



Thüringer Initiative
WILLKOMMENSKULTUR

Vielfalt als Potenzial und Chance

Kerndimensionen der Vielfalt

Simona Schurig, Thüringer Initiative Willkommenskultur



Gründe, um sich mit dem Thema Vielfalt auseinander zu setzen

- Demografischer Wandel
- Fachkräftemangel
- Vielfalt in der Belegschaft
- Interkulturelle Öffnung



Offene Fragen für das Unternehmen

- Wie reagiert mein Unternehmen auf diese Entwicklungen?
- Welche Strategien sind hilfreich, um für Bewerber*innen interessant zu sein?
- Wie können Mitarbeiter*innen im Unternehmen gehalten werden?
- Werden Potenziale von unterschiedlichen Gruppen im Betrieb erkannt und richtig genutzt?



Charta der Vielfalt

- ... eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.
- Sie will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen.
- Alle Mitarbeiter*innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität (ethnischer Herkunft), Religion (Weltanschauung), körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Alter, sexueller Orientierung und Identität oder sozialer Herkunft.
- **www.charta-der-vielfalt.de**

Kerndimensionen der Vielfalt



Thüringer Initiative
WILLKOMMENSKULTUR





Kerndimension Alter

- Stellen Sie Teams altersgemischt zusammen und achten Sie darauf, dass alle Generationen wertschätzend miteinander umgehen.
- Sichern Sie den Wissenstransfer durch ein Mentoring. Und zwar in beide Richtungen: Jung hilft Alt und Alt hilft Jung.
- Schaffen Sie flexible Arbeitszeiten und -bedingungen, wo immer es Ihnen möglich ist. So schaffen Sie Raum für individuelle Gesundheitsvorsorge oder die Pflege von Angehörigen.
- Sorgen Sie durch Weiterbildungsangebote und Gesundheitsmaßnahmen dafür, dass Ihre Beschäftigten körperlich und fachlich fit bleiben.



Thüringer Initiative
WILLKOMMENSKULTUR



Simona Schurig | Personal- und Fachkräftemanagement
Mein Profil | Meine Projekte

Intranet der LEG Thüringen

Aktuell ▾ Organisation ▾ Geschäftsführung ▾ Personal ▾ Betriebsrat ▾ Downloads

Intranet | Startseite



Digitaler Gesundheitskurs

“RückenFit am Arbeitsplatz”

immer mittwochs 16-17 Uhr |
bis 28. Juli 2021!

[Jetzt anmelden!](#)

Gutes für Ihren Rücken



Kerndimension Ethnische Herkunft & Nationalität

- Stellen Sie Teams so zusammen, dass sie unterschiedliche Kulturen vereinen. So sprechen Sie unterschiedliche Zielgruppen an.
- Gehen Sie aktiv auf die internationale Suche nach Fachkräften. Falls Sie bereits Fachkräfte aus anderen Kulturen beschäftigen, binden Sie diese in die Suche mit ein.
- Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für kulturelle Unterschiede, aber auch für die Gemeinsamkeiten, die alle mitbringen



Erfurt is(s)t bunt: Bilder in den Köpfen – Begegnung an den Töpfen

Kochen ist eine Sprache, die uns alle verbindet, egal, woher wir kommen.
Lasst uns zusammen kochen, essen, lachen, reden!

An 3 Sommerabenden kommen Erfurterinnen und Erfurter aus Deutschland und aller Welt zusammen, um gemeinsam zu kochen und sich auszutauschen. Das Essen ist an jedem Abend ein anderes – je nach euren Rezepten!

Ein Moderator begleitet den Abend und unterstützt so den Austausch miteinander.

So funktioniert's:

Mit deiner Anmeldung sendest du dein Lieblingsrezept – Vorspeise, Hauptgang oder Nachspeise an uns.
Aus allen Anmeldungen stellen wir ein interessantes Menü zusammen, denn: Erfurt is(s)t bunt!






Wird dein Rezept ausgewählt, bist du am Kochabend Expertin | Experte für die Zubereitung und den Hintergrund deines Rezepts (wir informieren dich rechtzeitig).

Neben dem gemeinsamen Kochen, ist genug Zeit, für persönliche Gespräche, den Austausch zu „Bildern im Kopf“ – und zum Essen natürlich.

Für die Teilnahme und Essen entstehen keine Kosten!



WARUM SOLLTEST DU TEILNEHMEN?

-  Triff Menschen aus Deutschland und aller Welt!
-  Kocht zusammen eure Lieblingsrezepte!
-  Erfurt is(s)t bunt: Esst & genießt gemeinsam!
-  Kommt ins Gespräch - über Essen, über das Leben, über Bilder in unseren Köpfen und das, was uns verbindet!
-  Lerne neue Sichtweisen auf deine und andere Kulturen kennen!



Kerndimension Geschlecht & geschlechtliche Identität

- Unterstützen Sie neue Rollenmodelle von Männern, zum Beispiel wenn Väter in Elternzeit gehen oder in Teilzeit arbeiten möchten.
- Achten Sie darauf, dass Sie Teams mit unterschiedlichen Geschlechtern zusammenstellen und Aufgaben nicht am Geschlecht festmachen.
- Bieten Sie Teilzeitmodelle für alle Geschlechter an, auch in Führungspositionen.
- Kommunizieren Sie so, dass sich alle gemeint fühlen: gendergerecht in der internen und externen Kommunikation.



Thüringer Initiative
WILLKOMMENSKULTUR

Genderneutral

Lufthansa verzichtet auf »Sehr geehrte Damen und Herren«

Die Lufthansa will »alle berücksichtigen« – und verwendet nun genderneutrale Sprache. Zur Begrüßung soll es künftig ein »Guten Tag« oder ein »Herzlich willkommen an Bord« geben.

13.07.2021, 16.47 Uhr





Kerndimension Körperliche und geistige Fähigkeiten

- Ermöglichen Sie, dass alle Beschäftigten ihren Arbeitsplatz barrierefrei erreichen können. Machen Sie übersichtliche Angaben zur Barrierefreiheit und geben Sie eine Ansprechperson an, die für Fragen zu Inklusion und Barrierefreiheit zur Verfügung steht.
- Setzen Sie „Beauftrage“ ein, um den Interessen von Menschen mit Behinderung noch mehr Gehör zu verschaffen. Nehmen Sie diese Bedürfnisse ernst und zeigen Sie damit, dass Ihr Unternehmen für Veränderung steht.
- Sorgen Sie durch eine vertrauensvolle, wertschätzende Kultur dafür, dass niemand eine Behinderung verstecken muss.



07.07.2021

Mehr Schutz für den Rollstuhl im Straßenverkehr

**Fraunhofer Institut erweitert
Untersuchungsspektrum bei Crashtests**

Bei einem Verkehrsunfall ist das Sterberisiko von Menschen im Rollstuhl 36 Prozent höher als von Passanten, die zu Fuß am Verkehr teilnehmen. Aktuelle Testmethoden berücksichtigten bislang nur Erwachsene und Kinder ohne körperliche Behinderung. Das Fraunhofer Institut hat nun untersucht, inwieweit sich Menschen im Rollstuhl als Verkehrsteilnehmer hinsichtlich Kinematik und Schwere der Verletzung sowie Hauptbelastungsregionen bei Fahrzeugkollisionen unterscheiden.

Mehr Informationen [↗](#)



Kerndimension Religion und Weltanschauung

- Respektieren Sie die Religion und Weltanschauung Ihrer Beschäftigten und gehen Sie wertschätzend damit um.
- Kennen und berücksichtigen Sie die Feiertage von unterschiedlichen Religionen, zum Beispiel, wenn Sie Dienstpläne erstellen.
- Richten Sie einen „Raum der Stille“ ein, in den sich Beschäftigte für Gebete zurückziehen können.
- Wenn Ihre Organisation über eine Kantine verfügt: Passen Sie die Speisenangebote entsprechend der religiösen Gepflogenheiten an.



Der Fall

Eine asylsuchende Frau äthiopischer Herkunft hatte sich für ein zweiwöchiges Praktikum für eine Küchenaushilfstätigkeit in einem Pflegeheim beworben. Das Praktikum sollte Bestandteil eines Landesprogrammes für Maßnahmen zur Integration geflüchteter Menschen werden. Die Bewerberin interessierte sich gezielt für eine Aufgabe im Küchenbereich, da sie bereits in ihrem Heimatland einschlägige Erfahrungen in der Gastronomie gesammelt hatte. Einblicke in einen hiesigen Betrieb gewinnen zu können, sind für ihre Berufsorientierung unerlässlich. Dazu kam es jedoch erstmal nicht: Die Bewerberin erhielt eine Absage. In der Begründung hieß es, dass bei der Essenzubereitung aus hygiene-rechtlichen Gründen grundsätzlich nicht mit einem Kopftuch gearbeitet werden dürfe.



Kerndimension Sexuelle Orientierung

- Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten, wenn sie Netzwerke oder betriebliche Interessengruppen aufbauen oder einbinden möchten.
- Beziehen Sie Mitarbeitende unterschiedlicher sexueller Identität zur besseren Ansprache neuer Zielgruppen oder bei Marketingentscheidungen ein.
- Fördern Sie eine Organisationskultur, in der sich niemand für die eigene sexuelle Identität oder Orientierung rechtfertigen muss.



Deutsche Bahn AG  @DB_Presse · 9. Juli



#Pride ist für uns nicht nur ein Monat, sondern eine Haltung! Deshalb ist seit heute unser #railbow-ICE que(e)r durch Deutschland für Euch unterwegs. Damit feiern wir das 10-jährige Bestehen unseres LGBTIQ*-Mitarbeitenden-Netzwerks! Mehr: [deutschebahn.com/de/presse/pres...](https://www.deutschebahn.com/de/presse/pres...) #Einziganders



**Que(e)r durch Deutschland:
Unser Regenbogen-ICE**



Thüringer Initiative
WILLKOMMENSKULTUR



Foto (v. l. n. r.): DB-Personalvorstand Martin Seiler, Norbert Nirschl, Vorstandssprecher des LGBTIQ-Mitarbeitenden-Netzwerks „railbow“, und DB-Vorstandsvorsitzender Dr. Richard Lutz vor dem Regenbogen-ICE.*



38.936 Tweets



Tweets

Tweets und Antworten

Medien

Geteilt mir




↻ Magdalena Rogl hat retweetet



Microsoft Germany  @MicrosoftDE · 3 Std.



Unsere Mitarbeitenden sind zu 100% normal. Weil es normal sein sollte, dass alle Menschen so sein können, wie sie sind.
Und darauf sind wir stolz! #Pride 



Jia N++ @JNplusplus · 4 Std.

@MicrosoftDE

Pride

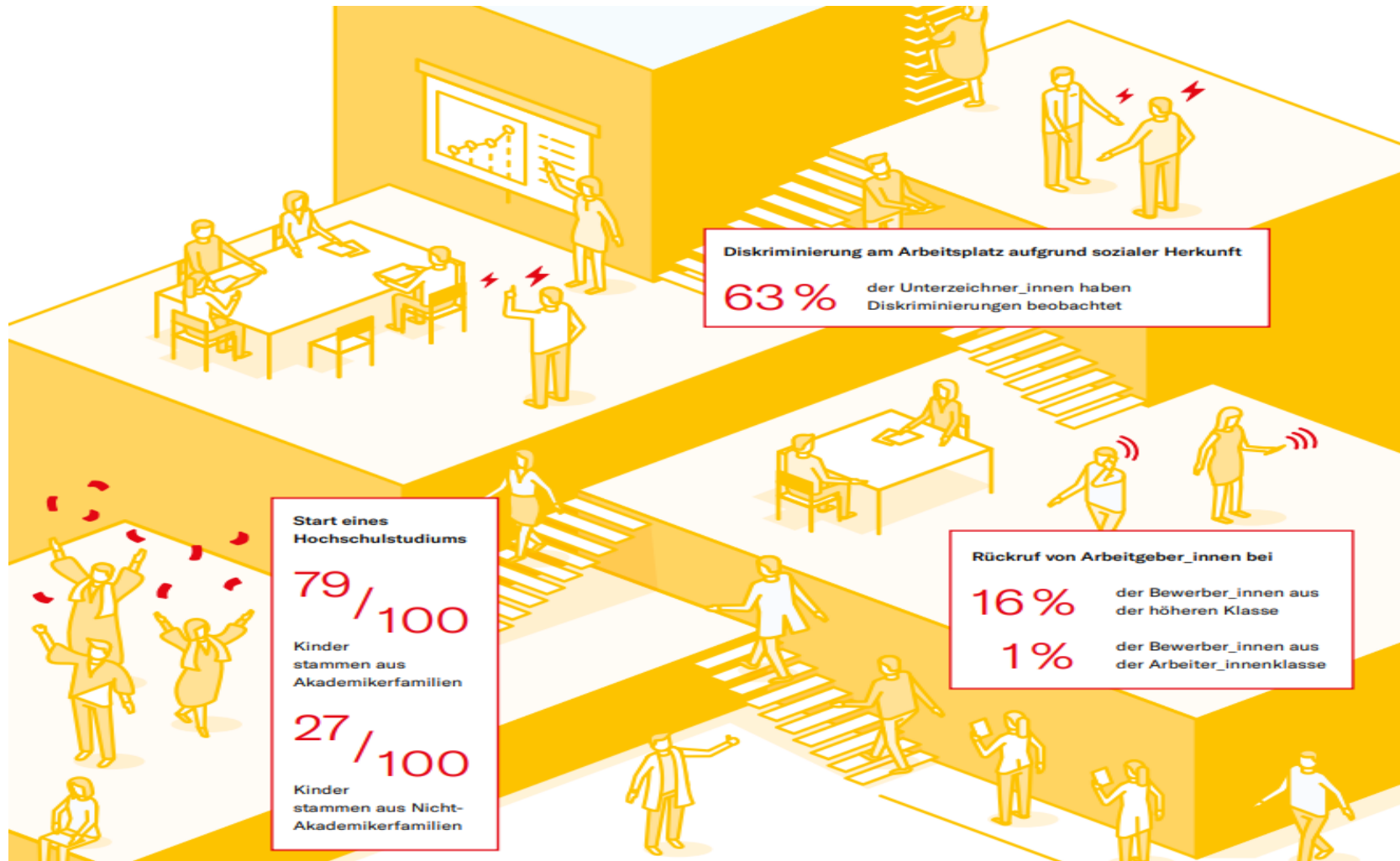
Wie viele Nichtnormalos gibt es denn bei Microsoft?

Bitte Angabe in %!



Kerndimension Soziale Herkunft

- Bieten Sie Mentoring-Programme für Menschen aus nicht-akademischen Haushalten an, eröffnen Sie sowohl Mentor*innen als auch Mentees Einblicke in die „anderen Welten“. Ermuntern Sie Mentees, sich bei Ihnen zu bewerben, und stellen Sie die geeigneten Personen ein.
- Ermöglichen Sie Ihrem Personal im Rahmen des sozialen Engagements, sich für Menschen aus anderen Bildungsschichten zu engagieren.
- Nehmen Sie in Ihre Diversity-Aktivitäten zur sozialen Verantwortung die Perspektive von sozialer Herkunft auf. Unterstützen Sie zum Beispiel Kindergärten, die auf eine Mischung von sozialer Herkunft achten oder Menschen aus sozial benachteiligten Milieus betreuen.
- Binden Sie „soziale Unternehmen“, die mit Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft arbeiten, in Ihre Zusammenarbeit ein – zum Beispiel beim Catering.





weitere Informationen: www.charta-der-vielfalt.de