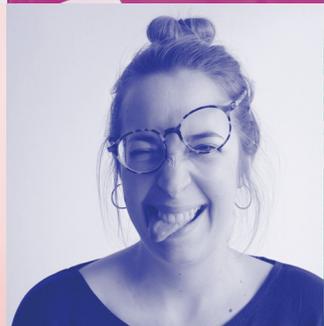




Appetit auf
Diversity?



Bunte Ideen zum Nachmachen



Appetit auf

Diversity?

Bunte Ideen zum Nachmachen

Ein Projekt im Rahmen der

**DIVERSITY
CHALLENGE**

 **charta der vielfalt**
Für Diversity in der Arbeitswelt

Menschsein
stärken 



*Liebe Diversity-Liebhaber*innen,*

wir freuen uns über Euer Interesse und wenn Ihr Spaß daran habt, Neues auszuprobieren! Mit diesem als Kochbuch aufgemachten Toolkit möchten wir Euch gerne inspirieren sowie Tipps und Ideen für eigene Aktionen zum Thema Diversity in Eurem Tätigkeitsbereich an die Hand geben!

Entstanden ist das Kochbuch im Rahmen der Diversity Challenge, einem von der „Charta der Vielfalt“ ausgeschriebenen Teamwettbewerb, der junge Menschen von 16 – 27 Jahren aufruft, sich für Vielfalt stark zu machen. Ziel ist es, mit unterschiedlichen Aktivitäten die sechs Dimensionen von Diversity (Religion und Weltanschauung, Alter,

Behinderung, Sexuelle Orientierung und Identität, Ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht) am eigenen Arbeitsplatz erlebbar zu machen.

Wir haben dabei zu jeder der sechs Diversity-Dimensionen jeweils eine Woche voller Aktionen und Events organisiert. So entstanden sechs bunte „Diversity-Wochen“, die ein vielfältiges Programm ergaben. Leicht bekömmlich zubereitet, kamen die Aktionen unseres sieben-köpfigen Projektteams „IB: Be Individual“ bei den Kolleginnen*Kollegen in der Zentralen Geschäftsführung des IB jedenfalls sehr gut an!

Um die Ergebnisse unserer Diversity-Wochen für alle Mitarbeitenden im IB erlebbar zu machen und zum „Nachkochen“ anzuregen, haben wir sie im praktischen Format eines Kochbuchs zusammengetragen und alle erforderlichen Zutaten aufgeführt: Unter Vorspeisen findet Ihr die Vorbereitungen vor der Durchführung und unter Nachspeisen alle Abschlussarbeiten. Die Hauptspeisen stellen mit den Rezepten für jede einzelne Aktion den Hauptteil dar. Und die Blankovorlage am Ende bietet die Möglichkeit, unser Nachschlagwerk um weitere Rezepte zu bereichern.

Nun also viel Spaß! Und solltet Ihr Fragen an uns oder Ideen für ein neues Rezept haben, einfach eine Mail an unsere Diversity-Beauftragte Monika Schumann (monika.schumann@ib.de) schicken. Auf diesem Wege sind wir als Challenge-Team am besten zu erreichen.

Wir wünschen Euch viel Spaß beim Stöbern und kreativ werden!

Euer Diversity Challenge-Team



In diesem Sinne wünsche auch ich allen „Feinschmecker*innen“ viel Freude an der Umsetzung der aufgeführten Ideen! Ich möchte mich herzlich beim Challenge-Team bedanken und wünsche viel Erfolg bei der Verbreitung des Kochbuchs!

Stefan Guffart

Mitglied des Vorstandes

Vorstellung

Ansprechpartner*innen

Das Team „IB: Be Individual“ 



Helen Brinkmann

Duale Studentin
Dimension „Religion
und Weltanschauung“



Mehak Khan

Auszubildende
Dimension „Alter“



Hanna Paul

Auszubildende
Dimension „Behinderung“



Nenad Smiljkov

Finanzen und Rechnungswesen
Dimension „Sexuelle
Orientierung und Identität“



Sara Atiya

Immobilienmanagement
Dimension „Ethnische
Herkunft und Nationalität“



Lara Reichwein

Marketing und Kommunikation
Dimension „Ethnische
Herkunft und Nationalität“



Laura-Marie Seib

IB-Stiftung
Dimension „Geschlecht“



Nina Baumann

Personalentwicklung
Mentorin Diversity Challenge



Monika Schumann

Personalentwicklung
Diversity-Beauftragte
der IB-Gruppe

- 04 Vorwort
- 06 Vorstellungseite „IB: Be Individual“

Vorspeisen

- 12 Flyer
- 14 #Vorstandssocken
- 16 Flipcharts zu jeder Themenwoche
- 18 Umgestaltung des Empfangsbereichs
- 20 Freitags-Mail

Hauptspeisen



Religion und Weltanschauung

- 28 Sei ein Erbsenzähler!
- 30 Let's talk! – Christentum, Judentum & Islam

Alter

- 36 Ein Ding deiner Zeit
- 38 Speedmeeting der Generationen
- 40 Vorurteile?! – Ich doch nicht!
- 42 Wünsch dir was!

Behinderung

- 50 Fotoausstellung „Projekt Grenzenlos“
- 52 Wie sag ich's bloß?
- 54 Bunter Verkaufsstand



Ethnische Herkunft und Nationalität

- 70 In einer Woche um die Welt
- 72 Rollenspiel: Ein Schritt nach vorne

Geschlecht

- 82 Männer haben's gut – Frauen haben's besser?!
- 84 Gender-Quiz: Drittes Geschlecht
- 86 Trans* im Gespräch

Nachspeisen

- 90 Social Media-Beiträge zur Diversity Challenge
- 92 Unser Kochbuch
- 94 Rezept-Vorlage
- 96 Gewinn für das IB-Diversity Management
- 100 Danksagung
- 102 Notizen

Sexuelle Orientierung und Identität

- 60 Regenbogen IB
- 62 Workshop mit tunesischem LGBT-Aktivisten



Übrigens, ein Teil unseres Challenge-Beitrags war auch dieses Video: ib.de/diversity. Schaut vorbei und lasst Euch von unseren Ideen inspirieren.

**"Wir.
Wir alle
sind Viel-
falt."**

Hanna Paul

Vorspeisen



Unter den Vorspeisen findet
Ihr alle Rezepte zu unseren
Vorbereitungen vor der Durch-
führung der Diversity-Wochen.



Programübersicht 27.08.-05.10.2018

Diversity Challenge in der Zentralen Geschäftsführung

	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG
27.-29.08.2018 Religion und Weltanschauung	„Oh ein Erbsenbrot!“ Empfangsbrot*	„Chickentun – Let's talk!“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Judentun – Let's talk!“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Islam – Let's talk!“ 12.00-12.30 Uhr 2. OG Konferenzraum	„Judeo-Christen – Let's talk!“ 12.00-12.30 Uhr Empfangsbrot*
03.-07.09.2018 Alter	„Gestirne und Gestirne“ Empfangsbrot*	„Spiele-Miniatur der Dinosaurier“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Was sind Licht Jahre?“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Nur eine Welt?“ 12.00-12.30 Uhr Empfangsbrot*	„Jede Woche ein Leben erzählt“ Empfangsbrot*
10.-14.09.2018 Berufung	„Festschreibung“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Festschreibung“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Was sind Licht Jahre?“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Nur eine Welt?“ 12.00-12.30 Uhr Empfangsbrot*	„Jede Woche ein Leben erzählt“ Empfangsbrot*
17.-21.09.2018 Sexuelle Orientierung und Identität	„Pappstrolche II“	„Pappstrolche II“	„Was sind Licht Jahre?“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Nur eine Welt?“ 12.00-12.30 Uhr Empfangsbrot*	„Jede Woche ein Leben erzählt“ Empfangsbrot*
24.-28.09.2018 Ethische Herkunft und Nationalität	„In einer Woche um die Welt – Mexiko“ Empfangsbrot*	„In einer Woche um die Welt – Mexiko“ Empfangsbrot*	„Was sind Licht Jahre?“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Nur eine Welt?“ 12.00-12.30 Uhr Empfangsbrot*	„Jede Woche ein Leben erzählt“ Empfangsbrot*
01.-04.10.2018 Geschichte	„Mittler haben's gut – Früchte haben's bitter“ Empfangsbrot*	„Mittler haben's gut – Früchte haben's bitter“ Empfangsbrot*	„Was sind Licht Jahre?“ 12.00-12.30 Uhr ES Konferenzraum	„Nur eine Welt?“ 12.00-12.30 Uhr Empfangsbrot*	„Jede Woche ein Leben erzählt“ Empfangsbrot*

* gartend, * anstehend anstehend, * anstehend anstehend, * LGBT-Lesben, Gay, Bisexuell und Transgender

Flyer

Ein Flyer ist ein wichtiges Tool, um die Aktionen publik und Appetit auf mehr zu machen.

- Personen** unbegrenzt
- Zubereitung** 1 Tag
- Verkostung** lange
- geeignet für** kleine Werbebotschaften
- Zutaten**
 - Ein gehäufter Löffel Kreativität
 - Eine Prise Vorstellungsvermögen
 - Wichtige Daten und Infos
 - Idealerweise ein paar Fotos
 - Ein gewisses Budget für den Druck und evtl. die professionelle grafische Aufbereitung



Langfristiger Nährwert

Flyer sind vertraut und werden auch gern mitgenommen und weiter verteilt.

Anleitung

Ein Flyer bietet die beste Möglichkeit, die Programmübersicht zusammen mit ein paar Informationen zu dem Projekt an alle Kolleginnen*Kollegen weiterzuleiten. Er hat den Vorteil, dass er auf dem Schreibtisch liegen kann und gut gesehen wird, während E-Mails häufig in der Menge untergehen.

1. Werdet Euch wie beim Kochen vorher klar: Welche **Zutaten** sollen hinein? Wer ist die **Zielgruppe** und **welche Informationen** soll sie erhalten? Welche und wie viele **Grafiken** möchtet Ihr verwenden und welche **Texte** müssen abgebildet werden?
2. Nehmt die **Programmübersicht** auf, eine **Vorstellung des Teams**, einen **grafischen Überblick** über die sechs Diversity-Dimensionen und eine **kurze Erläuterung** des Projekts.
3. **Format und Design** des Flyers müssen geklärt werden. Ihr könnt Euch z. B. am **Design der Diversity Challenge** orientieren und die bunten Tape-Streifen im Flyer aufgreifen. Berücksichtigt auch das eigene **Corporate Design**.

Fangt frühzeitig an den Flyer zu planen! Man sollte mehrere Korrekturschleifen einrechnen, bis der Flyer dann ca. zwei Wochen vor den Aktionen gestreut werden sollte. Verteilt den Flyer persönlich z. B. im Kollegium, macht Werbung in Teamsitzungen oder legt ihn an zentralen Orten aus!

4. Erstellt eine **grobe Darstellung**, wie ihr Euch den Flyer vorstellt und lasst diesen dann von einer **Grafikerin professionell gestalten**. Nach den letzten Abstimmungen erhaltet Ihr die druckfertige PDF-Version des Flyers.
5. **Achtung:** Selbstverständlich muss der Flyer ganz offiziell von einer verantwortlichen Stelle **freigegeben werden** - nicht vergessen!
6. Und dann: ab in den **Druck**, den Flyer in der **passenden Stückzahl** drucken lassen und fertig ist diese Vorspeise.

Vorstandssocken

Unsere Social Media-Aktion #Vorstandssocken hat der Diversity Challenge nochmal eine neue Würze gegeben: Auch der IB-Vorstand zeigt beim Thema Vielfalt vollen Einsatz!

-  **Personen** unbegrenzt
-  **Zubereitung** 1 Tag
-  **Verkostigung** 2 Minuten
-  **geeignet für** Blickfang und Hingucker
-  **Zutaten**
 - Ein Vorstandsmitglied, das Freude am Thema Diversity hat und außergewöhnliche Socken schätzt
 - Sechs Paar bunte Socken
 - Eine Kamera und eine Person, die diese bedienen kann
 - Zugang zu einem Social Media-Account des IB
 - Eine Messerspitze Textgefühl

Langfristiger Nährwert

Tolle Aktion mit Mehrfachnutzen: Politisches Statement für Vielfalt in die Gesellschaft hinein. Dabei zeigen wo der IB steht. Und der Spaß- und Genussfaktor steht ganz oben.

Anleitung

Die Socken symbolisieren die Vielfalt unseres Unternehmens – bei den Mitarbeitenden aus 196 Nationen, unseren Geschäftsfeldern oder unserer Einstellung als Freier Träger im Bereich der sexuellen Orientierung. Diese besonderen Fotos stehen für jeweils eine Diversity-Dimension.



- 1 Sucht Euch eine **Führungskraft** oder eine Person, die bereit ist, Eure Aktion zu unterstützen.
- 2 Findet einen zur Person passenden **Hashtag** (bei uns #Vorstandssocken).
- 3 **Veröffentlicht die Fotos** mit etwas zeitlichem Abstand auf einem Social Media-Account.



- 4 Lasst Euch jede Woche abschmecken mit einem **passenden Zitat der sockentragenden Person**.

- 5 Investiert ruhig diese Zeit, es lohnt sich: Unsere Aktion fand **riesigen Anklang** in der Social Media-Community und bei ganz vielen Mitarbeitenden! Nachmachen empfehlen wir also wärmstens ;)



Mit etwas Glück schließt das Vorstandsmitglied die Socken derartig ins Herz, dass es sie auch noch bei anderen beruflichen Events zur Schau trägt – haltet mal Ausschau!





Flipcharts zu jeder Themenwoche

Gestaltet einen echten Eyecatcher für Eure Kolleginnen*Kollegen und Besucher*innen

- Personen** unbegrenzt
- Zubereitung** je 10 Minuten
- Verkostung** 1 Woche
- geeignet für** Übersicht und Strukturierung
- Zutaten**
 - Flipchartständer oder Aufhängemöglichkeit
 - Flipchartpapier
 - Bunte Stifte, Marker, Wachsmalstifte etc.
 - Eine Prise Kreativität

Langfristiger Nährwert

Es gibt Menschen, die haben großen Spaß daran, Flipcharts zu gestalten. Vielleicht kennt Ihr solch eine Person und könnt sie als Unterstützer*in gewinnen!



Anleitung

Die Flipcharts visualisieren das Thema der Woche und alle dazu geplanten Aktionen.

- 1 Hängt sie freitagsnachmittags oder spätestens montagsmorgens im **Empfangsbereich** auf.
- 2 So zeigt ihr jeden Morgen, um welche Dimension es gerade geht und **welche Aktionen wann und wo** stattfinden.
- 3 Gestaltet die Flipcharts **kreativ und schwungvoll**. Eine spielerische Darstellung spricht Alle an und lädt zum näheren Betrachten ein. Bunte und zur Dimension passende Farben bringen Leben in die Bilder.
- 4 Denkt an **wichtige Informationen** wie Wochentage, Uhrzeiten und Locations.



Um **Einheitlichkeit** zu gewähren, sollte eine Person die Charts für alle Diversity-Dimensionen gestalten. Wünscht Ihr **kunterbunte Vielfalt**? Dann lasst verschiedene Menschen an die Charts und staunt, wie unterschiedlich sie werden!



- 5 Vergesst nicht: Ihr wollt **informieren und Lust aufs Mitmachen** erzeugen.
- 6 **Seid taktvoll**, wenn Ihr Persönlichkeitsdimensionen porträtiert und seid Euch der Sensibilität bewusst.



Umgestaltung des Empfangsbereichs zu einer Diversity-Ecke



So macht Ihr Eure Kolleginnen*Kollegen und Besucher*innen auf Eure tollen Aktionen aufmerksam.

-  **Personen** unbegrenzt
-  **Zubereitung** 1 Stunde
-  **Verkostigung** Aktionszeitraum
-  **geeignet für** Aufmerksamkeit & Sichtbarkeit
-  **Zutaten**
 - Viel Dekomaterial (z. B. bunte Kissen)
 - Eine Hand voll Plakate
 - Einige Pinnwände
 - Etwas Kreativität



Langfristiger Nährwert

Fällt ins Auge und macht Appetit: sowohl bei denen, die täglich hier lang laufen und eigentlich nichts Neues erwarten und auch bei fremder Kundschaft. Mit Glastür auch von außen sichtbar!

Anleitung

- 1 Setzt Eurer **Kreativität** keine Grenzen. Zeigt z. B. durch **Plakate**, worum es geht. Habt Mut, Eure Informationen und Anregungen zum **Eyecatcher** werden zu lassen. Ihr könnt den Empfangsbereich für die **komplette Dauer Eurer Aktion** umgestalten.



- 2 Hängt ein **A0 Plakat** mit dem Programm an die Wand und platziert einige **Flyer** auf den Tischen der Empfangssitzecke.



- 3 Stellt ein **Flipchart** und eine **Pinnwand** in den Eingangsbereich. Gestaltet beides jede Woche neu: als eine Art **Titelbild für die jeweilige Diversity-Dimension**, mit Informationen oder

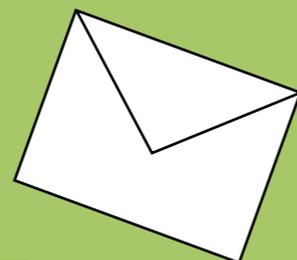
Fragen an die Mitarbeiter*innen oder dekoriert mit Fähnchen und passenden Utensilien für das aktuelle Thema. Eine Weltkarte oder Girlanden mit Flaggen passen z. B. zur Dimension „Ethnische Herkunft“.

- 4 Wenn Ihr ein „**Diversity im IB**“-Rollup habt, dann nutzt es. Es verdeutlicht die Präsenz des Themas Diversity im Internationalen Bund.
- 5 Frischt mit **bunten Kissen** die Sitzecke im Empfangsbereich auf.
- 6 Stellt eine **Fragen-/Feedback-Box** auf und ermöglicht den Kolleginnen*Kollegen (anonyme) Rückmeldungen zu geben.

So wirkt der Eingangsbereich *fröhlich und inspirierend, macht die Vorbeigehenden auf die Aktionen aufmerksam und lädt zum Teilnehmen ein!*

Die verwendeten Materialien können hinterher gut in den Einrichtungen oder Büroräumen weiter genutzt werden! Zum Beispiel fallen die bunten Kissen auf den Stühlen im Büro noch immer täglich auf.





Freitags-Mail

Durch die Freitags-Mail könnt Ihr alle Kolleginnen*Kollegen vor einer Diversity-Woche noch einmal an alle wichtigen Termine erinnern und deren Appetit anregen.

-  **Personen** unbegrenzt
-  **Zubereitung** 30 Minuten
-  **Verkostung** 10 Minuten
-  **geeignet für** Bekanntmachung des Programms
-  **Zutaten**
 - PC mit dienstlichem E-Mail-Account
 - Idealerweise einen vorhandenen Mailverteiler, um viele Personen gleichzeitig anschreiben zu können
 - Ein paar Minuten Ruhe im Büro

Langfristiger Nährwert

Geschickt formuliert, lässt sie das Wasser im Munde zusammen laufen und macht Appetit auf die Aktionen der kommenden Woche. Ob satt werden oder genießen: Vorfreude ist gewiss!

Anleitung

Der Sinn der Freitags-Mail besteht darin, am Freitagvormittag alle Kolleginnen*Kollegen auf das Programm der kommenden Woche aufmerksam zu machen.

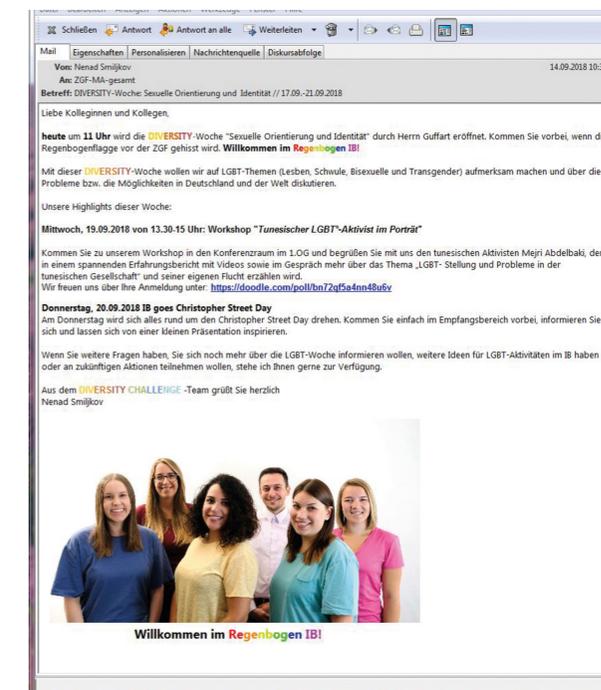
- 1 Verpackt lediglich die **geplanten Events und Aktionen für jeden Tag** in eine E-Mail und richtet sie dabei möglichst ansprechend an.
- 2 So erinnert Ihr die Kolleginnen*Kollegen nicht nur an das Thema der kommenden Woche, sondern gebt ihnen auch einen **detaillierten Eindruck** davon, was hinter den Titeln der Programmpunkte steckt. Also beschreibt in der Mail, was man von den jeweiligen Aktionen genau erwarten kann.

Gestaltet eine einheitliche Signatur und/oder eine einheitliche Ansprache. So erhöht Ihr den Wiedererkennungswert und verstärkt den Zusammenhang der jeweiligen E-Mails.



Der Freitag bietet sich für diese Information besonders an, da die Kolleginnen*Kollegen sich so schon am Freitag auf die Inhalte der nächsten Woche einstimmen können.

Vielleicht habt Ihr Glück und die Mail ist am Montagmorgen immer noch im Postfach präsent, wodurch sie noch einmal an die Aktionen der Woche erinnert.



Hauptspeisen

"Unsere bunte Gesellschaft, deren Vielfalt jede*n von Zeit zu Zeit zu einem Perspektivenwechsel einlädt, ist für mich Diversity."

Lara Reichwein



Die Hauptspeisen stellen mit den Rezepten für jede einzelne Aktion der sechs Diversity-Wochen den Hauptteil des Kochbuches dar. Die Hauptspeisen sind in sechs Unterkapitel entsprechend der sechs Diversity-Dimensionen aufgeteilt.

Der Respekt gegenüber der eigenen Religion oder Weltanschauung ist wichtig, damit sich Beschäftigte wohlfühlen und motiviert sind. Typische Beispiele für einen respektvollen Umgang im Unternehmen sind die Berücksichtigung der Feiertage von unterschiedlichen Religionen sowie Speisenangebote entsprechend der religiösen Gepflogenheiten.

Religiöse Praktiken

Überzeugungen

Respekt

Dimension Religion und Weltanschauung





Dimension

Religion und Weltanschauung

- 28 Sei ein Erbsenzähler!
- 30 Let's talk! – Christentum, Judentum & Islam



Sei ein Erbsenzähler!



*Kleines Schätzspiel für eine gar nicht so leichte Fragestellung.
Einfach aufzubauen mit schöner optischer Wirkung.*

-  **Personen** unbegrenzt
-  **Zubereitung** 1 Stunde
-  **Verkostigung** 1 Woche
-  **geeignet für** Betrachtung von Fragen und Vorurteilen
-  **Zutaten**
 - Sechs gleich große Vasen aus Glas
 - Etiketten zum Beschriften
 - Eine große Schüssel
 - Mehrere Packungen rohe Erbsen (je nach Größe der Vasen)
 - Ein Tisch (nach Bedarf)
 - Ein Plakat

Langfristiger Nährwert



Das ist ein tolles Tool, um unternehmensinterne Fragestellungen in den Blick zu nehmen und anschließend entsprechende Prozesse auf den Weg zu bringen!

„Die Aktion hat uns über die Religionszugehörigkeiten in Deutschland ins Gespräch gebracht. Schließlich waren wir so neugierig, dass wir im Internet nachgeschaut haben. Wir waren überrascht über das Ergebnis! Eine schöne Aktion, die uns ein realistischeres Bild vermittelt hat.“

*Stefanie F. + Friedrich B.,
Produkte & Programme*

Anleitung

Wie sieht eigentlich die Verteilung der Weltreligionen in Deutschland aus? Zu dieser interessanten Fragestellung haben wir mit unseren Kolleginnen Kollegen ein Schätzspiel durchgeführt.*

- 1** **Beschriftet die Vasen** mithilfe der Etiketten mit je einer der fünf Weltreligionen (Christentum, Judentum, Islam, Buddhismus und Hinduismus) und eine mit „Sonstiges“.
- 2** Legt eine kurze **Anleitung** für das Schätzspiel aus oder hängt sie an einer Wand auf.
- 3** Sucht Euch einen **geeigneten Platz** für das Schätzspiel, an dem viele Menschen vorbeikommen, z. B. im Eingangsbereich.
- 4** Stellt die **Vasen nebeneinander** auf und daneben die Schüssel mit den **Erbsen**. Hebt einige Erbsen auf, um die Schüssel bei Bedarf nachzufüllen.



Sucht Euch zuerst die Daten für die Auswertung und baut Eure Fragestellung dementsprechend auf. Andernfalls könnte es dazu kommen, dass Ihr eine Frage zum Schätzen stellt und diese am Ende der Woche nicht auflösen könnt.



- 5** **Jede vorbeikommende Person** soll nun schätzen, wie stark die verschiedenen **Religionen in Deutschland vertreten** sind. Dazu nimmt sie eine Handvoll Erbsen und verteilt sie auf die sechs Vasen.
- 6** Am Ende der Woche werden die Erbsen gezählt (im übertragenen Sinn). Die **Auflösung** der Frage mit der richtigen Verteilung der Religionen wird auf einem **Plakat** hinter den Vasen mit den Erbsen präsentiert. (Ein Säulendiagramm eignet sich am besten.)

Das Schätzspiel eignet sich auch für unternehmens-eigene Fragestellungen, z. B. zur Frage nach der Verteilung der Religionen im jeweiligen Betrieb, zur Anzahl der weiblichen Führungskräfte oder zu männlichen Mitarbeitenden, die Elternzeit genommen haben. Auch jede andere Dimension der Charta der Vielfalt kann damit thematisiert werden. Seriöse Datenquellen finden sich beim Statistischen Bundesamt, bei verschiedenen Marktforschungsunternehmen oder in der Personalabteilung.



Let's talk!

Christentum, Judentum & Islam



Eine Gesprächsrunde mit Vertreterinnen*Vertretern unterschiedlicher Religionen erlaubt einen vertieften Einblick, ermöglicht in Dialog zu kommen und hilft Vorurteile abzubauen.

-  **Personen** 10-30
-  **Zubereitung** 1 Woche
-  **Verkostigung** 30-45 Minuten
-  **geeignet für** Mittagspause, Gespräche, Teamsitzungen
-  **Zutaten**
 - Je nach Bedarf: Laptop, Beamer, Lautsprecher, Flipchart, Pinnwand
 - Ausreichend große Räumlichkeiten (z. B. Konferenzraum)
 - Eventuell ein Geschenk als Dankeschön (vielleicht etwas Kreatives aus einer Einrichtung?)

Langfristiger Nährwert

Die Idee einer solchen Gesprächsrunde lässt sich auch speziell auf verschiedene Arbeitsbereiche übertragen. Zum Beispiel könnte es sich in der Behindertenhilfe anbieten einen Referierenden zum Thema Islam einzuladen und genauer die Sichtweise des Islams auf das Thema Behinderung zu betrachten.

„Mich hat dabei fasziniert, wie die jeweiligen Referenten in knapp einer Stunde die Religionen unter Heranziehung der persönlichen Erlebnisse nahe gebracht haben.“

Karsten W., IT

Anleitung



Im Vorfeld:

- 1 Sucht eine **fachkundige Person, die referiert**, so könnt Ihr eine qualitativ hochwertige Gesprächsrunde zustande bringen.
- 2 Wendet Euch dazu an **Gemeinden der verschiedenen Religionsgemeinschaften** in Eurer Umgebung oder an Vereine, die sich mit dem Thema Religion auseinander setzen. Vielleicht kennt Ihr auch jemanden in Eurem eigenen Umfeld. Genauso könnt Ihr auch im Kollegenkreis fragen, ob jemand entsprechende Kontakte hat.
- 3 Sprecht mit der geeigneten Person ab, welche **Materialien** sie für den Vortrag benötigt.
- 4 Reserviert Euch einen passenden **Raum**.
- 5 Bittet in einer Rundmail um vorherige **Anmeldung**, um die Zahl der Teilnehmenden besser abschätzen zu können.

Haltet einige Fragen als Impuls bereit, falls nach dem Vortrag zunächst niemand aus dem Publikum eine Frage stellt. Wählt einen geeigneten Zeitraum für die Gesprächsrunde. Wir haben z. B. das Motto „Mittagspause mal anders“ und somit den zeitlichen Rahmen von 12-13 Uhr gewählt.



Am Tag der Aktion:

- 1 **Stattet die Räumlichkeiten** an dem betreffenden Tag mit den benötigten Materialien, wie z. B. Laptop und Beamer, **aus**.
- 2 **Bestuhlt den Raum** entsprechend der angemeldeten Personenzahl. Haltt einige Stühle mehr für kurzentschlossene Gäste bereit.
- 3 Bringt eine kleine **Ausschilderung** an wichtigen Stellen im Gebäude, wie z. B. im Treppenhaus, an, damit alle Interessierten auch den Weg finden.
- 4 **Empfangt** die*den Referent*in*Referenten.
- 5 Nach Eintreffen aller Teilnehmenden könnt Ihr selbst dem Vortrag lauschen und anschließend dabei **unterstützen**, in **Dialog** zu kommen.
- 6 Bereitet ein kleines Geschenk als **Dankeschön** vor. Das kommt sicherlich gut an!

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

Altersgemischte Teams

Beschäftigungsfähigkeit und Work-Life

Generationenvielfalt



Dimension
Alter



Dimension
Alter

- 36 Ein Ding deiner Zeit
- 38 Speedmeeting der Generationen
- 40 Vorurteile?! - Ich doch nicht!
- 42 Wünsch dir was!





Ein Ding deiner Zeit

Man glaubt es nicht, wie spannend und witzig es ist, sich gemeinsam zurück zu erinnern. Da werden erstaunliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der Generationen sichtbar!

-  **Personen** 50
-  **Zubereitung** 30 Minuten
-  **Verkostung** 10 Minuten
-  **geeignet für** Teamsitzungen
-  **Zutaten**
 - 3 Pinnwände mit Pinnwandpapier
 - Eine Handvoll Plakate zum Beschriften
 - Eddings
 - 3 Kisten / Kartons

Langfristiger Nährwert

Die Aktion könnte wunderbar einen Prozess zum „Generationenmanagement“ im Unternehmen eröffnen. Auch für Überlegungen zu zielgruppen-gerechter Planung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Flexibilisierung von Arbeit ist sie gut geeignet. Sie knüpft an Erfahrungen und Prägungen an, zeigt aber auch Interessen, Übereinstimmungen und Unterschiede. Da kann man sehr viel draus machen – und Spaß macht sie auch!

Anleitung

- 1** Erläutert zunächst im Vorfeld für alle das **Ziel dieser Aktion**, nämlich, die unterschiedlichen Vorstellungen, Erinnerungen und Einstellungen der unterschiedlichen Altersgruppen nebeneinander abzubilden und gleichberechtigten Raum zu geben.
- 2** Ladet alle ein, ihre **Ideen** zu den drei Themen **auf die Pinnwände** zu schreiben, zu malen, anzupinnen oder aufzukleben. (Die Beiträge können anonym oder mit Namensangabe erfolgen.)
- 3** Stellt die **Pinnwände nebeneinander** an einem gut sichtbaren Ort auf und bestückt sie mit Pinnwandpapier
- 4** Gebt jeder Pinnwand eine **Überschrift**:
 - Ein Ding deiner Zeit
 - Work Life Balance: So finde ich Ausgleich im Alltag
 - Arbeitsplatz 4.0 | Was ist dir wichtig? Was wünschst du dir?
- 5** Drückt im Vorfeld **Beispielbilder** zu jeder Frage aus und schneidet sie aus Zeitschriften aus: z. B. Bilder von CDs, Schallplatten, Kassetten, Telefonzelle, Zehn-Pfennig-Stück, Nintendo etc.
- 6** Als **Variante** könnt Ihr auch auf einem weiteren Plakat dazu ermuntern, gern auch ein Ding der eigenen Zeit von Zuhause mitzubringen oder vielleicht ein Foto davon.
- 7** Stellt je eine **Kiste** vor eine Pinnwand und füllt sie mit passenden Beispielbildern und Dingen, Klebeband und einigen Eddings.
- 8** Zum Ende der Aktion empfiehlt es sich, die Pinnwände zu **fotografieren**. Das Ergebnis kann multipliziert und für weitere Aktivitäten genutzt werden.



Speedmeeting der Generationen



Es gibt Ältere und Jüngere im Unternehmen – aber eigentlich kennt man sich am besten innerhalb der eigenen Altersgruppe. Das können wir ändern. Ein Impuls zum Kennenlernen!

-  **Personen** 20-30
-  **Zubereitung** 30 Minuten
-  **Verkostung** 15-30 Minuten
-  **geeignet für** Betriebsausflüge & Mittagspausen
-  **Zutaten**
 - Speedmeeting-Karten
 - Flipchart mit Anleitung
 - Papier und Stifte
 - 2 Losboxen

Langfristiger Nährwert

Nach dem Kennenlernen und dem Speed-Meeting können sich auch feste Generationentandems bilden, die sich regelmäßig treffen. So könnten beispielsweise jüngere Mitarbeitende im Zuge der Digitalisierung ältere Kolleginnen*Kollegen mit Tipps und Tricks am Computer unterstützen. Umgekehrt kann auch viel Erfahrungs- und Unternehmenswissen weitergegeben werden.

„Für mich war es ein gewinnbringender kollegialer Austausch!“



Emre B.,
Produkte & Programme

Anleitung

Wisst Ihr, dass die junge Kollegin im Büro nebenan Schachmeister ist? Oder unser dienstältester Kollege einmal Tanzakrobat war? Schade, wenn sowas unentdeckt bleibt. Kommt mal ins Gespräch mit unserem Speedmeeting!



Vorbereitung:

- 1 Speedmeeting-Karten (Vorlage im Anhang) mit drei bis vier kurzen „Eisbrecher-Fragen“ vorbereiten und ausdrucken.
- 2 **Kurze Anleitung** auf ein Flipchart pinnen.
- 3 Zwei Boxen beschriften mit „**Junge Generation**“ und „**Ältere Generation**“ (alternativ: vor xxxx geboren / nach xxxx geboren).

- 4 Teilnehmer*innen treffen sich, schreiben ihre **Namen auf einen Zettel** und werfen diese in die **passende Box**. Bei den Teilnehmenden sollte eine gleichmäßige Verteilung nach Alter gewährleistet sein. Werdet kreativ, wenn es nicht ganz genau aufgehen sollte.
- 5 Eine Person zieht aus jeder Box je einen Zettel, liest die Namen vor und verteilt die **Speedmeeting-Karten an die verschiedenen Paare**.
- 6 Die Paare setzen sich in einem Raum zusammen und haben eine vereinbarte Zeit für die **Gesprächsrunde** zur Verfügung.
- 7 Wer mehr Zeit zur Verfügung hat, kann nach einigen Minuten zum **Wechsel der Partner*in** auffordern (Beispiel: Die jeweils jüngere Person rückt einen Platz nach rechts.)



Ihr könnt das Speedmeeting in einen Betriebsausflug einbauen. Die Zeiten während einer Busfahrt oder auch Wartezeiten können perfekt für diese Aktion genutzt werden. Auch auf Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende kommt das Spiel sicher gut an.

Diversity-Würfel Vorurteile?! – Ich doch nicht!

Der Würfel ist ein tolles Tool zur Selbstreflexion und zur Erweiterung des Blickwinkels, er kann allein oder mit Anderen immer wieder neu verwendet werden.

-  **Personen** viele
-  **Zubereitung** 5-10 Minuten
-  **Verkostigung** 10-15 Minuten
-  **geeignet für** Teamsitzungen
-  **Zutaten**
 - Diversity-Würfel zur Überwindung unbewusster Vorurteile (IB Webshop)
 - Anleitung für den Diversity-Würfel (IB Webshop)
 - Flipchart mit Anleitung und einigen beispielhaften Vorurteilen aus dem Alltag (z. B. „Ältere sind langsamer“, „Jüngere haben davon doch keine Ahnung“, ...)

 **IB Webshop** <https://shop.ibrz.de/magento/customer/account/login/>



Langfristiger Nährwert

Sucht Themen bzw. Zielgruppen aus Eurem Arbeitsbereich und verwendet den Würfel für eine gemeinsame Teamanalyse. Das stärkt eine vorurteilsfreie (Zusammen-)Arbeit. Nach unserer Aktion vor mehreren Monaten, sind immer noch in vielen Büros Diversity-Würfel zu finden. Das ist das Beste an dieser Aktion, sie ist sehr nachhaltig und damit besonders effektiv. 

Anleitung

Unbewusste Vorurteile hat jede*r. Unser Diversity-Würfel zur Überwindung der Wirkung von (unbewussten) Vorurteilen zeigt auf seinen sechs Seiten aufeinanderfolgende Schritte, um persönliche „Blinde Flecken“ und „Schubladendenken“ zu hinterfragen, zu reflektieren und zu überwinden. Dies veranschaulichen wir anhand unserer Aktion zur Dimension „Alter“.

- 1** Stellt ein **Flipchart mit Informationen** zum Würfel im Foyer auf.
- 2** Legt den **Würfel-Bausatz** zusammen mit einer **Anleitung** aus und ermuntert per Mail oder über ein Plakat, ihn zusammenzubauen und auszuprobieren. Weil er schön bunt ist, lädt er dazu ein, sich spielerisch mit ihm zu beschäftigen. Alle können die Würfelseiten nach Anleitung durchgehen und sich so **selbst reflektieren** – allein oder mit Anderen.
- 3** Weist darauf hin, dass der Würfel mitgenommen werden darf. Er soll **Platz auf dem Schreibtisch oder im Besprechungsraum finden**, so dass er immer wieder auf das Thema „Vorurteile und ihre Überwindung“ hinweist. So können letztlich andere, neue, innovative und bessere Lösungen für anstehende Probleme gefunden werden.
- 4** Natürlich könnt Ihr die **Themenfelder erweitern**: der Einsatz des Würfels ist nicht auf das Thema „Alter“ beschränkt. Da Vorurteile und Stereotype überall im Alltag zu finden sind, kann er vielfältige Verwendung finden und führt zu immer neuen Erkenntnissen!

Man kann die Würfel auch sehr gut als „Give-Away“ bei Seminaren und Tagungen verwenden. Das sieht gut aus und trägt gleichzeitig zur Überwindung von Vorurteilen bei! 



Wünsch dir was!



Diese Aktion gibt den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Wünsche für den Berufseinstieg oder für den Renteneinstieg kundzutun.

Langfristiger Nährwert

Ein wunderbares Tool im Sinne eines kreativen Ideen-Managements. Die für alle oft kritischen Momente der Einarbeitung und des rentenbedingtes Ausscheiden aus dem Beruf können mit kreativen Ideen vieler, die ihre Erfahrungen einbringen, verbessert und weiter entwickelt werden. Unbedingt die Ergebnisse im Personalressort einbringen! Hier können die Ergebnisse dann analysiert und bestehende Maßnahmen optimiert werden.



-  **Personen** viele
-  **Zubereitung** 5-10 Minuten
-  **Verkostigung** 5 Minuten
-  **geeignet für** Feedback und Dialog
-  **Zutaten**
 - Mehrere Wunschzettel
 - Einige Stifte
 - Ein Flipchart mit Anleitung
 - Eine Postbox

Anleitung:

Im Vorfeld:

- 1 Bereitet **Wunschzettel** vor und druckt sie aus (Vorlage auf der nächsten Seite). Der Wunschzettel soll die Möglichkeiten für Wünsche für den **Berufseinstieg** und für den **Renteneinstieg** beinhalten.
- 2 Gestaltet eine „**Wunschbox**“: Schneidet in einen alten Karton einen Postschlitz, packt ihn bunt und dekorativ ein.
- 3 Schreibt die **Anleitung** auf ein Flipchart.



Am Tag der Aktion:

- 4 Baut Flipchart, Wunschbox, Wunschzettel und Stifte **an einem gut besuchten Ort** (z. B. Foyer) auf.
- 5 Ladet Mitarbeitende mit dem Flipchart ein, ihre Wünsche für den Berufseinstieg oder für den Renteneinstieg aufzuschreiben und **anonym einzuwerfen**.
- 6 **Wertet die eingeworfenen Wünsche aus** und leitet sie an entsprechende Fachbereiche in Eurem Betrieb oder Eurer Organisationseinheit weiter.

Um möglichst viele Mitarbeitende zur Teilnahme zu motivieren, können die Wunschzettel auch persönlich verteilt werden z. B. an einem zentralen Ort, in der Mittagspause oder bei Dienstbeginn. Das erhöht häufig die Motivation sich zu beteiligen.



Vorlagen

Wünsch

dir was!



Meine Wünsche für den Berufsbeginn:



Wünsch dir was!

Erwartungen und Wünsche bei deinem
Berufseinstieg oder Rentenbeginn



Meine Wünsche für den Rentenbeginn:

Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen wird im Arbeitsprozess noch zu oft verminderte Produktivität unterstellt. Diversity Management kann dabei helfen, ihre Fähigkeiten und Potenziale in den Vordergrund zu stellen sowie Arbeitsprozesse zu optimieren.

Inklusion

Schwerbehindertenbeauftragte

Barrierefreiheit

Dimension **Behinderung**





Dimension

Behinderung

- 50 Fotoausstellung „Projekt Grenzenlos“
- 52 Wie sag ich's bloß?
- 54 Bunter Verkaufsstand



Fotoausstellung „Projekt Grenzenlos“

Fotografien die zeigen, dass Schönheit grenzenlos ist.
Jeder Mensch ist schön!



-  **Personen** unbegrenzt
-  **Zubereitung** 1 Woche
-  **Verkostigung** 30 Minuten
-  **geeignet für** Räume mit Publikumsverkehr
-  **Zutaten**
 - Fotografien (ggf. Einverständniserklärung Fotograf*in)
 - MDF-Platten/Hintergründe zur Befestigung
 - Aufhängensysteme für Bilder oder Poster
 - Klebematerialien (z. B. doppelseitiges Klebeband)
 - Ausstellungsraum
 - Hintergrundwissen über das Projekt und Informationsmaterialien zum Thema „Inklusion im IB“

Langfristiger Nährwert



Die Ausstellung könnte im Anschluss noch in weiteren Einrichtungen gezeigt werden und als Wanderausstellung auf die Reise gehen. So lohnt sich der Aufwand noch mehr! Bei konkretem Interesse an der Ausstellung – kontaktiert uns gerne über unsere Diversity-Beauftragte Monika Schumann.

„Mein Highlight: Die Bilderausstellung mit den behinderten Menschen. Die Ausstellung war wie eine stille Insel inmitten des Arbeitsalltags, die zum Nachdenken eingeladen hat.“

Elke L.-S., HR

Anleitung

Im Vorfeld:

- 1 Legt einen **Termin** für Eure Ausstellung fest und reserviert die Räumlichkeiten.
- 2 Sucht Euch **Fotos, die Euch emotional ansprechen** (z. B. im Internet, auf privaten Datenbanken) und – sofern diese nicht von Euch stammen – holt die **Einverständniserklärung** der*des Fotograf*in zur Verwendung der Fotos im Rahmen einer Ausstellung ein.
- 3 Wenn Euch die Fotos zur Verfügung gestellt worden sind (in unserem Fall über das „Projekt Grenzenlos“), gebt Ihr diese in den **Druck**.
- 4 Wählt das **Format** je nach Preis/Platz/Vorhaben. In A3 kommen die Fotos gut zur Geltung und bewirken den Eindruck eines Galeriebesuches.
- 5 Dann kümmert Euch um den **Hintergrund**. Gut geeignet sind MDF-Platten, im Baumarkt nach Euren Wünschen zurecht geschnitten. Zum Befestigen der Fotos auf dem Hintergrund eignet sich doppelseitiges Klebeband.

Plant die Zeit zum Drucken der Fotografien ein und achtet auf die Lichtverhältnisse im Ausstellungsraum – direkte Sonneneinstrahlung ist zu vermeiden.



Am Tag der Aktion:

- 6 Es ist soweit! Platziert die Fotos ansprechend im Raum.
- 7 Stellt Euren Gästen **Hintergrundmaterial zur Ausstellung** zur Verfügung, z. B. aus dem Internet. Laminiert oder zusammengebunden vermittelt es einen hochwertigen und griffigen Eindruck.
- 8 Stellt eine Pinnwand mit Metaplinkarten zum **Teilen von Gedanken** oder auch einen kleinen Briefkasten zur Verfügung, damit die Ausstellungsbesucher*innen in einen **Dialog** treten können.
- 9 Steht Euch **Informationsmaterial** aus dem IB zur Verfügung (z. B. Inklusion, Diversity, Einrichtungsflyer), dann nutzt auch dieses. Dadurch könnt Ihr zeigen, wo sich der IB überall engagiert und eine Brücke zwischen Eurer Ausstellung und dem IB-Alltag schlagen!



Wie sag ich's bloß?



Mitmach-Quiz, um für die Wortwahl im Umgang mit Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren.

-  **Personen** viele
-  **Zubereitung** 1 Tag
-  **Verkostigung** 30 Minuten
-  **geeignet für** alle mit PC und E-Mail-Adresse
-  **Zutaten**
 - Für Rechercharbeiten: Bücher / Internet
 - Quizfragen
 - PowerPoint
 - E-Mail Programm und Mailverteiler

Langfristiger Nährwert

Ein kurzweiliges Quiz macht sicherlich mehr Spaß und wirkt nachhaltiger, als die reine Informationsweitergabe in Textform.

„Dank des Quiz „Wie sag ich's bloß?“ konnten wir eine zu dem Thema zugehörige Betriebsvereinbarung vor der Veröffentlichung nochmals durch die Brille eines sensibilisierten Lesers begutachten.“

Daniel N., HR

Anleitung

Dieses Quiz erstellt Ihr im Handumdrehen!

Im Vorfeld:

- 1 **Recherchiert** in Büchern, im Internet oder anderen zuverlässigen Quellen nach **interessanten Aussagen und informativen Tatsachen**.
 - 2 Bildet aus diesen Informationen eine **geeignete Frage**, die sich z. B. mit einem **einfachen Ja oder Nein** beantworten lässt. Ihr könnt bspw. auch fragen, wie man etwas richtig formuliert und dann in den Antworten zwei Möglichkeiten darstellen.
-
- 3 Achtet darauf, dass Ihr stets mit etwas **Feinfühligkeit** die Fragen und Antworten formuliert bzw. auswählt. Ansonsten sind Eurer Kreativität keine Grenze gesetzt.
 - 4 Wenn Ihr Eure Fragen und Antworten notiert habt, könnt Ihr das Ganze in ein **Quiz bei PowerPoint** umwandeln. Eine **Anleitung** hierfür findet Ihr unter: https://praxistipps.chip.de/powerpoint-quiz-als-praesentation-erstellen_29187
 - 5 Ist Euer Quiz fertig gestellt, lasst erst **Eure direkten Kolleginnen*Kollegen das Quiz testen**. Funktioniert die Darstellung am PC sowie die eingegebenen Verknüpfungen?

Am Tag der Aktion:
 - 6 Jetzt müsst Ihr das Quiz nur noch **an Euren Verteiler per Mail verschicken** und die Raterie kann starten!

Ein Quiz eignet sich auch als individuelle „Lernkontrolle“ bei der Einführung neuer Inhalte im Unternehmen.



Bunter Verkaufsstand

Der IB ist groß – ladet andere Einrichtungen ein und verbringt einen bunten (Nach-)Mittag zusammen.

-  **Personen** viele
-  **Zubereitung** 1 Woche
-  **Verkostung** 30 Minuten
-  **geeignet für** alle mit Platz für Begegnung
-  **Zutaten**
 - IB-Einrichtungen mit Kreativwerkstätten, in denen z. B. Menschen mit Behinderung tolle Dinge herstellen und diese gerne ausstellen oder sogar zum Verkauf anbieten
 - Nette Kolleginnen*Kollegen, die Euer Vorhaben unterstützen
 - Einen Ausstellungsraum, -tisch für die angebotenen Waren
 - Catering für Eure Gäste
 - Helfende Hände beim Auf- und Abbau

Langfristiger Nährwert



Gerade für Mitarbeitende aus Verwaltungsbereichen oder anderen Geschäftsfeldern ist es oft spannend, in Kontakt mit kreativ arbeitenden Einrichtungen und deren Klientel zu kommen. So können auf unkomplizierte Weise Hürden abgebaut, Interesse aneinander geweckt und Beziehungen und Verständnis füreinander erzeugt werden.

„Die Verwaltung der Zentrale und die Dienstleistungen im IB zusammen zu bringen finde ich sehr toll. Es war super interessant, die Kolleginnen*Kollegen aus dem Bereich Behindertenhilfe kennenzulernen.“

Nenad S., Finanzen

Anleitung

Im Vorfeld:

- 1 Stöbert oder fragt ein bisschen herum, dann wisst Ihr bald, **wen** Ihr **einladen** könnt.
- 2 Stellt eine **Anfrage** an die zuständige Organisationseinheit / die zuständige Leitung. In unserem Fall war das die Behinderhilfe der IB Südwest gGmbH.

Fragt Eure gewünschten Gäste früh genug an, damit diese genügend Zeit haben zu planen. Ladet sie ein, Flyer und Informationsmaterial mitzubringen.



- 3 Habt Ihr Menschen gefunden, die Euer Vorhaben unterstützen, dann sucht Euch einen **geeigneten Ausstellungsraum**.
- 4 Fragt an, ob weitere **helfende Hände** beim Auf- und Abbau nötig sind.
- 5 Denkt daran noch weitere **Details** mit Euren Gästen abzustimmen (Was wird noch benötigt?).

- 6 Seid ein zuvorkommender Gastgeber und betreut Eure Gäste gut. Sorgt für **Essen und Getränke**. Achtet hierbei auf Unverträglichkeiten und ob sich Eure Gäste vegetarisch / vegan ernähren.

- 7 Falls erforderlich, reserviert einen **Parkplatz**.

Am Tag der Aktion:

- 8 Beschildert den Weg zum Ausstellungsraum und baut Euer Catering auf.

- 9 **Helft den Gästen** beim Auf- und Abbau.

Möchtet Ihr Euren Gästen eine kleine Freude bereiten und Euch bedanken, könnt Ihr eine kleine Aufmerksamkeit vorbereiten. Unsere Gäste haben den Diversity-Würfel gefüllt mit einigen Süßigkeiten erhalten – passend zum Thema der Diversity-Wochen.



Ob lesbisch, schwul, bi, heterosexuell oder individuell definiert und gel(i)ebt: Immer mehr Organisationen haben erkannt, dass ein offener Umgang mit dieser Dimension Rechtfertigungsdruck beseitigt und so viel Motivation und Engagement freisetzt.

Offenheit

Normen hinterfragen

Netzwerke

Dimension
**Sexuelle
Orientierung
und Identität**





Dimension

Sexuelle

Orientierung

und Identität

60

Regenbogen IB

62

Workshop mit tunesischem LGBT-Aktivisten



Regenbogen IB



Alle sollen wissen, dass der IB LGBT-freundlich ist, deshalb zeigen wir ihn in Regenbogenfarben (LGBT steht für lesbian-gay-bi-und transsexuell).

-  **Personen** unbegrenzt
-  **Zubereitung** 3 Wochen
-  **Verkostung** 30 Minuten
-  **geeignet für** ein aussagekräftiges Statement
-  **Zutaten**
 - Eine große Portion Lust auf diese Aktion
 - Fähnchen
 - Ein Banner
 - Fotokamera
 - Laptop
 - Eine wind- und wetterfeste Befestigungsmöglichkeit für das Banner im Freien

Langfristiger Nährwert



Das Banner kann langfristig Verwendung finden. Habt Ihr schon einmal daran gedacht, bei einem Christopher-Street-Day mitzumachen? Auch das wäre eine tolle Sache.

„Der IB macht in immer mehr Städten beim CSD mit. Da ist die Regenbogen-Aktion natürlich gut geeignet, vorab im Betrieb Aufmerksamkeit zu erregen und Mitwirkende zu gewinnen. 2019 sind wir mit unserem Banner und den Fähnchen dabei“

Monika Sch., Diversity-Beauftragte



Wenn Ihr die Fähnchen verteilt, unterhaltet Euch ein bisschen mit jeder*jedem Mitarbeitenden. Erzählt, warum es wichtig ist, ein Fähnchen in jedem Büro zu haben. Nutzt diese Möglichkeit auch, um die Mitarbeitenden noch zu anderen Events einzuladen.



Anleitung

Im Vorfeld:

- 1 Meldet euch bei unserer Diversity-Beauftragten Monika Schumann, um die **PDF-Vorlage** für die Fähnchen und das Banner zu erhalten.
- 2 Bestellt Euch mit diesen Vorlagen selbst ein Banner und viele Fähnchen.
- 3 Organisiert einen Tag, an dem Ihr das **Banner** an einem **gut sichtbaren Platz anbringen** wollt und ladet Eure Kolleginnen*Kollegen ein, um zu helfen und dabei zu sein.
- 4 Wenn eine oder mehrere **Führungskräfte** dabei sind, erhöht das die **Wirkung**. Stimmt also am besten den Termin vorher ab.

Am Tag der Aktion:

- 5 Wenn das Banner angebracht ist, macht tolle **Bilder** davon. In kleineren Orten kommt vielleicht auch gern die **Lokalpresse** vorbei.
- 6 Geht durch das Haus und verteilt die **Fähnchen** an alle Mitarbeiter*innen.
- 7 **Teilt die Fotos** mit so vielen Leuten wie möglich. (Beachtet dabei: vorher **Erlaubnis** der Beteiligten einholen!)

Die Regenbogenfähnchen wurden an alle Mitarbeitenden unserer Zentrale verteilt. Auch jetzt, mehrere Monate nach der Aktion, sind in den meisten Büros immer noch unsere Fähnchen zu sehen.

In diesem Sinne, auf geht's: **Flagge zeigen!**

Workshop mit tunesischem LGBT-Aktivisten



Was bedeutet LGBT?

Wie ist die Situation für LGBT-Aktivistinnen*Aktivisten in Deutschland, wie in anderen Ländern wie z. B. Tunesien? Diese Fragen könnt ihr mit unserer Aktion beantworten.

-  **Personen** ca. 20
-  **Zubereitung** 1 Monat
-  **Verkostung** 1 Stunde
-  **geeignet für** einen Nachmittag im Dialog
-  **Zutaten**
 - Das Bedürfnis, die Welt ein bisschen besser zu machen
 - WoMenpower für die Organisationsarbeit (2-4 Personen)
 - Ein oder zwei repräsentative und kompetente Expertinnen*Experten zum Thema
 - Ein geeigneter Raum mit Stühlen
 - Technik: Laptop, Beamer, Leinwand, Audio-Anlage/Klein-PA

Langfristiger Nährwert

Bedenkt, dass dieses Gericht nicht leicht verdaulich ist: Manche Menschen könnten sehr berührt sein von dem, was sie hören und möchten sich gern weitergehend aktiv betätigen. Für diesen Fall haltet Kontaktadressen und weitere Informationen bereit. Vielleicht kann im Nachgang eine weitere Aktion daraus entstehen!

„Ein ganz wichtiger Einblick in unsere Welt nebenan, abseits eigener Befindlichkeiten, und ein Blick auch auf die Arbeit, die der IB an der Basis für unsere Demokratie leistet.“

Christiane M., HR

Anleitung

Im Vorfeld:

- 1 Klärt zunächst für Euch:
Was soll der Workshop erreichen?
Warum sollte er gemacht werden?
- 2 **Formuliert ein Ziel** z. B.: Das Bewusstsein und das Wissen der IB-Mitarbeitenden über LGBT-Rechte und die Position der LGBT-Leute in Tunesien zu erhöhen. Wir haben dieses Thema ausgewählt, weil in Deutschland die Frage, ob Flüchtlinge aus Tunesien nun zurückgeschickt werden sollen, seit Tunesien als sicheres Herkunftsland deklariert wurde, sowohl bei den Entscheidungsträgern als auch in den Medien stark diskutiert wird.
- 3 **Findet eine*n Expertin*Experten**
Ihr benötigt eine Person, die die Situation vorstellt und möglichst einen objektiven und auch einen persönlichen Standpunkt aufzeigen kann, und bereit ist, ihre Erfahrungen zu teilen. Wir wurden auf den jungen LGBT-Aktivisten Baküs Mejri aufmerksam. Nach seinem Outing im Fernsehen musste er sich vor Gewalt und Repressalien verstecken. Er floh schließlich nach Deutschland und engagiert sich nun für LGBT-Menschen. Gerne vermitteln wir an dieser Stelle auch den Kontakt zu ihm.



- 4 **Kommuniziert Euer Ziel** mit der*dem Expertin*Experten.
- 5 **Erstellt ein Programm** für den Workshop und stimmt es mit Eurem Gast ab.
- 6 **Macht Werbung** für Euer Event, damit möglichst viele Mitarbeiter*innen teilnehmen.

Am Tag der Aktion:

- 7 Bereitet den **Raum** und die **Technik** gut vor.
- 8 **Begrüßt**, stellt Eure Aktion vor und **unterstützt** die vortragende Person bei ihrer Mission.
- 9 Holt Euch **Feedback** beim Publikum, damit Ihr diese Veranstaltung beim nächsten Mal noch besser machen könnt.

Je nach Wunsch und Absprache, lässt sich die Wirkung der Aktion zusätzlich durch eine rechtzeitige Einladung an die Medien (Publikums- presse, Stadtzeitschriften, City-Portale) intensivieren und verstärken.



Ergänzung zur LGBT-Aktion

Entwicklung spezieller Angebote für diesen Personenkreis

– Ideen zur Projektentwicklung im Unternehmen

Diese Aktion war so beeindruckend, dass wir sofort überlegt haben, wie es weiter gehen könnte!

Zutaten

- Kreativität und Fähigkeit zum Quer- und Weiterdenken
- Bereitschaft, neue Wege zu gehen
- Ansprechpartner*innen, die helfen können, Ideen umzusetzen
- Projektentwicklung oder ein Ideenmanagement
- Ausdauer und der Wille „dranzubleiben“

„Der Workshop war super. Emotional sehr ergreifend, aber es ist wichtig, so etwas bekannt zu machen. Vielen Dank für die gute Vorbereitung von diesem Termin. Ihr macht das super.“

Feedback aus dem Diversity-Briefkasten

Langfristiger Nährwert / Fortsetzung:

Was können wir **langfristig** in unserem Unternehmen noch für den LGBT-Personenkreis tun? Diese Frage haben wir uns in einem unserer Challenge-Meetings gestellt und überlegt, wo Aktivitäten des Diversity Managements mit den strategischen Schwerpunktleitlinien des Unternehmens verknüpft werden könnten. Dort kam uns eine spontane Idee, die wir für **zukunftsträchtig** halten.

Die LGBT-Gemeinde wird größer und selbstbewusster, was das Leben dieser Persönlichkeitsdimension in der Öffentlichkeit angeht. Die erste Generation, für die das auch rein rechtlich selbstverständlich möglich ist, wird nun alt. So entsteht (vor allem in Ballungsräumen) das Bedürfnis nach **Senioreneinrichtungen**, die auf den LGBT-Personenkreis ausgerichtet sind. Die Idee aus dem Diversity Challenge-Team ist, ob der IB (vielleicht im IB West und auch im IB Berlin-Brandenburg) nicht ein Angebot auf diesen Personenkreis ausrichten könnte?



Viele Organisationen haben längst erkannt, dass sie profitieren, wenn sie gezielt Menschen mit internationaler Herkunft und unterschiedlichen kulturellen Hintergründen einstellen. Der professionelle und wertschätzende Umgang mit der Vielfalt von Beschäftigten sowie Kundinnen und Kunden ist in einer globalisierten Wirtschaft ein Erfolgsfaktor.

Dimension
**Ethnische
Herkunft
und Nationalität**

Vielfalt der Gesellschaft abbilden

Offene Organisationskultur

Gegenseitiges Verständnis



Dimension

Ethnische

Herkunft

und Nationalität

- 70 In einer Woche um die Welt
- 72 Rollenspiel: Ein Schritt nach vorne
- 74 Integration geht durch den Magen



In einer Woche um die Welt

Eine Reise um die Welt eignet sich wunderbar, um die Diversity-Dimension „Ethnische Herkunft und Nationalität“ mit Leben zu füllen.



-  **Personen** unbegrenzt
-  **Zubereitung** 1 Tag
-  **Verkostung** 5 Minuten
-  **geeignet für** Foyers, Kantinen, viele Räume, ...
-  **Zutaten**
 - Einen Ort, an dem Platz für eine kleine Aktionsfläche ist
 - Snacks aus fünf verschiedenen Ländern
 - Eine große Weltkarte zum Aufhängen
 - Spannende Fakten aus fünf Ländern (gerne auch kuriose Dinge!)
 - Nylonfaden, Papier, Schälchen

Langfristiger Nährwert



Liebe geht bekanntlich durch den Magen. Das kann man auch für diese Aktion nutzen: beim Knabbern im Vorbeigehen ergeben sich Gespräche und Austauschmöglichkeiten. Und eine appetitliche Nascherei verleitet zum Stehenbleiben und genauer hinschauen! Variante: alle Mitglieder eines Teams stellen auf diese Weise ihre Heimat vor – egal, ob Land, Stadt oder Region. Es gibt immer Erstaunliches zu berichten und Kulinarisches zu entdecken. So lernt man Kolleginnen*Kollegen von einer neuen Seite kennen. Eine Stunde mehr für die Teamsitzung reicht.

Anleitung

- 1** Wählt für jeden Wochentag ein Land aus. (Bei uns waren das: Mexiko, Deutschland, Marokko, Indien und die Türkei.)
- 2** Stellt jedes Land an einem der Wochentage näher vor. Wenn jemand im Vorbereitungsteam dieses Land gut kennt: wunderbar. Das kann man nutzen!
- 3** Markiert auf einer großen Weltkarte mit einem Fähnchen, um welches Land es gerade geht.



- 4** Schmückt den Aktionsort mit der jeweiligen Flagge, so dass alle, die vorbeikommen, sofort Bescheid wissen.
- 5** Bietet eine landestypische Kleinigkeit zu essen an.

- 6** Ladet mit aufgehängten Info-Karten mit **interessanten oder lustigen Fakten** aus dem jeweiligen Land zum Entdecken ein.
- 7** Versucht möglichst **viel Raum** mit den aufgehängten Info-Karten und den Flaggen zu füllen. Je größer die Aktionsfläche ist, desto eher springt sie ins Auge. Kleine Rätsel können besonderes Interesse wecken.

In einer Online-Umfrage (bspw. via SurveyMonkey) können alle Kolleginnen*Kollegen vorab anonym gefragt werden, aus welchem Land sie kommen oder welches sie besonders interessieren würde. Wir haben unsere Länderauswahl an einer solchen Umfrage orientiert.



Besonders gut gelingt die Aktion, wenn Kolleginnen*Kollegen „ihre“ Länder vorstellen und dabei Dinge berichten oder zeigen, die nicht allgemein bekannt sind. So erweitern sich Horizonte und ergeben sich Anknüpfungspunkte.

Rollenspiel: Ein Schritt nach vorne



Das gleichnamige Spiel führt die Mitspieler*innen auf eine kleine Reise in Sachen Perspektivwechsel und hinterfragt Blickwinkel!

-  **Personen** 6-16
-  **Zubereitung** 1 Stunde
-  **Verkostung** 30 Minuten
-  **geeignet für** Kleingruppe Interessierte*r
-  **Zutaten**
 - Spiel „Schritt nach vorn“ (im IB-Werbemittelshop erhältlich)
 - Ein paar Kolleginnen*Kollegen, die mitmachen
 - Einen freien Raum
 - Eine Spielleitung

Langfristiger Nährwert

Diversity und Schwarz-Rot-Bunt haben große Schnittmengen. Dieses Potenzial sollte auch zukünftig genutzt werden.

Informationen zu SRB
findest Du auch im Internet:
<http://schwarz-rot-bunt.de/>

Anleitung

- 1 Gebt allen Teilnehmenden eine **Rollenkarte**:
„Stell dir vor...“
 - „Du bist eine arbeitslose, alleinerziehende Mutter in Deutschland.“
 - „Du bist ein Sohn eines deutschen Botschafters in den USA.“
 - „Du bist ein junger deutscher Mann, der im Rollstuhl sitzt.“
- 2 Fragt, inwieweit die folgenden **Aussagen stimmen (= Schritt nach vorn)** oder **nicht (= stehen bleiben)**:
 - „Du hattest nie ernsthafte Geldprobleme.“
 - „Du kannst den Beruf erlernen, den du dir wünschst.“
 - „Du kannst einmal im Jahr verreisen und Urlaub machen.“
- 3 **Diskutiert** miteinander, wie Ihr das Spiel erlebt habt.

Nehmt Euch ein wenig Zeit, das Erlebte zu reflektieren – denn das Spiel regt stark zum Nachdenken an und setzt das Hinterfragen der eigenen Wahrnehmung in Gang! Keine ganz so leichte, jedoch wichtige und nahrhafte, Kost.



In Kooperation mit unserer Stiftung Schwarz-Rot-Bunt dient das Spiel „Schritt nach vorn – ein Spiel mit Perspektiven“ dem Kennenlernen von unterschiedlichen Blickwinkeln:

Welche Möglichkeiten haben Menschen mit verschiedenen Lebensgeschichten, gesellschaftlich voranzukommen? Dabei werden Aspekte der Herkunft beleuchtet. Demokratie und Akzeptanz sind fest in allen Arbeitsbereichen des IB verankert.

Die Schwarz-Rot-Bunt-Stiftung steht für Integration, Partizipation, Solidarität und Toleranz. Mit Aktionen und Projekten richtet sich Schwarz-Rot-Bunt gegen jede Form von Gewalt, Ausgrenzung und Extremismus. Dabei gibt es große Schnittmengen mit dem Thema Diversity.

Integration

geht durch den Magen

Gemeinsam mit ShoutOutLoud e.V. haben wir mit Geflüchteten und Menschen aus aller Welt gekocht und viele Lieblingsgerichte und tolle Leute kennengelernt!



-  **Personen** 30
-  **Zubereitung** 1 Tag
-  **Verkostung** 3 Stunden
-  **geeignet für** Koch- und Essbegeisterte
-  **Zutaten**
 - Kontakte zu Flüchtlingsunterkünften und Initiativen im Bereich der Flüchtlingshilfe
 - Küche, in der alle Platz zum Werkeln haben und es genügend Equipment gibt
 - Einladung zum Event in verschiedenen Sprachen
 - Koordinator*in / Ansprechpartner*in
 - Zutaten für die verschiedenen Gerichte
 - Getränke, Musik, gute Laune, Kochschürze



Langfristiger Nährwert

„Beim Diversity-Kochabend brachte jede*r die Zutaten für das persönliche Lieblingsgericht mit. Bereits beim Schnippeln wurden Tipps ausgetauscht. Besser als jeder Kochkurs!“

Rebecca N., Stabsstelle Vorstand

„... mein persönliches Highlight war das interkulturelle Kochen. Wie schön und einfach es ist Sprachbarrieren zu überwinden, indem man gemeinsam Gemüse putzt und schnippelt, den Kochlöffel schwingt, und am Ende das Gekochte gemeinsam genießt.“

Karsten W., IT

Anleitung

Ziel ist es, sich gegenseitig kennenzulernen, Vorurteile abzubauen, etwas über die Küchen anderer Länder zu erfahren und viel Spaß zu haben. Herkunft, Geschlecht, Alter und Vergangenheit spielen dabei keine Rolle – jede*r kann kommen, mitkochen oder einfach nur essen.



Die **Vielfalt der Rezepte** und das gemeinsame Wuseln machen diese Abende aus: Toll ist, wenn jede*r ein eigenes Rezept und die Zutaten (für nicht mehr als fünf Personen) mitbringt. Und am besten kommt man ausgestattet mit Tupperboxen – es gibt meistens köstliche Reste!

Sucht Euch für einen solchen Abend am besten gut vernetzte Kooperationspartner aus Eurer Stadt oder Gemeinde und macht ein gemeinsames Event daraus!

- 1** Ladet Kolleginnen*Kollegen zu einem **gemeinsamen Kochen mit geflüchteten Menschen** ein.
- 2** Bittet alle, **Zutaten** für ihre Lieblingsgerichte für maximal fünf Personen mitzubringen oder organisiert vorher einen gemeinsamen Einkauf.
- 3** Rechnet etwa **2 Stunden für die Vorbereitungs- und Kochzeit** der Gerichte.
- 4** Teilt die Anwesenden in **kleinere Teams** ein, die gemeinsam ein Gericht zubereiten.
- 5** Wenn alles fertig ist, wird das **Buffet** eröffnet und die Köchinnen*Köche lassen den Abend mit einem **vielfältigen Abendessen** ausklingen.
- 6** Zum Schluss müsst Ihr nur noch mit ein paar fleißigen Händen das Küchenchaos beseitigen.





Saras Eintopf

*Dieses Rezept haben wir im Rahmen
unseres Kochevents „Integration geht durch den Magen“
gemeinsam gekocht – es kam super an und hat allen prima geschmeckt!*

-  **Personen** 10-15
-  **Zubereitung** 1 Stunde
-  **Verkostigung** 30-45 Minuten
-  **geeignet für** ein orientalisches Geschmackserlebnis

-  **Zutaten**
 - 3-4 kleine Zwiebeln
 - 400g Rindfleisch / veganes Sojageschnetzeltes
 - 3 EL Tomatenmark
 - 3 Knoblauchzehen
 - 1 TL Oregano
 - 1 EL Paprikapulver edelsüß
 - ½ TL Pfeffer
 - ½ TL Salz
 - 1 TL Kurkuma
 - Safranfäden
 - Öl zum Anbraten
 - Ein Glas Wasser
 - ½ Handvoll zerhackte Petersilie
 - ½ Handvoll zerhackte Koriander
 - 1 Handvoll Oliven (weniger oder mehr nach Geschmack)



Anleitung

- 1** **Fleisch / veganes Sojageschnetzeltes** in Öl anbraten.
- 2** Mit **Oregano** würzen.
- 3** Etwa **20 Minuten** auf mittlerer Hitze braten, ab und zu umrühren.
- 4** Wenn keine Flüssigkeit mehr im Topf ist, **Zwiebeln und Knoblauch** zerhackt in den Topf geben.
- 5** **Tomatenmark und Gewürze** hineingeben und umrühren.
- 6** Ein Glas **Wasser** in den Topf geben und erneut umrühren und langsam köcheln lassen bis das Fleisch zart ist.
- 7** Dann **Petersilie, Koriander und Oliven** in den Topf geben und weitere 10 Minuten leicht köcheln lassen.

Guten Appetit!

Integration geht durch den Magen. So hieß unsere Veranstaltung und hier ist der Beweis, dass das stimmt. Natürlich könnt Ihr Eure Lieblingsrezepte verwenden – es funktioniert dann sicher auch!



Die Dimension Geschlecht spielt im Diversity Management in Deutschland eine große Rolle. Geschlechterverhältnisse prägen Organisationen nachhaltig. Geschlechtliche Identitäten sind mit männlichen, weiblichen, trans* und inter* Menschen zudem sehr vielfältig.

Unbewusste Vorurteile abbauen

Wertschätzend kommunizieren

Gleichbehandlung

Dimension
Geschlecht





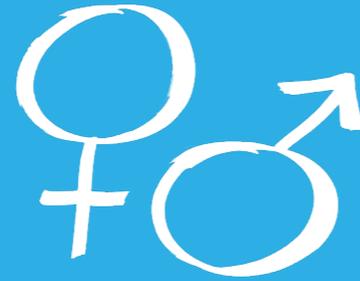
Dimension

Geschlecht

- 82 Männer haben's gut
- Frauen haben's besser?!
- 84 Gender-Quiz: Drittes Geschlecht
- 86 Trans* im Gespräch



Männer haben's gut – Frauen haben's besser?!



Auswirkungen und Erleben
der Geschlechterrolle
im Beruf und im Alltag

-  **Personen** ab 2
-  **Zubereitung** 1 Tag
-  **Verkostigung** beliebig
-  **geeignet für** Dialogforum
zwischen Mitarbeitenden
-  **Zutaten**
 - Metaplanwand mit der Fragestellung an einem zentralen Ort / Ausstellungsraum
 - Viele kreative Köpfe
 - Kolleginnen*Kollegen, die diese Aktion unterstützen und Lust haben mitzumachen

Langfristiger Nährwert

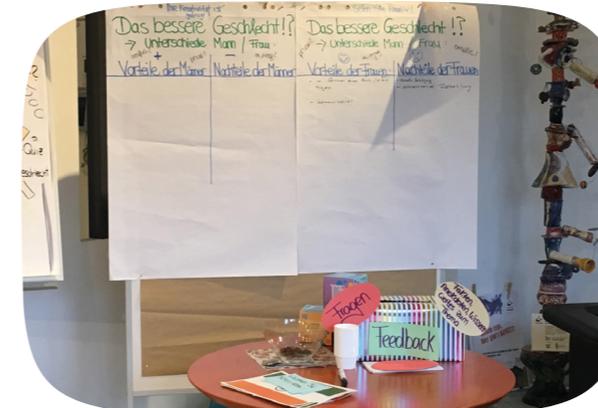


Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse der verschiedenen Geschlechter? Welche Schlussfolgerungen ziehen wir daraus? Besonders in Bezug auf familiengerechte Arbeitsbedingungen geben die Ergebnisse dieser Aktion Denkanstöße! Führungskräfte und Betriebsräte dürften an den Ergebnissen stark interessiert sein.

Anleitung

Ihr habt womöglich schon ein paar Gedanken zum Thema Geschlechterrollen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft im Kopf? Vielleicht sind auch ein paar (unbewusste) Vorurteile darunter? Vor- oder Nachteile der Geschlechter: gibt's das oder was genau ist damit gemeint?

- 1 Weckt im Voraus das **Interesse** Eurer Kolleginnen*Kollegen (zum Beispiel durch eine E-Mail).
- 2 Platziert an einem gut zugänglichen Platz eine **Pinnwand** mit der Überschrift „Männer haben's gut - Frauen haben's besser?!“.
- 3 Teilt die Pinnwand ein in **vier Bereiche**: Vor- und Nachteile jeweils von Männern und Frauen.

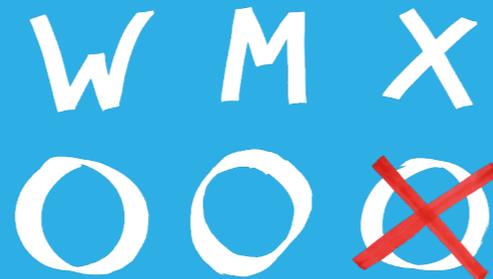


Seid vorsichtig, durch Eure Art der Darstellung nicht selbst Stereotype und Vorurteile zu verstärken! Denkt bei Eurer Aktion auch noch an das dritte Geschlecht und fügt eine weitere Spalte hinzu.



- 4 Ladet alle ein, ihre **Gedanken** dazu aufzuschreiben.
- 5 Achtet darauf, dass sich **Viele beteiligen**, um genügend Einschätzungen zusammen zu bekommen. Jede*r kann hier anonym äußern, wo es möglicherweise Bevorzugung oder Benachteiligung gibt - insgesamt in unserer Gesellschaft, aber natürlich besonders im betrieblichen Alltag.
- 6 Fertigt eine Liste oder Visualisierung an, auf der Eure Kolleginnen*Kollegen die **Endergebnisse** der Woche sehen können.
- 7 **Zeigt die Ergebnisse auch Vorgesetzten**, damit sie sehen können, womit es die*den Mitarbeitenden gut geht im Büroalltag und wo Konflikte oder Probleme bestehen. Durch die anonyme Teilnahme kommen viele Aussagen auf den Tisch, die sonst vielleicht nicht angesprochen würden. So werden Führungskräfte informiert und sensibilisiert und können vorhandene Defizite im Unternehmen verbessern.

Gender-Quiz: Drittes Geschlecht



Nicht jede*r kennt das dritte Geschlecht –
Kennt Ihr es schon? Testet Euch selbst!

-  **Personen** beliebig viele
-  **Zubereitung** 1 Woche
-  **Verkostung** 1 Tag
-  **geeignet für** einen Impuls im Büroalltag
-  **Zutaten** Für das Quiz sind gute (Internet-) Recherchen ein Muss. Ihr benötigt vor allem:
 - Laptop
 - Internet oder Bücher zu Recherchezwecken
 - Quizfragen
 - Fragen und Antwortkarten
 - Gelegenheit, das Quiz allein oder gemeinsam zu spielen (z. B. im Pausenraum, Foyer etc.)

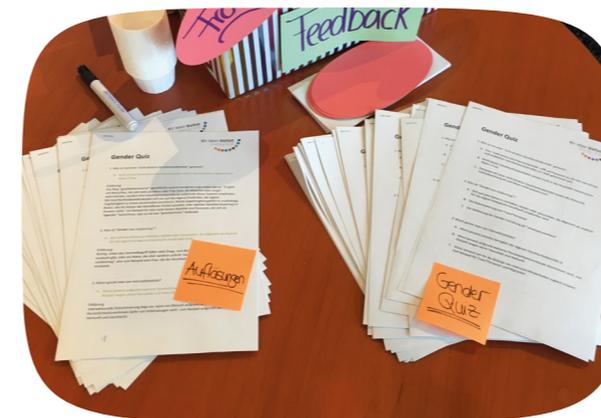
Langfristiger Nährwert

Für viele Menschen ist die Auseinandersetzung mit dem dritten Geschlecht von Unsicherheit geprägt: sei es, weil sie bisher wenig darüber wissen, sei es, weil sie selbst oder im Bekanntenkreis betroffen sind, bisher aber nicht wagten, darüber offen zu sprechen. Hier kann eine selbstverständliche Umgangweise und sachliche Informationen zu diesem sehr persönlichen Thema dazu beitragen, Offenheit zu erreichen und die binäre Denkweise von Geschlechtlichkeit zu überwinden.

Anleitung

„Inter“, „divers“ oder „anders“?

Wusstet Ihr beispielsweise, dass es in Deutschland zwischen 80.000 bis 120.000 intersexuelle Menschen gibt? Was ist der Unterschied zwischen Intersexualität und Transsexualität? Wie sieht eine geschlechtsneutrale Stellenanzeige aus? Habt Ihr euch schon überlegt, wie Ihr Menschen mit dem 3. Geschlecht ansprecht?

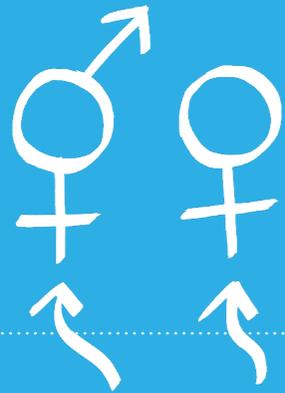


- 1** **Bereitet Euch gut vor**, um Euer (Gender)-Quiz zu erstellen.
- 2** Fragt Euch, **welche Fragen die Mitarbeiter*innen interessieren könnten**, welche können sie wohl beantworten und welche vielleicht nicht?

- 3** **Recherchiert sorgfältig im Internet**. Ihr müsst euch über das Thema vorerst selbst sehr gut informieren, um nicht selber in die Klischeefalle zu tappen. Es gibt zahlreiche Interessenverbände und Selbsthilfegruppen, die gute Informationen zur Verfügung stellen.
- 4** Achtet bei der Suche nach geeigneten Antworten darauf, **Antwortmöglichkeiten** zu formulieren, die **schwer zu erraten** und der richtigen Antwort ähnlich sind.
- 5** Fertigt kleine **Karteikärtchen** an, auf deren **Vorderseite** die Fragen und auf deren **Rückseite** die Antwortmöglichkeiten stehen.
- 6** Stellt die Fragen möglichst **präzise**, damit sie genau verstanden werden.
- 7** Stellt eine **Liste mit allen Fragen und den richtigen Antworten** zusammen und legt sie zum Quiz dazu, damit alle ihre Lösungen überprüfen können.

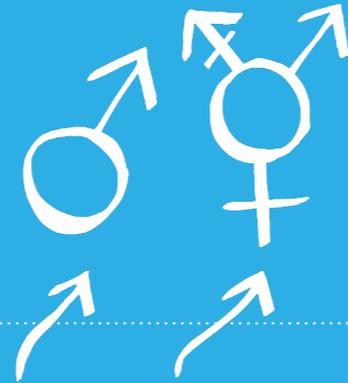
Alternativ ist eine Online-Version praktisch, um möglichst viele Mitarbeitende zu erreichen.





Trans* im Gespräch

Berichte und Videos
über das Leben
von Transsexuellen



- Personen** beliebig viele
- Zubereitung** 1 Woche
- Verkostigung** 30 Minuten
- geeignet für** einen Impuls im Arbeitsalltag
- Zutaten**
 - Eine bunte Sammlung an Berichten, Videos und Informationsmaterial
 - Entsprechende technische Ausstattung wie Laptop etc.
 - Einen „Raum der Ruhe“, der die Möglichkeit zur Auseinandersetzung schafft
 - Gute Vorbereitung durch Internetrecherche oder aktuelle Bücher über das Thema „Transgender“



Langfristiger Nährwert

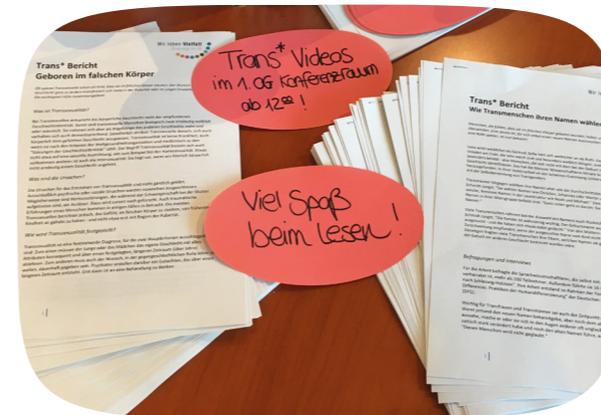
„Wir möchten als IB offen sein für Inter- und transsexuelle Menschen. Das gelingt aber nur, wenn wir es allen Mitarbeitenden ermöglichen, sich zu informieren, wenn wir Raum geben für Diskussionen und Erfahrungsaustausch und wenn wir dazu ganz selbstverständlich ermutigen.“

Monika Sch., Diversity-Beauftragte

Anleitung

Kennt Ihr beispielsweise Anastasia Biefang und ihre Geschichte „Wie eine Transsexuelle bei der Bundeswehr Karriere macht“? Begonnen hat sie ihre Karriere noch als Sohn eines lang gedienten Soldaten. Heute ist sie Kommandeurin und berichtet sehr offen über ihren sehr mühsamen Weg zur Frau. Spannende Geschichte!

Es gibt zahlreiche Videos (z. B. auf Youtube) und Informationsmaterial zu diesem Thema. Eine sehr sorgfältige und reflektierte Recherche ist sehr wichtig. Vor allem in größeren Städten gibt es Vereine und Selbsthilfegruppen, die Beratung und Informationen anbieten. Auch dies ist eine Möglichkeit, sich sorgfältig zu informieren.



- 1 Sucht Euch bei der Vorbereitung vielleicht eine **Person, die sich gut mit dem Thema auskennt** und erarbeitet die Auswahl der Videos und Berichte gemeinsam. So haben wir es bei uns in der Gruppe gemacht.
- 2 Präsentiert die ausgewählten **Texte, Berichte und Videos** in Eurem Ausstellungsraum sowohl **digital** als auch in einer „**Stöberecke**“.



- 3 Vielleicht kennt Ihr Euch ja auch so gut aus, dass Ihr selbst sogar einen **kleinen Vortrag** über das Thema halten könnt. Eine **offene Fragerunde** für alle Kolleginnen*Kollegen regt zusätzlich zur Auseinandersetzung mit dem Thema an.

Ladet Transsexuelle für einen kleinen Vortrag in Eure Abteilung ein. Dies ist authentisch, sorgt für Anregungen und Diskussionsstoff.

**"Der Facettenreichtum
jedes einzelnen
Menschen,
durch den wir uns
alle unterscheiden,
aber auch
ähneln,
ist für mich Diversity."**

Helen Brinkmann



Unter unseren Nachspeisen findet Ihr alle Rezepte zu dem, was nach der Durchführung und dem Abschluss der Diversity-Wochen stattgefunden hat.

Social Media-Beiträge zur Diversity Challenge

Der Einsatz von Social Media lohnt sich, um auf Eure Aktionen aufmerksam zu machen und der „Welt dort draußen“ zu zeigen, dass wir im IB Vielfalt leben.

-  **Personen** viele
-  **Zubereitung** 20 Minuten
-  **Verkostung** 2 Minuten
-  **geeignet für** alle Social Media-User*innen
-  **Zutaten**
 - Eine tolle Aktion, die bekannt werden soll
 - Eine Portion gute Fotos
 - Ein wenig Textkompetenz
 - Hashtags á la
#WirlebenVielfalt
#Diversity
#Vielfalt
#FlaggefürVielfalt



Langfristiger Nährwert

Facebook, Twitter, Instagram oder Xing – es gibt so viele Möglichkeiten auf Eure Aktionen aufmerksam zu machen und festzuhalten.

Anleitung

- 1 **Sucht Euch Anlässe**, um über das Thema Vielfalt im IB in den sozialen Medien zu berichten. Sei es zum Diversity-Tag, im Zuge des Personalmarketings oder bei Teamsitzungen der Vielfalt.
- 2 **Berichtet regelmäßig**, zum Beispiel jede Woche, darüber, was es Neues gibt und welche Aktionen organisiert wurden.
- 3 **Werdet kreativ** – ein kurzes **Themen-Brainstorming im Team** fördert meist jede Menge schöne Ideen zu Tage.

Social Media ist wie ein Online-Schaufenster unserer Arbeit – wir können stolz zeigen, wie bunt wir sind und den IB so für alle erlebbar machen!

Egal ob Ihr Öffentlichkeitsarbeit zu Eurer Aktion plant: Gute Fotos schaden nie! Fragt herum, wer Freude am Fotografieren hat, organisiert Euch eine gute Kamera und los geht's! (Anmerkung: Achtung, Bildrechte beachten! Einverständniserklärung für Fotos gibt's auf unserer Informationsplattform IBIKS.)



Unser Kochbuch

Ein Kochbuch hat einen hohen Mehrwert und erzielt einen Multiplikatoreffekt. Das erschien uns attraktiver als ein einfacher Bericht! Und Ihr könnt sogar noch mitmachen!

-  **Personen** beliebig
-  **Zubereitung** 6 Wochen
-  **Verköstigung** ein Leben lang
-  **geeignet für** die Suche nach Diversity-Ideen
-  **Zutaten**
 - Eine Portion Kreativität
 - Die volle Dosis an Teamsitzungen der Reflexion zur Auswertung der Diversity-Wochen
 - Viele denkende Köpfe zum Brainstorming
 - Eine beschreibbare Vorlage für unsere Rezepte zur Strukturierung des Kochbuchs
 - Eine große Dose Multimedia- und Berichtsmaterialien der Aktionen (z. B. Fotos, Videos, eigene Notizen nach der Aktion etc.)



Langfristiger Nährwert

Damit das Kochbuch sich auch immer weiter im Unternehmen verbreitet und möglichst viele Mitarbeitende darauf aufmerksam werden, haben wir unsere Diversity-Wochen in einem kleinen Videoclip zusammengefasst. Dieser Clip soll Appetit machen „auf mehr“ und so das Interesse wecken, unser Kochbuch zu durchstöbern. Über E-Mail und Social Media lässt sich solch ein Video weit verbreiten und ist damit eine gute Werbe- und Marketingfläche für unser Kochbuch.

Anleitung

Wäre es nicht schade, wenn unser buntes Programm sowie die vielfältigen Aktionsideen nur an unserem Unternehmensstandort in Frankfurt blieben?

Könnte es nicht vielleicht auch Kolleginnen* Kollegen oder Diversity-Interessierte geben, die in ihrer Arbeit davon **profitieren** könnten?

Außerdem, wer kennt es nicht: ein Programm für ein Betriebsfest, einen Workshop oder eine Teamsitzung muss her und die Suche nach einem **Impuls** gestaltet sich aufwendig und kostet viel Zeit?

Diese Fragestellungen und Gedanken führten uns zur **Idee des Kochbuchs**. Wir fassten jede Aktion ganz nach dem Motto „**In der Kürze liegt die Würze**“ als Rezept zusammen, so dass alle Beiträge unserer Diversity-Wochen multipliziert werden können. Ganz einfach zum Nachmachen!

Bei mehr als 14.000 Mitarbeitenden sehen wir darin einen **hohen Mehrwert**. Der Nachhaltigkeit sind keine Grenzen gesetzt. Dabei befinden wir uns auch noch nicht am „Ende“, denn das gibt es nach unserer Auffassung so auch nicht.

Wir laden alle Lesenden dazu ein, **selbst aktiv** zu werden und unser Kochbuch um weitere Rezepte zu bereichern. Eine **Rezeptvorlage** dafür findet Ihr auf der nächsten Seite.

Einfach ausfüllen und an unsere Diversity-Beauftragte Monika Schumann per Mail schicken: **monika.schumann@ib.de**.

Wir freuen uns auf diese Weise das Kochbuch noch **bunter** sowie **vielfältiger** zu machen und dadurch Ideen im Unternehmen weiterzureichen.

- 1 Zum Ergänzen der Rezeptvorlage sind Fotos, Links und anschauliche Materialien hilfreich.
- 2 Bedenkt beim Schreiben des Rezeptes, dass die Lesenden wahrscheinlich noch kein Vorwissen über das Thema/Projekt haben.
- 3 Wählt einfache und klare Formulierungen.



Unsere

Diversity- Dimensionen



Wie sich die Diversity Challenge auf unser Diversity Management auswirkt

1 Kompetenzerweiterung:

- Projektmanagement: grundlegende Kenntnisse
- Abteilungsübergreifende, interdisziplinäre Arbeitsweise
- Teamarbeit/-fähigkeit entwickeln, Zeitmanagement-Techniken
- Kenntniserwerb zu Veranstaltungsmanagement – versch. Formate: Vortragsveranstaltungen, Ausstellungen, Talkshow, Catering
- Kenntniserwerb Marketing & Kommunikation: Produktion eines Printmediums (Kochbuch), Redaktionelle Erfahrungen, FreigabeprozEDUREN, Bildrechte, Datenschutz; Produktion eines Videoclips (Handlung/Storyboard/visuelle Kommunikation); Fotoshooting: Bildrechte/-freigaben
- Networking zwischen Auszubildenden, dualen

Studierenden und jungen Kolleginnen*Kollegen

- Kreatives Denken und natürlich auch jede Menge Spaß und Freude bei der Projektumsetzung

2 Ableitungen für das Diversity Management 2019:

- Speed-Meetings: regelmäßiger Einsatz und feste Verankerung im Unternehmen (z. B. bei Mitarbeitendenversammlungen, Betriebsausflügen oder auch als Angebot mit dem Motto "Mittagspause mal anders").
- Generationentandems: könnten nach den Speed-Meetings gebildet werden, die sich regelmäßig/langfristig treffen sowie durch die Personalentwicklung und das Diversity Management begleitet werden.

- Führungskonferenzen und HR-Maßnahmen: Drei Ergebnisse unserer Aktion "Männer haben's gut - Frauen haben's besser" sollten nun weiter auf Führungs- und Vorstandsebene betrachtet sowie stärkende Maßnahmen (HR) abgeleitet werden:
 - "Männer bekommen für die gleiche Arbeit mehr Geld"
 - "Teilzeitarbeit gestaltet sich schwieriger"
 - "Der Berufseinstieg nach dem Mutterschutz ist eher schwierig"
- LGBT-Workshop: könnte als festes Workshopangebot im Diversity Management etabliert und über die Unternehmensgruppe hinweg als Inhouse-Veranstaltung in unserem Fortbildungskatalog angeboten werden.
- Wünsch dir was - Erwartungen und Wünsche beim Berufseinstieg oder Rentenbeginn: Die Aktion könnte noch zielgruppenorientierter eingesetzt werden. Beispielsweise an Einführungstagen für neue Mitarbeitende oder auch bei Veranstaltungen wie dem Ü55-Treffen.
- Gender-Quiz: könnte nun durch die Gesetzesverankerung des dritten Geschlechts und die damit verbundene Auswirkung auf den Sprachgebrauch, um weitere Quizfragen zur "wertschätzenden Sprache im IB" (hierzu gibt

es nun neue Empfehlungen und einen Glossar für Mitarbeitende) erweitert werden. Dies würde auch das Informations- und Wissensmanagement im Unternehmen unterstützen.

- Christopher Street Day 2019: Teilnahme von IB-Mitarbeitenden, die unsere Flaggen (siehe Vorlage auf der Rezeptseite) und das Banner verwenden können.
- Diversity-Tag: Das Kochbuch könnte als Ideengeber für den jährlichen Diversity-Tag im Unternehmen verankert werden und somit noch mehr Beteiligung hervorrufen.

3 Positionierung des IB als attraktiver Arbeitgeber

- Stärkung des Arbeitgeberimages – IB präsentiert sich mit einem „frechen“ Videoclip als offenes, zeitgemäß auftretendes Sozialunternehmen mit jungen Gesichtern
- Betonung des Diversity Managements – IB als attraktiver Arbeitgeber, verfügt über Alleinstellungsmerkmal im Mitbewerb zu konfessionellen Trägern
- Junge Kolleginnen*Kollegen / multikulturelles Team

4 Nutzung durch Recruiting / Ansprache U-30 (intern/extern)

- Positionierung des IB als „junger“ Arbeitgeber
- Ansprache potenzieller Bewerber*innen über verschiedene Kanäle
- Erweiterung des Kununu-Profiles um den Video-clip

5 Nutzung durch Unternehmenskommunikation (crossmedial)

- Unternehmenswebsite
- Artikel in der Mitarbeitendenzeitschrift „IB intern“
- Social Media
- Messestand
- Streuung des Kochbuchs als Printversion (allgemeine und Fachöffentlichkeit)

6 Vorstellung des Kochbuchs bei Meetings und Events

- Meeting der Diversity-Ansprechpartner*innen aller Organisationseinheiten: Bereits im Dezember 2018 wurde die Kochbuchidee bei einem Treffen vorgestellt.
- Azubi-Treffen einzelner Organisationseinheiten: Beispielsweise wird im April 2019 das Kochbuch bei einem Azubi-Treffen des IB Baden vorgestellt. Geplant ist, dass die Azubis mit der Zusammenstellung der Aktionen ihren Beitrag zum Diversity-Tag 2019 ausarbeiten.
- Aktionen im Rahmen des 70 jährigen IB-Jubiläums mit den Diversity-Aktionen verknüpfen wie beispielsweise beim Christopher Street Day 2019.
- Synergieeffekte erzeugen: Gelegenheiten im Kontakt mit Kolleginnen*Kollegen aus anderen Organisationseinheiten aktiv suchen und nutzen, um auf die Aktionen der Diversity-Wochen hinzuweisen und das Kochbuch zur Inspiration anbieten.

Liebes Challenge-Team,
liebe Leser*innen
des Diversity-Kochbuchs,

wir sind begeistert, wir haben Appetit bekommen – und wir möchten uns bedanken! Wer hätte gedacht, welche Wirkung die Ausschreibung der Charta der Vielfalt haben würde, als sie im letzten Jahr ins Haus flatterte.

Was da sieben junge Leute sechs Wochen lang auf die Beine gestellt haben, das ist beachtlich! Und es ist noch lange nicht vorbei. Im Gegenteil! Wir haben das Gefühl, da ist etwas gerade erst so richtig auf den Weg gebracht worden.

Sich Gedanken über Vielfalt im IB zu machen ist das Eine. Sich sechs Diversity-Dimensionen intensiv zu widmen und passend dazu ein interessantes, buntes und vielfältiges Programm neben dem normalen betrieblichen Alltag auf die Beine zu stellen, das ist das Andere. Und dann zu erkennen, dass in den Aktivitäten noch mehr Potenzial liegt und es schade wäre, alles nach sechs Wochen einfach zu Ende gehen zu lassen: das ist durchaus eine unternehmensstrategische Leistung!

So haben junge Leute mit verschiedenen Studien- und Berufswegen aus verschiedenen Abteilungen, die sich vorher kaum kannten, gemeinsam etwas für den IB in Gang gesetzt. Sie haben ihre Führungskräfte überzeugt, die Dokumentation der Challenge-Wochen in ganz besonderer Form zu gestalten und hier ist es nun also: das IB-Kochbuch „Appetit auf Diversity?“.

Sie alle sind eingeladen, sich inspirieren zu lassen, mitzumachen, zu variieren und zu ergänzen. Nutzen Sie die Ideen und bringen Sie damit die Vielfalt im IB voran. Und lassen Sie andere teilhaben an Ihren Aktionsideen: mit dem beiliegenden Formular kann das Kochbuch weiter ergänzt werden und so ein stets wachsendes, hilfreiches Nachschlagewerk und ein Statement für Diversity im IB und in unserer Gesellschaft sein.

Wir wünschen dazu alles Gute und danken dem Challenge-Team!
Ihr seid großartig!

Herzlichst,



Nina Baumann

Mentorin des Challenge-Teams



Monika Schumann

Diversity-Beauftragte der IB-Gruppe



Appetit auf Diversity?

Bunte Ideen zum Nachmachen



Ihr wollt eine kreative und spannende Aktion zum Thema Vielfalt in Eurem Betrieb durchführen, aber Euch fehlt es an einer Idee und an Inspiration? Dann ist dieses Diversity-Kochbuch genau das Richtige für Euch!

In diesem Buch findet Ihr alle Events und Aktionen, die ein junges, siebenköpfiges Team der Zentralen Geschäftsführung im Rahmen der Diversity Challenge innerhalb von sechs Wochen durchgeführt hat. Alles mundgerecht aufbereitet zum einfachen Nachmachen.

Von Quiz über Kochevent bis hin zur Fotoausstellung ist alles dabei. Schaut doch einfach mal rein und lasst Euch inspirieren!

