

WORKBOOK

Wir sind schön.

VIelfalt als Chance
zur Fachkräftegewinnung



VIELFALTS- DIMENSIONEN

UND JETZT?

Paula ist jung, deutsch und identifiziert sich selbst als Cis-Frau. Sie hat weder eine Beeinträchtigung noch eine chronische Erkrankung, sie ist nicht religiös gebunden, sie ist heterosexuell und kommt aus einer Akademiker:innen-Familie.

WARUM WIR IHNEN DAS ERZÄHLEN?

Alle diese Aspekte machen die Kerndimensionen von Vielfalt aus. All das bringt jeder Mensch mit.

ALTER
ETHNISCHE HERKUNFT & NATIONALITÄT
GESCHLECHT & GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT
KÖRPERLICHE & GEISTIGE FÄHIGKEITEN
RELIGION & WELTANSCHAUUNG
SEXUELLE ORIENTIERUNG
SOZIALE HERKUNFT



VIELFALTS- DIMENSIONEN

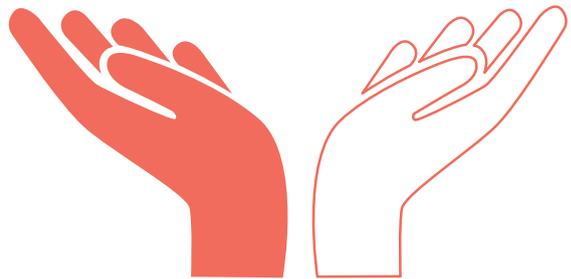


DIE DIMENSIONEN VON VIELFALT

Ein sehr greifbares Modell, um die Vielfalt der Vielfalt zu erfassen, bieten die Diversity-Dimensionen des Charta der Vielfalt e.V. für Diversity in der Arbeitswelt. Der innere Kreis umfasst die Kern-dimensionen – die kennen Sie schon von den vorangegangenen Seiten. Das sind die weitestgehend unveränderlichen Eigenschaften eines Menschen. Aufgrund dieser Eigenschaften werden Personen ausgegrenzt oder „gehören dazu“.



Ethnische Herkunft & Nationalität



ETHNISCHE HERKUNFT UND NATIONALITÄT

Die Zahl unbesetzter Stellen steigt stetig. Bis zum Jahr 2025 werden ca. 2,9 Millionen Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt fehlen. Um diese Lücke zu schließen, müssten 400.000 ausländische Fachkräfte pro Jahr nach Deutschland einwandern. Dabei ist Deutschland längst ein Einwanderungsland. Jede vierte Person hat einen Migrationshintergrund. Diese Gruppe wird allerdings noch nicht ausreichend in den Arbeitsmarkt aufgenommen. Eins ist klar: Auch die Arbeitswelt in unserer Region wird stetig ethnisch und kulturell diverser werden und auf die Expertise aller Menschen angewiesen sein.

Martin findet, „die Jungen müssen sich die Lorbeeren erstmal verdienen.“

Martin ist von Anfang an bei ITuniverse und hat neulich sein 20-jähriges Dienstjubiläum gebührend gefeiert. Er ist Wissensträger. Er kann sich an viele Einzelheiten, insbesondere aus den Anfangsjahren erinnern und erzählt den „Jungchen“ gerne mal einen Schlag von früher. Er findet, dass die jungen Kolleginnen und Kollegen manchmal ganz schön überheblich sind:

„Die haben noch nicht mal was geleistet und stellen schon Forderungen. Das würde ich mich heute manchmal nicht trauen. Und sind wir mal ehrlich: Bisher ist noch kein Talent vom Himmel gefallen. Die müssen sich hocharbeiten und ihre Lorbeeren erstmal verdienen. So sehe ich das.“



GLEICHSTELLUNG ODER GLEICHBERECHTIGUNG



ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

§1 ZIEL DES GESETZES

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.



GLEICHBERECHTIGUNG = GLEICHE VORAUSSETZUNGEN

Hinsetzen

Kaffee trinken

Zehn Minuten Check



DIVERSITY MANAGEMENT SCHRITTE #1 BIS #6

AN WELCHER STELLE IN DIESEM PROZESS BEFINDEN WIR UNS?

WO WOLLEN WIR HIN?



NEWSLETTER &
VERANSTALTUNGEN

IMPRESSUM

WIR SIND SCHÖN! WIE UNTERNEHMEN VIELFALT AKTIV GESTALTEN
KÖNNEN – DAS WORKBOOK

Herausgeberin: ZAROF. GmbH . Kathrin Rieger
Moschelesstraße 7, 04109 Leipzig
Telefon: +49 341 21729-0
Telefax: +49 341 21729-11
www.zarof-gmbh.de
E-Mail: info@zarof-gmbh.de
Amtsgericht Leipzig HRB 10293
Geschäftsführende Gesellschafterin: Kathrin Rieger

Konzeption & Redaktion: ZAROF. GmbH, Marie-Luise Rieger, Jenny Roleder
Grafik & Redaktion: JUNGOLD Agentur, Leipzig

*Ein Produkt im Rahmen der Initiative TalentTransfer. Das sächsische Karriere-Netzwerk
für Unternehmen, Studierende und Young Professionals.*

ZAROF

FACHKRÄFTE
ALLIANZ

**Talent
Transfer**
Ein Projekt des StepIn-Programms

STAATSMINISTERIUM
FÜR WIRTSCHAFT
ARBEIT UND VERKEHR



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf
Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen
Landtages beschlossenen Haushalts.