

Let`s talk:
DIvERSITY

25 Anregungen, um über Vielfalt ins Gespräch zu kommen





Was bedeutet Diversity für dich? Und wie stehst du persönlich zu Diversity-Themen wie Generationenkonflikt, Gleichberechtigung, geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Religion oder Zuwanderung am Arbeitsplatz?

Die Talkbox bietet mit 25 Karten jede Menge Gesprächsstoff für erhellende, spannende und durchaus kontroverse Diskussionen rund um das Thema Vielfalt am Arbeitsplatz. Ob alleine oder in der Gruppe – die Talkbox

ist ideal für das Nachdenken über den eigenen Standpunkt, aber auch für das gegenseitige Kennenlernen!

Denn so vielfältig wir sind, so divers sind auch unsere persönlichen Ansichten. Jede Person hat ihre eigene Meinung.

Seid ihr bereit für einen zündenden Austausch? Dann Karten mischen, eine Karte ziehen und schon kann der Dialog starten!



charta der vielfalt

Für Diversity in der Arbeitswelt

DIVERSITY
CHALLENGE Lebt Vielfalt,
wo ihr arbeitet!

Und nach dem Spiel? Vielfalt neu denken!

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 Charta der Vielfalt e.V. wissen.
Denn wie Vielfalt in Organisationen gestaltet wird, geht alle
an. Gerade junge Beschäftigte haben einen frischen Blick
darauf, wie die Arbeitswelt, der Charta der Vielfalt e.V. von

Morgen aussieht und wie ein wertschätzender Umgang
miteinander aussehen sollte. Daher haben wir im Jahr
2017 den Teamwettbewerb **DIVERSITY CHALLENGE** im
Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ ins
Leben gerufen.

Mehr erfahren unter: www.diversity-challenge.de

diversitychallenge



Ein Begriff in drei Hashtags:

Was bedeutet das Wort Diversity für dich?

Welche drei Schlagworte verbindest du mit Diversity?

Wann hast du das Gefühl,
dass sich Vielfalt positiv auf die Gesellschaft auswirkt?

Nenne drei Gründe!

Was ist deine Meinung:

Gibt es in unserer Gesellschaft einen Unterschied
zwischen gleichen Rechten und gleichen Chancen?

Diversity matters!

Inwiefern spielt gesellschaftliche Vielfalt an deinem Arbeitsplatz schon jetzt eine Rolle?

Und in welchen Bereichen vermisst du in deiner Organisation
oder in deinem Team mehr Vielfalt?

Welche Rolle spielt für dich Alter am Arbeitsplatz?

In welchen Situationen ist das Alter im Team von Bedeutung?

Wann ist es unwichtig?

Welche Erfahrungen hast du mit der Zusammenarbeit in
generationsgemischten Teams gemacht?

Welche Vorteile und Chancen siehst du darin?

**Ein paar Mitarbeitende eurer Abteilung wollen sich weiterbilden.
Auch Caja, die in drei Jahren in Rente gehen wird, möchte an einem Seminar teilnehmen.**

Was denkst du?

- a) Ich denke, dass es unnötig wäre, für ein Seminar zu zahlen, wenn Caja bald in Rente geht. An ihrer Stelle sollte besser eine jüngere Person die Weiterbildung machen.
- b) Ich finde es großartig, dass Caja in ihrem Alter noch so motiviert ist. Wirklich sinnvoll ist die Teilnahme für Caja aber nicht mehr.
- c) Caja sollte in jedem Fall am Seminar teilnehmen. Motivierte und geförderte Beschäftigte sind Gold wert.
- d) Ich denke, dass Caja am Seminar teilnehmen sollte, wenn sie bereit ist, das Gelernte im Rahmen eines Mentoring-Programms, das sie im Übergang zur Rente mitgestaltet, weiterzugeben.

Glaubst du, dass es einen Unterschied macht,
wenn auf eine gendersensible Sprache* im Arbeitsalltag geachtet wird?

Wenn ja, welchen? Wenn nicht, warum?

* z.B. durch die Verwendung einer geschlechterneutralen Schreibweise oder die Verwendung von Unterstrich oder Gendersternchen in E-Mails oder Geschäftsbriefen, Protokollen oder Präsentationen

Was sind aus deiner Sicht Gründe dafür,
dass Frauen weniger stark als Männer in Führungspositionen vertreten sind?

Wie findest du das?

Seit ein paar Monaten habt ihr einen neuen Kollegen. Çan ist Mitte dreißig und hat zwei kleine Kinder. Zweimal in der Woche muss er bereits um 16:00 Uhr gehen, um die Kinder aus der Kita abzuholen, und arbeitet dann spät abends noch von zu Hause. Außerdem ist er alle zwei Wochen einen Tag im Homeoffice.

Was denkst du?

- a) Bei mir entsteht der Eindruck, dass Kinder keine gute Rechtfertigung sind, um flexibel arbeiten zu dürfen. Das ist ungerecht gegenüber Kolleg_innen ohne Kinder.
- b) Ich finde es großartig, dass er viel Zeit mit seinen Kindern verbringt. Ich finde aber, dass er in dieser Phase einfach weniger wichtige Projekte zugeteilt bekommen sollte.
- c) Solange er seine Arbeit schafft, ist es mir egal wann, wo und wieviel er arbeitet.
- d) Ich denke, es ist wichtig, dass ein Unternehmen es seinen Angestellten ermöglicht, Privatleben und Beruf zu vereinbaren. Çan ist ein gutes Beispiel, wie es funktionieren kann.

Bist du der Meinung, dass sich homosexuelle und transsexuelle Menschen
im Job outen sollten?

Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Welche Voraussetzungen sollte eine Organisation und ihre Belegschaft erfüllen, damit sich homosexuelle Mitarbeitende am Arbeitsplatz wohlfühlen können?

Nenne mindestens drei Beispiele!

Eure Kollegin Alexandra, mit der ihr bereits einige Zeit zusammenarbeitet, berichtet von ihrem Wochenende. Ein Versprecher führt dazu, dass sie sich als homosexuell outet. Sie bittet euch aber, niemandem sonst davon zu berichten.

Wie verhältst du dich?

a) Ich berichte es einer der nächsten Gelegenheit meinen anderen Kolleg_innen.
Besonders die Frauen muss ich doch warnen.

b) Ich bin der Meinung, dass diese Information durchaus relevant für die Zusammenarbeit ist und beschließe, es der Führungskraft zu sagen. Sie soll entscheiden, was zu tun ist.

c) Ich bestärke Alexandra darin, sich nicht zu outen, da ich schon mitbekommen habe, wie homophob das Arbeitsumfeld sein kann. Ihr Geheimnis ist sicher bei mir.

d) Unsere Organisation scheint offen zu sein.

Deshalb ermutige ich Alexandra, sich offiziell zu outen, bevor es auf einem anderen Weg herauskommt.

Wenn sie Unterstützung braucht, werde ich für sie da sein.

Was ist deine Meinung:

Welche Vorteile und welche Herausforderungen ergeben sich in einem Team durch verschiedene Religionszugehörigkeiten der Beschäftigten?

Findest du es wichtig, dass die jeweilige Religion der Beschäftigten
im Arbeitsalltag Berücksichtigung findet?

Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Euer Team besteht aus sieben Mitgliedern. Euer Kollege konvertiert zu einer anderen Religion und kann deshalb an bestimmten Feiertagen nicht arbeiten. Das hat Auswirkungen auf den Schichtplan und auch auf die Verteilung der Wochenenddienste. Es wird ein Arbeitsgruppentreffen vereinbart, um die neue Situation zu diskutieren. Dort sagst du, was du denkst:

a) Der Schichtplan gilt für alle. Wenn der Kollege freigestellt werden möchte, muss er Urlaub nehmen. Wenn ihm das nicht passt, sollte er den Betrieb wechseln.

b) Ich stehe dem Kollegen bei und sage der Geschäftsleitung, dass ich an diesen Tagen auch nicht arbeiten kann.

c) Es ist okay, wenn ich mit ihm tausche, aber dann möchte ich auch eine Erhöhung des Gehalts.

d) Das geht in Ordnung – wir können tauschen und er kann für mich an meinen Feiertagen arbeiten.

In welchen beruflichen Situationen
ist ein interkulturelles Team deiner Meinung nach besonders wichtig?

Nenne mindestens drei Beispiele!

Glaubst du, dass Deutschland Zuwanderung braucht?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Bei eurer Arbeit werden viele Witze über Menschen gemacht, die ursprünglich nicht aus Deutschland stammen. Sobald ein Fehler auftritt, werden sofort „die Migrant_innen“ beschuldigt. Eure Arbeitskollegin Karen erzählt euch, dass ihre Mutter aus Marokko stamme und sie die Witze beleidigend finde. Allerdings wisse sie nicht, ob sie das Thema ansprechen solle. Was tut ihr?

a) Ich rede mit Karen und sage ihr, dass es scherzhaft und nicht beleidigend gemeint ist.

b) Ich spreche diskret mit meinen Kolleg_innen darüber, dass sie das Witzemachen bei der Arbeit lassen sollten.

c) Ich denke, dass es Karen die anderen wissen lassen sollte, wenn sie sich von den Witzen beleidigt fühlt und ermutige sie, sich mit dem Problem an die Geschäftsführung zu wenden.

d) Ich spreche mich in der Gruppe allgemein gegen rassistische Witze aus, falls die Situation noch einmal vorkommen sollte.

Bist du der Meinung, dass die soziale Herkunft eines Menschen seinen beruflichen Werdegang beeinflusst?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Was hältst du von anonymisierten Bewerbungsverfahren?

Welche Gründe sprechen dafür?

Und welche Erfahrungen hast du damit gemacht?

Nach einem verlängerten Wochenende reden alle im Team über ihre Unternehmungen. Während einige Kolleg_innen Kurztrips in andere Städte unternommen haben oder auf einem angesagten Konzert waren, ist euer Kollege Thorsten auffallend still. Später erzählt er euch im Vertrauen, dass er sich ähnliche Unternehmungen seit Jahren nicht leisten könne, da er noch immer seinen Studienkredit abbezahlen müsse.

Wie reagierst du?

- a) Ich habe kein Mitleid und denke, dass er selbst für seine Lage verantwortlich ist. Alle wissen, dass die Abbezahlung eines Kredits lange dauern kann.
- b) Ich bin überrascht und spreche diskret mit meinen Kolleg_innen darüber, dass wir beim Erzählen unserer Freizeitaktivitäten sensibler sein sollten.
- c) Ich bin beeindruckt von seinem Werdegang und teile meine Anerkennung mit ihm – schließlich beweist es viel Willensstärke, wenn man sich trotz einkommensschwacher Verhältnisse für ein Studium und eine Karriere in unserer Organisation entscheidet.
- d) Ich kann seine Situation gut nachvollziehen und schlage vor, bald etwas gemeinsam zu unternehmen, bei dem der Geldbeutel nicht so eine große Rolle spielt.

Könntest du dir vorstellen mit einer Person mit Autismus zusammenzuarbeiten?

Welche Chancen und Herausforderungen siehst du dabei für dich?

Hältst du eine Quotenregelungen für sinnvoll,
um unterrepräsentierte Personengruppen in bestimmten Arbeitsfeldern zu stärken?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

**In einer Woche wird in eurem Team ein neuer Kollege anfangen.
Hans wird euch im Großraumbüro gegenüber sitzen. Sein Arbeitsplatz ist in den letzten Tagen bereits
komplett modernisiert worden, denn Hans ist querschnittsgelähmt.**

Was denkst du über den neuen Kollegen?

- a) Für die Kosten, die in Hans modernisierten Arbeitsplatz geflossen sind, hätten wir für unsere Abteilung auch anderes wichtiges Büromaterial für alle bestellen können.
- b) Ich hätte lieber einen „normalen“ neuen Kollegen gehabt.
Ich weiß gar nicht, wie ich mit Hans umgehen soll.
- c) Der Arme. Bewundernswert, dass er die Kraft hat einen Job auszuüben.
Ich werde versuchen, ihn zu unterstützen, wo es nur geht.
- d) Ich freue mich, dass mir endlich wieder ein Kollege gegenüber sitzen wird.
Außerdem glaube ich, dass Hans wichtige neue Sichtweisen in unsere Arbeit einbringen wird.

Impressum

Herausgeber

Charta der Vielfalt e. V.

Konzept, Texte, Redaktion: Charta der Vielfalt e. V.

Grafik: Caroline Heinecke

Druck: Druckerei Gläser

1. Auflage: Januar 2021

Kontakt

Wettbewerbsbüro DIVERSITY CHALLENGE

c/o Charta der Vielfalt e. V.

Albrechtstraße 22, 10117 Berlin

Telefon: 030/288 773 99 15

E-Mail: kontakt@diversity-challenge.de

www.diversity-challenge.de

 [diversitychallenge](https://www.instagram.com/diversitychallenge)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

DIVERSITY verstehen!