bei der Auswahl der Preisträger besonders auf folgende Aspekte:

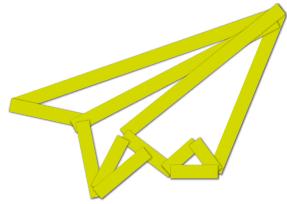
- **Nachhaltigkeit:** Wie hoch ist die nachhaltige Wirkung des Beitrags? Strahlt der Beitrag auf andere Bereiche in der eigenen und/oder auf andere Organisationen aus? Hat er Leuchtturm-Charakter und dient als Vorbild?
- **Relevanz:** Wie relevant ist der Beitrag für die Organisation oder die Branche? Wie herausragend ist der Beitrag unter Berücksichtigung der vorhandenen Rahmenbedingungen?
- **Wirksamkeit:** Wie breit 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 ihren Facetten aufgezeigt?



Der Zeitplan

Unser Weg zu mehr Vielfalt

Januar 2018:
Startschuss zur
**DIVERSITY
CHALLENGE**



2018



Januar bis Juni 2018:
Anmeldung zum Wettbewerb, Vorbereitung in den 14 CHALLENGE.Labs



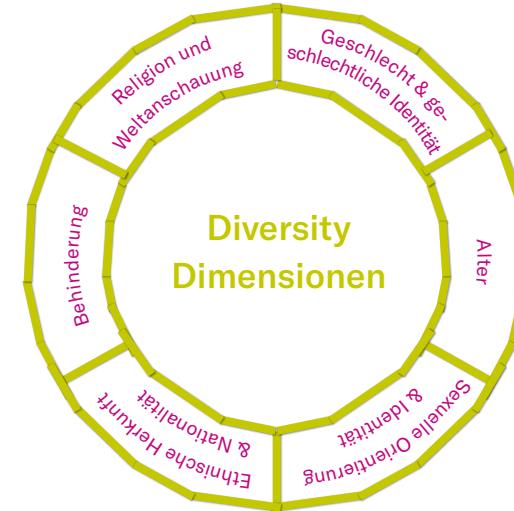
Juli 2018 bis 31. März 2019:
Wettbewerbsphase der 123 Teams: Alle Wettbewerbsteams erhalten ein STARTER.Kit mit Tipps und Tricks für die CHALLENGE und Informationen zum Thema Diversity. Sie starten mit der Entwicklung von kreativen Ideen, um Vielfalt in ihren Organisationen zu stärken. Unterstützung bekamen sie durch das Wettbewerbsbüro mit Webinaren, Telefonkonferenzen etc.

2019

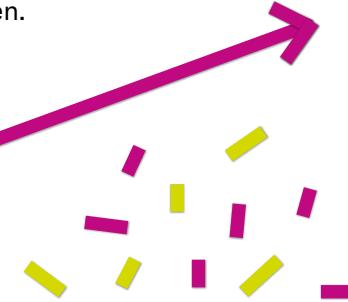


31. März 2019:
Wettbewerbsschluss

06. Mai 2019:
Die Shortlist wird veröffentlicht.



14. Mai 2019:
Jury-Sitzung: Die Wettbewerbsjury aus Diversity-Expert_innen bewertet die Wettbewerbsbeiträge nach fünf Wettbewerbskriterien.



27. Juni 2019:
GROSSES FINALE in Berlin

Alle beteiligten Organisationen im Überblick

- ABInBev GmbH
- Agentur für Arbeit: Ulm, Braunschweig-Goslar, Duisburg, Hameln, Hannover, Hildesheim, Solingen-Wuppertal, Waiblingen, Wesel
- Allianz Deutschland AG
- Alstom Transport Deutschland GmbH
- awinta GmbH
- BASF SE
- Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW
- Bezirksamt Treptow-Köpenick
- Bezirksregierung Arnsberg
- BMW Group
- Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG
- BP Europa SE
- B. Braun Melsungen AG
- BREDEX GmbH
- BROCKHAUS AG
- BTC AG & BTC IT Services GmbH
- Consorsbankd/DAB
- Daimler AG
- DB Kommunikationstechnik
- DB Regio NRW
- Deutsche POST AG
- Deutsche Post DHL Group
- Die Sparkasse Bremen AG
- DKB Stiftung für gesellschaftliches Engagement
- Flughafen Berlin Brandenburg GmbH
- Fujitsu Technology Solutions GmbH
- GEODIS FF Germany GmbH & Co KG
- GESOBAU AG
- Göttinger Werkstätten gemeinnützige GmbH
- Grand City Property Ltd. Zweigniederlassung
- Handelspart GmbH
- HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH
- IHK für Rheinhessen
- IHK Mittleres Ruhrgebiet
- Infineon Technologies AG
- innogy SE
- Internationaler Bund (IB)
- Jobcenter Breisgau-Hochschwarzwald
- Jobcenter Region Hannover
- Jobcenter team.arbeit.hamburg
- Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH
- Landeshauptstadt Dresden
- Landkreis Goslar
- Lufthansa City Center
- LVR Klinik Viersen
- Maschinenfabrik Reinhausen GmbH
- Mercedes-Benz Werk Bremen
- NORMA Germany GmbH
- NOVENTI HealthCare GmbH
- Nutricia GmbH
- Oberlandesgericht Oldenburg
- Polizeipräsidium Stuttgart
- REINZ-Dichtungen-GmbH
- Riese & Müller GmbH
- Rödl & Partner
- Rolls Royce Power Systems AG
- Sartorius AG
- Schütze AG
- Sensus GmbH
- Stadt Amberg
- Stadt Mannheim
- Stadtbibliothek Bremen
- Stadtverwaltung Krefeld
- Stadtverwaltung Mainz
- Stadtwerke Düsseldorf
- Stiftung Neanderthal Museum
- Thales Deutschland GmbH
- TOTAL Deutschland GmbH
- TRUMPF GmbH & Co. KG
- Umweltbundesamt
- Versicherungskammer
- VOITH GmbH & Co. KGaA
- Volkswagen Nutzfahrzeuge
- Weckbacher Sicherheitssysteme GmbH
- Westnetz GmbH
- Zalando Logistics SE & Co. KG



Große Unternehmen: Volle Kraft für Vielfalt

Bei großen Organisationen den Überblick zu behalten, kann herausfordernd sein. Wie viele Nationalitäten sind vertreten? Wer ist religiös oder welche Weltanschauung vertritt diese Person? Wie alt oder wie jung ist die Organisation im Durchschnitt? Antworten auf alle diese Fragen sind nicht immer einfach zu finden. Umso besser, dass die Teams der **DIVERSITY CHALLENGE** alles genauer unter die Lupe genommen haben und zeigen konnten, wie vielfältig jede einzelne Organisation eigentlich ist. Eine starke Auswahl!

Die nominierten Top-Teams und Sieger in der Übersicht:

- BASF SE: BeDifferent
- BP Europa SE: BPart of it
- BP Europa SE: D&I - Diversity & Ich
- BTC Business Technology Consulting AG & BTC IT Services GmbH: DiverslTeam
- B. Braun Melsungen AG: 4Diversity 
- Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Bremen: Gottlieb's Gang 
- Die Sparkasse Bremen AG: Gemeinsam Gut 
- Rolls-Royce Power Systems AG: MuTikUltl
- Sartorius AG: Sartoversity
- VOITH GmbH & Co. KGaA: vielvoithvalt 

Preisträger Große Unternehmen



1. Platz: Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Bremen

Gottlieb's Gang

Branche: Automobilindustrie
Beschäftigte: über 12.500 im Mercedes-Benz Werk Bremen
Teamgröße: 6

Kurzbeschreibung Aktion

Wie kann man Mitarbeitenden den Mehrwert eines bunt gemischten Teams anschaulich näherbringen – abseits staubiger Powerpoint-Präsentationen und Infoblättern? Das fragte sich das Team und entwickelte die „Diversity Box“ (kurz: DIBO). Wer die Box öffnet, findet darin ein Spiel, das alle Diversity Dimensionen in fünf 45-minütigen Spieleinheiten erlebbar macht und für das Thema Vielfalt sensibilisiert und begeistert. In den Spielen Rip off the Label, Forbidden Love, Culture Quiz, Battle of Generation und No Limits beschäftigten sich die Teilnehmenden spielerisch und kreativ in einem Quiz, im Rollenspiel oder in einem Parcours mit den Dimensionen. Das Spiel hilft, Brücken zu bauen, um die große Vielfalt gewinnbringend für das Unternehmen zu nutzen und Verständnis zu schaffen. Genügend Zeit und Raum für den Dialog ist ebenso eingeplant, sodass sich die Spielenden mit den unterschiedlichen Dimensionen von Diversity intensiv auseinandersetzen können. Der erste Praxistest ist schon überstanden: Gottlieb's Gang erprobte das Spiel mit 150 neuen



Auszubildenden und optimierte das Spiel im Anschluss. So kann DIBO perspektivisch auch von anderen Einheiten der Daimler AG – und von anderen Organisationen – aktiv für die Sensibilisierung zum Thema Diversity genutzt werden.

Besonderheit Team

Mit DIBO hat Gottlieb's Gang einen einzigartigen und innovativen Weg gefunden, Diversity lebendig zu vermitteln und dabei für Diversity zu begeistern. DIBO bedient sich dabei aller Sinne



11

Große Resonanz haben wir so nicht erwartet. Es zeigt uns, dass wir mit DIBO den Puls der Zeit getroffen haben und es an der Zeit ist, nicht nur über Diversity zu sprechen, sondern Diversity zu leben – in all seinen Facetten!

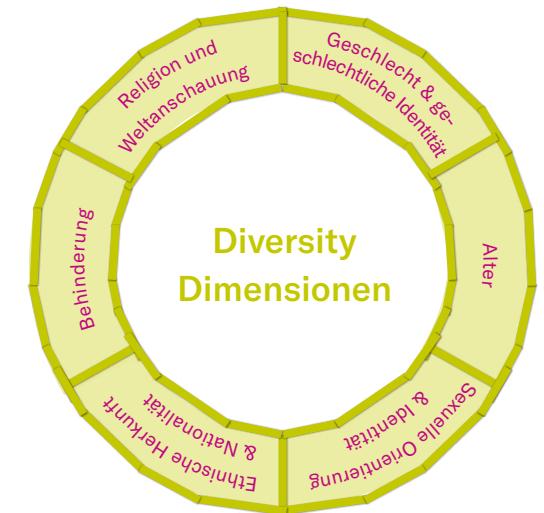
11

und macht Vielfalt erlebbar. Dem Team Gottlieb's Gang ist es gelungen, Theorie, Diskussion und Spiel gut zu kombinieren. Denn vor jeder Spieleinheit ist Platz für eine kleine Diskussion zu dem Thema, um Erfahrungen, Chancen und Herausforderungen auszutauschen. Das Spiel verankert sich so noch mehr in den Köpfen der Teilnehmenden und beschäftigt diese nachhaltig. Besonders beeindruckend ist, dass Gottlieb's Gang das Spiel selbst ausgearbeitet und designt hat – Hilfe von externen Dienstleistern wie Agenturen benötigte das Team dabei nicht. Ready, steady, go: Mit fertigen Spielkarten und genauen Spielanleitungen ist das Spiel sofort einsetzbar. Jede Gruppe kann es spielen – ob Auszubildende, Abteilungssteams oder Schulklassen. Dabei gilt: Egal, wer es spielt, mit DIBO werden Brücken gebaut und ein Gefühl von Zusammengehörigkeit geschaffen.

Vielfalterleben

DIBO

Spiel



Ansprechperson:

Catja Hille
 catja.hille@daimler.com
 0176 30943161

2. Platz: B. Braun Melsungen AG

4Diversity

Branche: Medizintechnik
Beschäftigte: 15.860 in Deutschland, weltweit 63.751
Teamgröße: 6

Kurzbeschreibung Aktion

Ein Unternehmen, das nationale und internationale Standorte hat, ist durchaus vielfältig. Doch wie kann Aufmerksamkeit gewonnen und Diversity verstehbar gemacht werden? Dieser Aufgabe hat sich das Team 4Diversity gestellt. Die Lösung: eine mehrmonatige, aufeinander aufbauende Aktionsreihe, die sich über die unterschiedlichen Standorte erstreckte. Los ging es mit dem Aufhängen von Postern an den verschiedenen Standorten, die wachrütteln und zeigen sollten, dass Vielfalt im Unternehmen wichtig ist. Im digitalen Diversity-Kalender konnten Mitarbeitende im In- und Ausland internationale Fest- und Feiertage eintragen und einsehen. Es folgte eine weitere Posterreihe mit Fokus auf das Unternehmen selbst. Wie wichtig ist Vielfalt bei Braun Melsungen? Und wie bringt dich Vielfalt im Team weiter?

Um seiner Mission noch mehr Nachdruck zu verleihen, interviewte das Team 4Diversity Mitglieder der Belegschaft zum Thema Diversität. Außerdem organisierte das Team einen Kreativ-Workshop, zu dem es sieben Mitarbeitende aus den verschiedenen Abteilungen und



mit unterschiedlichen Hintergründen einlud. Gemeinsam fanden die Workshopsteilnehmenden heraus, wie divers ihr Unternehmen im Hinblick auf die sechs Diversity-Dimensionen aufgestellt ist.

Besonderheit Team

4Diversity schaut mit seinen Aktionen über den Tellerrand und hat eine umfangreiche, gut durchdachte und geplante Aktionsreihe geschaffen und sensibilisiert das Unternehmen für Vielfalt. Diversität nur auf nationaler Ebene im Unternehmen zu verankern, reichte dem Team nicht aus.



11

Im Laufe der CHALLENGE entwickelten wir unser eigenes Verständnis von Diversität im Team gemeinsam weiter. Durch unsere Diskussionen wurde uns klar, dass für uns Vielfalt deutlich über die sechs Dimensionen hinausgeht und sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten von Menschen umfasst.

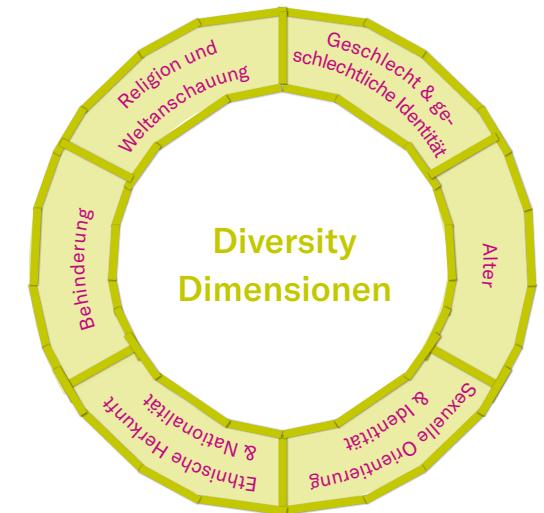


Um auch international auf das Thema Diversität aufmerksam zu machen, rief das Team alle Standorte der B. Braun Melsungen AG weltweit zu einem Wettbewerb zu Diversity auf. Die Resonanz war groß: 14 Teams aus elf Standorten in sieben Ländern nahmen teil. 4Diversity hat dadurch für eine nachhaltige Veränderung und Sensibilisierung im Unternehmen geschaffen. Im Kreativ-Workshop entwickelten und gestalteten die Teilnehmenden einen „Diversity-Würfel“, der die sechs Dimensionen der Vielfalt symbolisiert und nun durch die verschiedenen Standorte der B. Braun Melsungen AG wandert. Das Ziel: Vielfalt bleibt als Thema präsent. Rückendeckung hatte das Team auch von der Führungsebene, die der gleichen Meinung wie 4Diversity ist: Diversität ist ein wesentlicher Zukunftsfaktor. Wie kreativ, innovativ und mit wie viel Spaß Vielfalt gelebt werden kann, zeigten die Teammitglieder von 4Diversity, die sich untereinander zu Beginn nicht kannten und durch die DIVERSITY CHALLENGE beweisen: Vielfalt verbindet.

DiversityWürfel

Interviews

Wettbewerb



Ansprechperson:

Matthias Bantle
 matthias.bantle@aesculap.de
 07461 9531550

3. Platz: Die Sparkasse Bremen AG

Gemeinsam Gut

Branche: Finanz- und Versicherungsdienstleister
Beschäftigte: 1.300
Teamgröße: 4

Kurzbeschreibung Aktion

Junge Beschäftigte können positiv auf die eigene Personalstruktur einwirken – wenn sie bei der Ausbildung anfangen. Gesagt, getan: Mit der Maßnahme „Vielfalt für die Ausbildung“ unterstützt das Team Gemeinsam Gut nicht nur Zugewanderte und Geflüchtete bei ihrer Berufsausbildung, sondern entwickelt auch die Personalpolitik der Sparkasse weiter. Interessierte Geflüchtete bekommen während ihres Bewerbungsverfahrens, eines Startpraktikums und einer Kompetenzphase Unterstützung. Während der speziell auf die Zielgruppe zugeschnittenen und konzipierten Ausbildung erhalten sie ebenfalls kontinuierliche Hilfe. Das Team Gemeinsam Gut hat zusätzlich ein Patenschaftsprogramm etabliert. Dabei stehen Auszubildende aus dem zweiten Lehrjahr den Programmteilnehmenden in der Filiale zur Seite – ab der Praktikumsphase und während ihrer Zeit in der Berufsschule. Bei Fragen innerhalb ihrer Ausbildung und zur gesamten Belegschaft haben die Pat_innen jederzeit ein offenes Ohr.



Besonderheit Team

Das umfangreiche Ausbildungsprogramm von Gemeinsam Gut ist für das Unternehmen und für unsere Gesellschaft relevant. Es soll den Zugewanderten und Geflüchteten den Einstieg in die Ausbildung erleichtern. Deshalb beschäftigte sich das Team vorab intensiv mit der Diversity Dimension „Ethnische Herkunft & Nationalität“. Dafür sprach das vierköpfige Team mit unternehmensinternen Expert_innen, aber auch regionalen Akteur_innen, um das dort vorhandene Wissen auch in das eigene Projekt einbinden und auf die Zielgruppe ausrichten zu können.



11

Eine Diversity-Dimension fällt bei der Sparkasse Bremen deutlich hinter den anderen zurück: Es sind nur sehr wenige Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Unternehmen beschäftigt. Das wollen wir ändern. Es ist unser Ziel, die Sparkasse Bremen zu einem multinationalen Unternehmen zu machen.

11

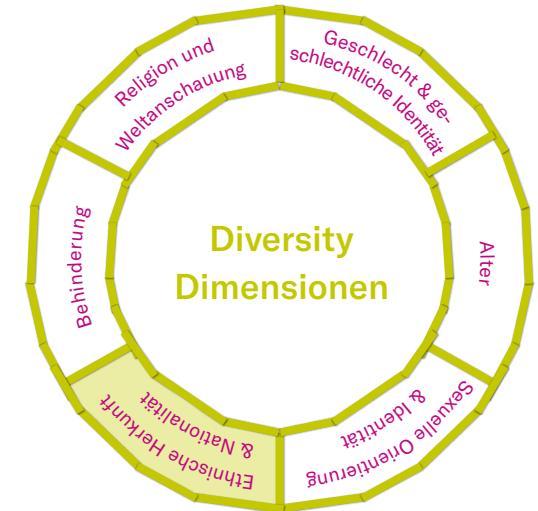
So hat Gemeinsam Gut mögliche Hindernisse wie beispielsweise Sprachbarrieren von Anfang an auf dem Schirm gehabt und konnte entsprechend auf diese eingehen.

Außerdem schärfte das Team unternehmensintern das Bewusstsein dafür, dass die Arbeit bei der Bank, mit vielen Hürden verbunden sein kann. Während der Aktion wurde dabei nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb bei den Kolleg_innen im Unternehmen die zunächst vorhandene Skepsis in eine positive Haltung umgewandelt. Die Maßnahme konnte ab April 2019 mit der Bewerbungsphase starten und alle sind gespannt, wie nachhaltig sich das Projekt auf die Zielgruppe auswirken wird.

Berufsausbildung

Patenschaft

Geflüchtete



Ansprechperson:

Elke Opielka
 elke.opielka@sparkasse-bremen.de
 0421 1793938

Mittelgroße Unternehmen: Klein aber vielfältig

Ob in der IT-Branche, im Grundstücks- und Wohnwesen oder Handel – Diversity ist in jedem mittelgroßen Unternehmen vorhanden, auch wenn dies auf den ersten Blick nicht sichtbar ist. Um auch bei den Mitarbeitenden mehr Sensibilität und Bewusstsein zu schaffen, haben die Teams dieser Kategorie mit viel Engagement, Kreativität und Herzblut tolle Aktionen auf die Beine gestellt. Damit gelang es ihnen, nicht nur innerhalb ihrer Organisationen mehr Aufmerksamkeit auf die sechs Diversity Dimensionen zu lenken, sondern auch außenstehende Akteure mit einzubeziehen.

Eine starke Auswahl! Die nominierten Top-Teams und Sieger in der Übersicht:

- BREDEX GmbH: BiversityX
- BROCKHAUS AG: DIVERSITY (B)ROCKS 
- GESOBAU AG: GESOChange 
- GEODIS FF Germany GmbH & Co KG: Diversity Heroes
- Handelspart GmbH: chance4YOU 
- HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH: HOWOGE goes divers
- Lufthansa City Center International GmbH: One Hand
- NORMA Germany GmbH: Die Verbinder
- Nutricia GmbH: Bunte Nutriciawelt
- Riese & Müller GmbH: Riese & Müller #gofurther

Preisträger Mittelgroße Unternehmen



1. Platz: Handelspart GmbH

chance4YOU

Branche: Handel
Beschäftigte: 20
Teamgröße: 7

Kurzbeschreibung Aktion

Wie lässt sich die ethnische Vielfalt in lokalen Handwerksbetrieben steigern und wie kann man den akuten Bedarf des Handwerks nach Fachkräften und Nachwuchskräften decken? Diesen Fragen ist chance4YOU nachgegangen und hat sich gedacht: Warum nicht beide Herausforderungen miteinander kombinieren? Als Lösung organisierte das Team eine Berufsmesse für Geflüchtete und brachte so Arbeitssuchende mit Handwerksunternehmen zusammen, die Nachwuchskräfte suchen. Auf der chance4YOU-Berufsmesse auf dem Firmengelände der Handelspart GmbH nahmen circa 130 geflüchtete Menschen und 21 Handwerksbetriebe teil, die sich an eigenen Messeständen präsentierten. So konnten die Unternehmen das Gespräch mit den Geflüchteten suchen und beide Gruppen sich gegenseitig austauschen. Ziel war es, Handwerksbetriebe mit potenziellen Auszubildenden und Fachkräften in Kontakt zu bringen. Dies wurde auch erreicht. Beispielsweise hat ein Unternehmer zehn Kontakte für Folgetermine aufgenommen und kann sich zeitlich versetzt die Vergabe von fünf Praktika vorstellen.



Besonderheit Team

Mit der Jobmesse hat chance4YOU ein Kennenlern- und Vernetzungsformats entwickelt, das von allen Beteiligten augenblicklich angenommen wurde und den Nagel auf den Kopf traf. Das Thema hat höchste Relevanz für die Branche. Dank der Jobmesse ist ein Grundstein für langfristige Kooperationen und eine Öffnung der Branche gelegt worden. Dabei zeigten die Teammitglieder Kreativität und ein Bewusstsein – einerseits für das Problem der Handwerksbranche, andererseits für die Herausforderungen, denen Geflüchtete in Deutschland gegenüberstehen.



11

Wir möchten die Vielfalt unseres Arbeitsumfeldes fördern, indem wir uns zwei grundlegenden Problemen der heutigen Zeit stellen und diese miteinander verzahnen. Wir möchten Immigranten, die Teil unserer beruflichen Welt werden möchten, durch eine Berufsmesse mit dem Handwerk verknüpfen.

11

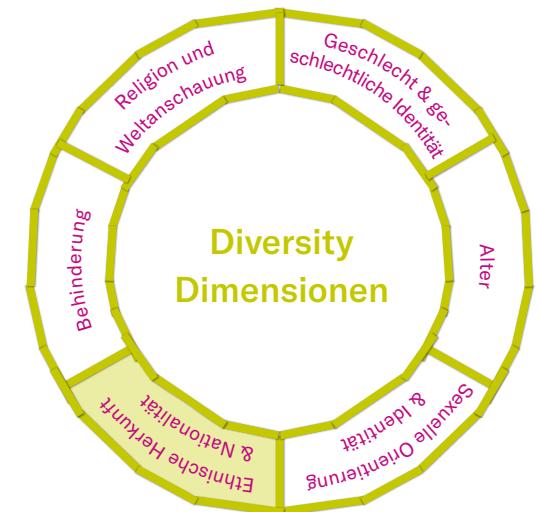
Mit außergewöhnlichem und großem Engagement hat sich das Team chance4YOU mit zuständigen Akteuren im Bereich der Flüchtlingshilfe wie Organisationen und Institutionen, aber auch verschiedenen Handwerksbetrieben ausgetauscht und alle auf die Messe aufmerksam gemacht. Sein strukturiertes Eventmanagement ist dabei sehr bemerkenswert und hat sich am Ende durch positive Rückmeldungen und zahlreichen Teilnehmende ausgezahlt. Mehr noch: Die Messe kann in dem Format immer wiederholt und für verschiedene Standorte und Bereiche organisiert werden.

Die Idee und große Resonanz der Jobmesse zeigen, dass Vielfalt nicht das Problem, sondern die Lösung für brennende Zukunftsfragen ist.

Jobmesse

Fachkräftemangel

Kontakteherstellen



Ansprechperson:

Karim Ouakass
 k.ouakass@handelspart.de
 0173 7239593

2. Platz: GESOBAU AG

GESOChange

Branche: Grundstücks- und Wohnungswesen
Beschäftigte: 399
Teamgröße: 7

Kurzbeschreibung Aktion

Alle Auszubildenden der GESOBAU AG sehen gleich aus? Bei der Aussage einer Geschäftspartnerin wurde das Team GESOChange stutzig und begann, sich mit der Vielfalt innerhalb seines Unternehmens selbstkritisch und offensiv auseinanderzusetzen. Schnell war klar: Diversity wird leider noch nicht ausreichend aufgegriffen. Das sollte sich ändern! So lichteten sich die Auszubildenden in einer Fotoreihe selbst ab. Das Ziel: Auf augenscheinliche Gemeinsamkeiten aller Auszubildenden hinzuweisen. Vorab tauschte sich das Team in einem World-Café-Workshop mit anderen Auszubildenden aus und führte ein Interview mit der Ausbildungsleiterin. Damit die Anregungen und Inhalte auch dem Vorstand sichtbar gemacht werden, fasste GESOChange die Ergebnisse in einem Forderungskatalog mit Handlungsempfehlungen zusammen, welche das Team an den Vorstand sowie die Personalverantwortliche innerhalb des Unternehmens übergab.



Besonderheit Team

Durch seine selbstkritische Herangehensweise und provokativen Ansatz zeigte GESOChange, wie wichtig es ist, die Diversity in seinem Unternehmen sichtbar zu machen und voran zu bringen. Durch gezielte Diskussionen sollten Mitarbeitende angeregt und auf das Thema Vielfalt aufmerksam gemacht werden. Durch ihre intensive Auseinandersetzung mit ihrem Unternehmen und dessen Strukturen entwickelten die Teammitglieder Ideen, wie Diversity verbessert und vorangebracht werden kann.



11

Durch die Arbeit in der Gruppe haben wir immer mehr Gemeinsamkeiten untereinander festgestellt. Je mehr wir uns mit der Thematik Diversity beschäftigten, desto mehr entwickelten wir ein Auge für Dinge, die Vielfalt im Arbeitsleben oft verhindern. Meist sind es Kleinigkeiten, die eine sehr große Auswirkung haben.

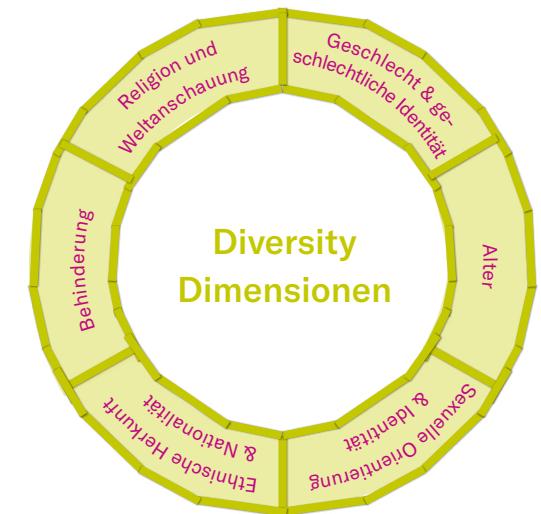
11

Besonders mutig präsentierten die Teammitglieder ihre Ideen auch den Entscheidungsträger_innen ihres Unternehmens und benannten damit offen, wo aus ihrer Sicht Handlungsbedarf besteht und wo sie Veränderungen fordern. Sie haben damit gezeigt: Unternehmen, die Vielfalt leben, sind nicht nur gut für die Zukunft gewappnet, sondern werden auch von den Beschäftigten von morgen gewünscht. Man darf gespannt sein, wie die Forderungen bei der GESOBAU AG Früchte tragen werden. Doch getreu dem Teamnamen ist klar: Veränderung ist wichtig.

Fotoreihe

Mut

Veränderungschaffen



Ansprechperson:

Kirsten Huthmann
 kirsten.huthmann@gesobau.de
 030 40731216

3. Platz: BROCKHAUS AG DIVERSITY (B)ROCKS

Branche: IT-Branche

Beschäftigte: 130

Teamgröße: 4

Kurzbeschreibung Aktion

Unsere Mitmenschen und Arbeitskolleg_innen sollten wir nicht mit Vorurteilen behaftet ansehen, sondern erkennen, dass sie alle individuelle und spannende Persönlichkeiten sind. Wie schafft man es nun spielerisch, alltäglich und ohne erhobenen Zeigefinger die Empathie und Akzeptanz zu erhöhen? Dieser Frage ist DIVERSITY (B)ROCKS nachgegangen und hat einen Diversity ChatBot, ein textbasiertes Dialogsystem, entwickelt. Der ChatBot basiert auf dem Frage-Antwort-Spiel „Wer bin ich?“. Ziel des Spiels: Mit Fragen erraten, welche Kolleg_innen sich hinter den Antworten des Chat-Bots verbergen. Das Spiel kann alleine mit dem Chat-Bot, aber auch live mit anderen Kolleg_innen gespielt werden. Die Fragen des Chat-Bots decken möglichst alle Diversity-Dimensionen ab. Auch wenn der Chat-Bot sich im Moment noch in der Pilot-Phase befindet, soll er nach vollständiger Entwicklung auf der Unternehmenswebsite verwendbar sein und auch den Kund_innen die Vielfalt innerhalb des Unternehmens verdeutlichen.



Besonderheit Team

Mit dem ChatBot hat DIVERSITY (B)ROCKS einen spielerischen Ansatz zur Sensibilisierung für Diversity gefunden. Bevor die innovative Idee umgesetzt wurde, hat das Team in zahlreichen Workshops Ideen gesammelt und abgestimmt. Bei den monatlichen Mitarbeiterversammlungen wurde der aktuelle Stand präsentiert und in einem anschließenden Workshop mit Mitarbeitenden verbessert. So konnten sich alle im



11

Unser BROCKHAUS-Team ist bunt gemischt und unsere Kolleg_innen leben unseren Vielfaltsgedanken bereits. Einer unserer Leitsätze lautet daher auch: Vielfalt ist unser Vorteil. Diese Selbstverständlichkeit sorgte jedoch auch dafür, dass das Thema Diversity nicht immer die Aufmerksamkeit im Unternehmen erhielt, die es verdient.

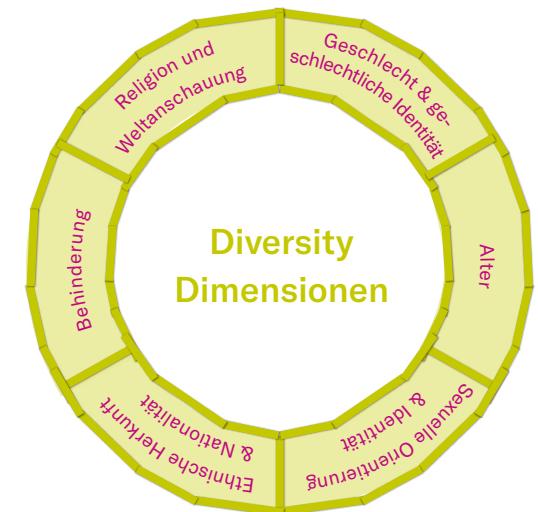
11

Unternehmen aktiv und spielerisch mit dem Thema Vielfalt auseinandersetzen und gleichzeitig die Entwicklung des ChatBot voranbringen. Um die Trainingsdaten stetig zu erweitern, wurden alle Mitarbeitenden dazu aufgefordert, den Diversity ChatBot zu nutzen. Der intensive und kontinuierliche Austausch untereinander schaffte damit nicht nur mehr Bewusstsein für Vielfalt, sondern brachte auch den ChatBot voran. Ihr Anliegen, mit Begeisterung für IT etwas Innovatives und Nachhaltiges zu schaffen und so Toleranz und Akzeptanz zu fördern, konnten die Mitglieder von DIVERSITY (B)ROCKS gut erreichen.

ChatBot

Spiel

Vielfalterlebarmachen



Ansprechperson:

Marie Sonne
marie.sonne@brockhaus-ag.de
0231 9875707

Öffentlicher Sektor: Ideenreich und zukunftsweisend

Verwaltungen, Kommunen und Stiftungen erfüllen einen öffentlichen Auftrag – und bestimmen unser Zusammenleben oft viel stärker, als es manche Unternehmen tun. Deshalb ist es umso wichtiger, auch hier nach innen und außen zu zeigen: Vielfalt zeichnet uns aus und macht uns zu dem, was wir sind. Und das haben die Teams, jedes auf seine eigene Art und Weise, wunderbar gemacht.

Eine starke Auswahl! Die nominierten Top-Teams und Sieger in der Übersicht:

- Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal: Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal 
- Agentur für Arbeit Wesel: Ready to BA different!
- Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW: BLB NRW – gelebte Vielfalt
- Bezirksregierung Arnsberg: #BRAversity 
- IHK Mittleres Ruhrgebiet: diverSix
- Internationaler Bund (IB): IB: Be Individual 
- Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH: LEG Thüringen 
- Oberlandesgericht Oldenburg: Justiziamäleon – Vielfalt ist bunt!
- Polizeipräsidium Stuttgart: Polizei Stuttgart
- Stadtverwaltung Mainz: Vielfalt6

Preisträger Öffentlicher Sektor



1. Platz: Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal

Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal

Branche: Öffentliche Verwaltung (Bund, Land, Kommune)
Beschäftigte: ca. 96.800
Teamgröße: 3

Kurzbeschreibung Aktion

Diversity konkret und erlebbar machen: Diese Idee verfolgte das Team der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal und entwickelte ein barrierefreies Diversity-Cockpit. Neben Informationen rund um das Thema Diversity können alle Beschäftigten über das Cockpit selber aktiv werden und mit einer Eintragung in eine Liste an verschiedenen Aktionen rund um das Thema Vielfalt teilnehmen – so zum Beispiel an der Fotoaktion „uns verbindet“. Höhepunkt war ein Diversity-Tag. In fünf informativen und spielerisch gestalteten Erlebnisräumen wurde das Thema Vielfalt, in den Köpfen der Kolleg_innen verankert. Gleichzeitig befragte das Team seine Kolleg_innen am Diversity-Tag nach ihren Vorschlägen für mehr gelebte Vielfalt bei der Agentur für Arbeit.

Damit stieß das Team einen internen Prozess an, den es weiter begleitet. Die Ergebnisse der Umfrage stellten die Teammitglieder in einer Führungskräftebesprechung vor. Auch die Veranstaltungen des Teams fanden im Intranet ihren Platz und wurden dokumentiert.



Besonderheit Team

Durch den Diversity-Tag und alle weiteren Aktionen innerhalb der Agentur für Arbeit konnte das Team alle Mitarbeiter_innen seines Standorts für das Thema Vielfalt aufmerksam machen und sensibilisieren. Bei allen Veranstaltungen achtete das Team auf Barrierefreiheit und bezog die bereits bestehenden Gremien in seine Arbeit mit ein. So konnte es die langfristige Wirkung seiner Aktion erhöhen und Diversity nachhaltig in der Organisation verankern.



11

Es macht viel mehr Spaß, ein solches Thema zusammen mit anderen Menschen zu gestalten, sich auszutauschen und Aktionen umzusetzen. Gerade das Thema Diversity beinhaltet die Vielfalt und kann gar nicht alleine gelebt werden. Es ist schön, wenn ein Mensch sich von Vorurteilen freispricht, sich auf neue Dinge einlässt und wissbegierig ist. Doch schöner ist es, solche Fähigkeiten zu teilen und in der Praxis zu studieren.

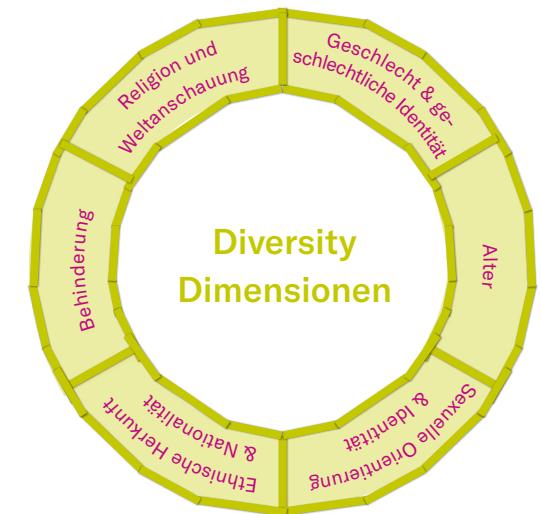
11

Das Team hat mit dem Diversity-Cockpit ein passendes Format gefunden, das nicht nur auf die Organisation zugeschnitten ist und an andere Agenturen für Arbeit weitergegeben werden kann, sondern mit viel Liebe gestaltet wurde. Hervorragend ist vor allem auch, dass das Team nur aus drei Personen besteht und sich der oft langen Wege einer Arbeitsagentur stellen musste. Trotz der kleinen Größe zeichnet sich das Team durch herausragendes Engagement und Organisationstalent aus.

Barrierefreiheit

Herzblut

Diversity-Cockpit



Ansprechperson:

Luisa Mann, Jennifer Tepel,
 Sandra Höhmann
 solingen-wuppertal.diversity@
 arbeitsagentur.de
 0202 2828 -866 / -142

2. Platz: Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH LEG Thüringen

Branche: Dienstleistungsbranche
Beschäftigte: 241
Teamgröße: 5

Kurzbeschreibung Aktion

An seinem ersten LEG-Diversity-Tag wollte das Team der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen klassische Denkmustern aufbrechen und für Vielfalt sensibilisieren. Dafür stellten sich neun Beschäftigte des Unternehmens als „lebendige Bücher“ zur Verfügung. Interessierte konnten diese Mitarbeitenden für eine Stunde buchen und sich intensiv mit den Personen und ihren Lebensgeschichten und -entwürfen auseinandersetzen. Dabei wurden alle sechs Diversity-Dimensionen durch diese „lebendigen Bücher“ abgebildet. Informationsstände, Diversity-Netzwerkecken und internationales Fingerfood ergänzte den Diversity-Tag und brachte die Mitarbeitenden zusammen. Insgesamt traten 44 Interessierte mit den „lebendigen Büchern“ in Kontakt. Damit setzte das Team Impulse für einen neuen, intensiven und vor allem persönlichen Dialog.



Besonderheit Team

Mit seiner Idee der „lebendigen Bücher“ hat das Team der LEG Thüringen einen sehr emotionalen Zugang zum Thema Diversity geschaffen, der ungewöhnlich und innovativ zugleich ist. Der intensive persönliche Austausch der Gesprächspartner_innen hatte einen starken nachhaltigen Effekt auf die Teilnehmenden und verdeutlichte Vielfalt im Unternehmen noch mehr.



11

Die Challenge wird zur Herzenssache, wenn es um wirklich Wichtiges geht, wenn das Ziel stimmt, und so war und ist es in diesem Fall: Wir wollten mit unserer Teilnahme am Wettbewerb und unserer Aktion erreichen, Neugierde auf den anderen Menschen zu wecken, Hemmschwellen abzubauen, Stereotype zu hinterfragen, Denkmuster aufzubrechen und die Wertschätzung und Einzigartigkeit eines jeden Menschen zu betonen.

LL

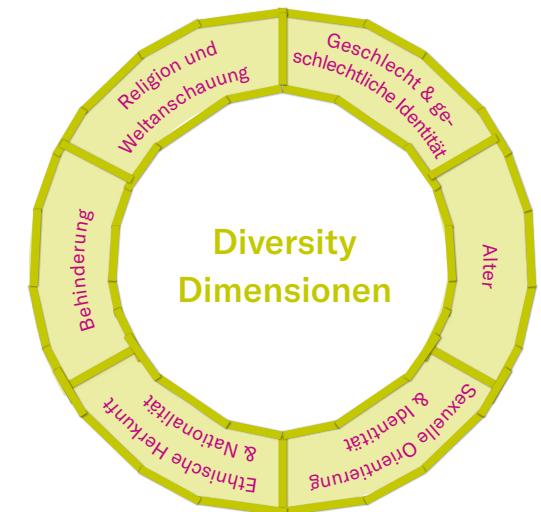
Die Aktion versinnbildlicht, dass Diversity bedeutet, sich Zeit füreinander zu nehmen und im Gegenüber mehr zu sehen als nur die Kolleg_innen.

Die Aktion ist außerdem auch für andere Organisationen leicht übertragbar, da sie keiner großen Vorbereitung bedarf. Lediglich die Bereitschaft von Mitarbeitenden, sich als „lebendige Bücher“ zur Verfügung zu stellen und sich den Fragen anderer zu stellen, ist notwendig.

LebendigeBücher

Austausch

DiversityTag



Ansprechperson:

Simone Otto
simone.otto@LEG-Thueringen.de
0361 5603134

3. Platz: Internationaler Bund

IB: Be Individual

Branche: Stiftungen, Verbände, Vereine

Beschäftigte: im Betrieb: 200

deutschlandweit: 14.000

Teamgröße: 7

Kurzbeschreibung Aktion

Dass alle sechs Diversity Dimensionen nicht nur an einem Tag behandelt werden können, war dem Team des Internationalen Bunds klar. Deshalb organisierte es für jede Dimension eine eigene Diversity-Woche mit zahlreichen Veranstaltungen. In diesen sechs Wochen wurden von den Teammitgliedern 28 Veranstaltungen durchgeführt, die jede für sich zielgenau auf die jeweiligen Dimensionen angepasst waren. Doch nicht nur das: In einem mehr als 100 Seiten umfassenden Kochbuch, in dem sie unterschiedliche Formate als Rezepte ausführlich präsentierten, haben sie die Aktionen zusammengefasst. Jede Veranstaltung, die Voraussetzungen und der Zeitaufwand sind detailliert aufgeführt. Dabei diente das Kochbuch nicht nur der Dokumentation, sondern wurde von den Teammitgliedern grafisch hochwertig produziert und steht allen weiteren Standorten des Internationalen Bundes und darüber hinaus zur Verfügung.



Besonderheit Team

Durch seine Diversity-Wochen und den damit verbundenen Aktionen konnte das Team die Mitarbeitenden des Unternehmens für jede einzelne Diversity-Dimension nachhaltig sensibilisieren. Hierbei übernahm jedes Teammitglied die Verantwortung für je eine Aktionswoche und gestaltete diese nach den eigenen Vorstellungen. Das Team zeigt mit seinen Aktionen die Kreativität und den gestalterischen Freiraum, in dem es sich bewegte und den es voll umfänglich nutzte.



11

Es bereitet Freude, sich für Menschen einzusetzen. Wir sind stolz, dass wir sechs Diversity-Wochen veranstaltet haben! Und dankbar, dass die Charta der Vielfalt die DIVERSITY CHALLENGE ins Leben gerufen hat und wir dadurch den Anstoß geliefert bekommen haben, verschiedene Aktionen im Arbeitsalltag zu starten.

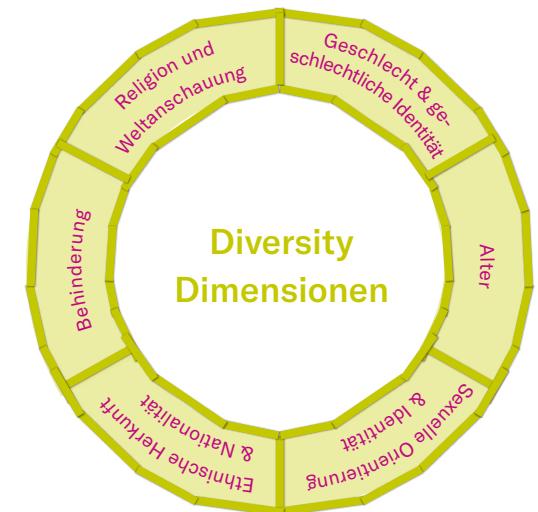
11

Die Aktionen in einem Kochbuch festzuhalten, zeigt das vorbildliche und herausragende Engagement der Teammitglieder. Diese Realisierung war nicht nur qualitativ hochwertig und unterhaltsam, sondern kann andere Unternehmen und Institutionen zum Nachmachen und Nachkochen animieren und das Thema Diversity nachhaltig in den Köpfen von Mitarbeitenden verankern. Da die Veranstaltungen modular konzipiert sind, können sie getrennt voneinander ausgeführt werden. Damit hat das Team ein nachhaltiges und leicht wiederholbares Produkt entwickelt.

DiversityWochen

Kochbuch

Kreativität



Ansprechperson:

Monika Schumann
monika.schumann@ib.de
069 94545460

Unsere Sonderpreise

Bei all den tollen und einzigartigen Beiträgen war es für die Wettbewerbsjury nicht einfach, sich für die neun Gewinnerteams zu entscheiden. Denn alle Teams haben mit viel Kreativität, Innovation und Fleiß gezeigt, was alles möglich ist. Dennoch hat die Jury zusätzlich zwei weitere Teams prämiert, die sich durch ihre Aktionen besonders ausgezeichnet haben und großartige Inspiration für andere Unternehmen und Institutionen sind.



Preisträger Sonderpreise



Sonderpreis der Jury: VOITH vielvoithvalt

Branche: Technologiekonzern
Beschäftigte: ca. 7.800 (Deutschland)
ca. 19.500 (weltweit)
Teamgröße: 10

Kurzbeschreibung Aktion

Und was verstehen Sie unter Diversity? Mit dieser einfachen Frage machte sich das junge Team von vielvoithvalt innerhalb des Unternehmens auf den Weg, um mit Kolleg_innen aus den verschiedenen nationalen und internationalen Standorten, ins Gespräch zu kommen – von den Auszubildenden bis zum Vorstand. Zunächst wurden 13 unterschiedliche Personen aus dem Unternehmen zum Thema Diversität interviewt. Es folgte eine Online-Befragung im Intranet zu fünf Diversitäts-Dimensionen, an der insgesamt 370 Personen teilnahmen. Das Ergebnis: Der Film „Vielfalt bei Voith“, in dem die verschiedenen Mitarbeitenden zu Wort kommen und berichten, was Vielfalt bei VOIHT und im Allgemeinen für sie bedeutet. Die Ergebnisse der Online-Befragung stellte das Team vielvoithvalt zudem an zwei Aktionstagen im Betriebsrestaurant aus. So konnten Mitarbeitende sich darüber hinaus zur Thematik austauschen.



Besonderheit Team

Mit seiner Neugier und Mut gelang es dem sehr jungen Team mit einem Altersdurchschnitt von 17,5 Jahren, innerhalb des Unternehmens auf das Thema Vielfalt aufmerksam zu machen und die Beschäftigten direkt einbeziehen. Die bereits existierende Vielfalt bei Voith wurde so nicht nur sichtbar, sondern durch die Interviews und Aktionstage zum Austausch genutzt. Nationale und internationale Mitarbeitende konnten sich über Diversität austauschen.



11

Engagement lohnt sich. Gemeinsam macht es mehr Spaß. Hindernisse sind zum Überwinden da. Fragen kostet nichts. Ein gutes Miteinander und Kollegialität hilft immer neue Lösungen zu finden. Beim gemeinsamen Arbeiten lernt man sich besser kennen. Wettbewerb als Motivator und Impulsgeber.

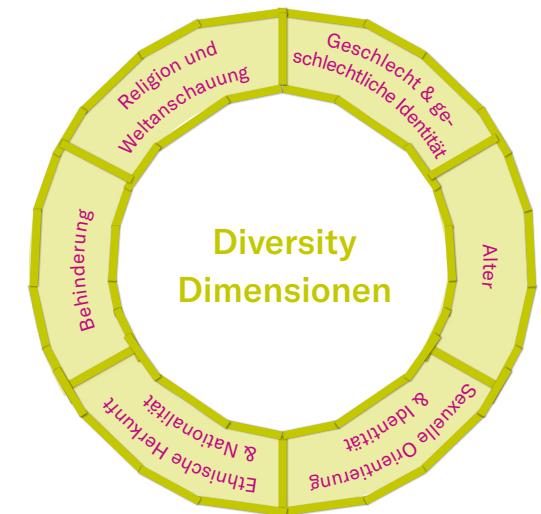
11

Dass dies auf allen Hierarchie-Ebenen geschieht, ist besonders beeindruckend. Damit zeigt vielvoithvalt, dass Diversity nicht nur die Mitarbeitenden eines Unternehmens, sondern alle vom Vorstand bis zum Azubi angeht. Das Video kann im Unternehmen nachhaltig verwendet werden, um immer wieder auf die besondere Vielfalt bei Voith aufmerksam zu machen. Durch Kreativität und Engagement hat das Team vielvoithvalt gezeigt, wie man in einem internationalen Unternehmen den Dialog zu Vielfalt anstoßen kann und die vielfältigen Ansichten und Erfahrungen der Mitarbeitenden zum Thema sichtbar macht. Damit hat das Team ein nachhaltiges und leicht wiederholbares Produkt entwickelt.

Interviews

Video

International



Ansprechperson:

Tilman Walter
tilman.walter@voith.com
07321 373926

Sonderpreis Pioneers of Diversity: Bezirksregierung Arnsberg #BRAversity

Branche: Öffentliche Verwaltung (Bund, Land, Kommune)
Beschäftigte: 1.750
Teamgröße: 7

Kurzbeschreibung Aktion

Das Team #BRAversity übernahm die Rolle einer zentralen Anlaufstelle für das Thema Diversity in der Bezirksregierung Arnsberg. Obwohl sie nicht den offiziellen Status einer Projektgruppe hatten, übernahmen die Teammitglieder die Verantwortung, Ansprechpersonen für 1750 Mitarbeiter_innen zu sein und diese bestmöglich für das Thema Diversity zu sensibilisieren. Das Team setzte sich nicht nur das Ziel, das Behördenimage aufzupolieren, um mehr Mitarbeitende mit Migrationshintergrund für die Ausbildung zu gewinnen, sondern machte auf den Social-Media-Kanälen auf Vielfalt aufmerksam: Die Teammitglieder informierten und sensibilisierten auf Twitter und Instagram. Außerdem besuchte das Team externe Ausbildungsmessen und interkulturelle Veranstaltungen. So wurde die Bezirksregierung immer mehr für das Thema Vielfalt sensibilisiert. Seine Erfahrungen dokumentierte das Team in einer 70-seitigen Broschüre.



Besonderheit Team

Für das Team der Bezirksregierung Arnsberg war die Ausgangslage ein kompletter Neustart. Bisher gab es keine Projektgruppe oder Ansprechperson in Sachen Vielfalt – auch wenn die Hausleitung auf allen Ebenen dem Thema aufgeschlossen gegenüber stand. Das Team stellte sich der Herausforderung, Ansprechperson für Diversity zu sein, um in der Rolle extern zu informieren sowie intern Kolleg_innen zu sensibilisieren. Die Teammitglieder suchten aktiv Kooperationen innerhalb ihrer Organisa-



11

Wir haben vor allem erkannt, dass unserem Haus das Thema Vielfalt sehr wichtig ist und alle Kolleginnen und Kollegen hinter dem Thema stehen. Wir freuen uns über die weltoffene Einstellung des Hauses und hoffen, dass das Haus auch weiterhin Veränderungen offen gegenübersteht und diese als Chance und nicht als Bedrohung oder Gefahr sieht.

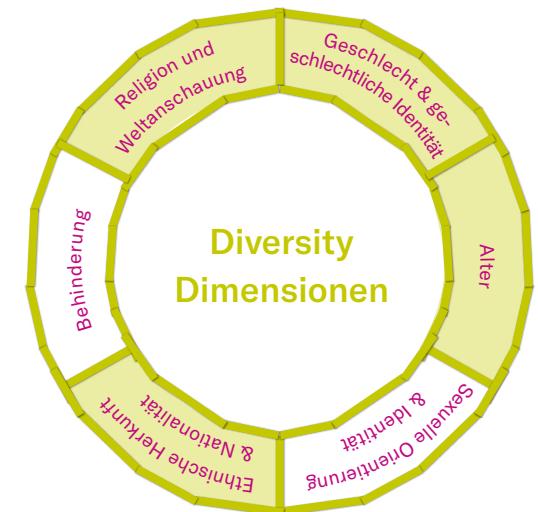
11

tion, um das Thema Diversity auf die Agenda zu setzen. Zur Bekanntmachung des Themas Diversity nutzten sie sowohl digitale als auch analoge Kommunikationswege und nahmen an vielen Veranstaltungen teil. Diese Herangehensweise ist vor dem behördlichen Hintergrund innovativ und ungewollt provokativ. Nun vertritt das Team die Bezirksregierung Arnsberg in vielerlei Angelegenheiten rund um Diversity. Ein ganz besonderer Erfolg: Die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zur kultureller Vielfalt.

Professionalität

Anlaufstelle

Wegbereiter



Ansprechperson:

Jona Bialowons
#braversity@bra.nrw.de
02931 822688

Stimmen zum Wettbewerb

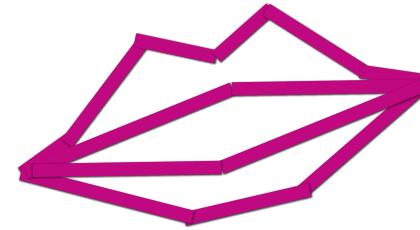
„Mit viel positivem Feedback haben wir es geschafft, das Thema Diversity nicht nur theoretisch zu vermitteln, sondern erlebbar zu machen. Erst wenn man sich den Dimensionen der Vielfalt und den Auswirkungen dieser auf unseren Alltag bewusst ist, kann man sich selber in diesen Bereichen entwickeln.“



77

„Die Notwendigkeit, über Vielfalt zu sprechen, sie zu fördern und positiv für das Unternehmen zu nutzen, wird die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens weiter bestimmen. Hierfür bedarf es einer Kulturveränderung im gesamten Konzern, die angestoßen ist, aber noch andauern und herausfordernd sein wird.“

LL



„Wir haben unser Unternehmen durch unsere Aktionen noch vielfältiger gemacht, richtig bunt. Trotzdem hat sich uns auch gezeigt, dass man Diversity nicht nur in die sechs Dimensionen pressen kann.“

77

Die #DIVERSITYCHALLENGE ist offiziell vorbei und wir schauen nun auf das zurück, was wir in den letzten Monaten geplant, umgesetzt und erreicht haben. Es gab natürlich Höhen und Tiefen, aber insgesamt hatten wir eine Menge Spaß und sind sehr stolz auf unsere Arbeit.

LL



Über den Wettbewerb

Die **DIVERSITY CHALLENGE** ist ein Projekt der Charta der Vielfalt e. V. – einer Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die 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 Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

www.charta-der-vielfalt.de

www.diversity-challenge.de

Impressum

Herausgeber

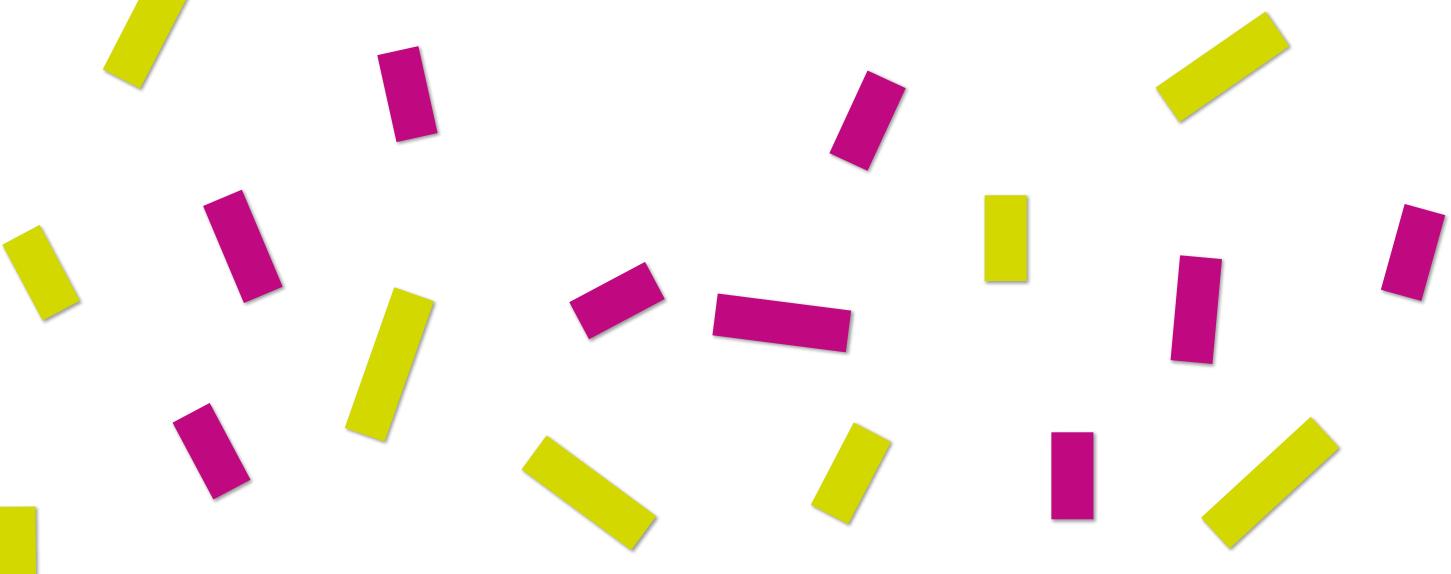
Charta der Vielfalt e. V.
Konzept, Texte, Redaktion: neues handeln AG
Grafik: Caroline Heinecke
Druck: flyeralarm GmbH
Stand: Juni 2019

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

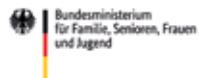




DIVERSITY CHALLENGE

Lebt Vielfalt,
wo ihr arbeitet!

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

