

#gemeinsamWIRsein

LSBTIQ+ Netzwerktreffen in Wiesbaden
am 26. und 27. April 2023



Agenda

TOP 1 Begrüßung & Warm-up

TOP 2 Workshop: Erarbeitung eines Diversity Curriculums

TOP 3 Diversity Management und LGBTIQ* bei der R+V

TOP 4 Ausblick des Netzwerkes

TOP 5 Gemeinsamer Spaziergang zur IHK Wiesbaden

Imbiss & individuelle Abreise

TOP 1 Begrüßung & Warm-up



Eindrücke von der „Tofujagd“



Gruppe Rot





Gruppe Orange





Gruppe Gelb (aka Orange)





Gruppe Grün





Gruppe Blau





Gruppe Lila





TOP 2 Workshop: Erarbeitung eines Diversity Curriculums



TOP 3 Diversity Management und LGBTIQ* bei der R+V



Vorstellung R+V Diversity Management

LSBTIQ+ Netzwerktreffen

26. – 27. April 2023

Wiesbaden WiCoPop*, Anke Weimar



Gemeinsam WIRsein

Du bist nicht allein.



Für eine bunte Gemeinschaft.

Vielfalt macht uns stark.



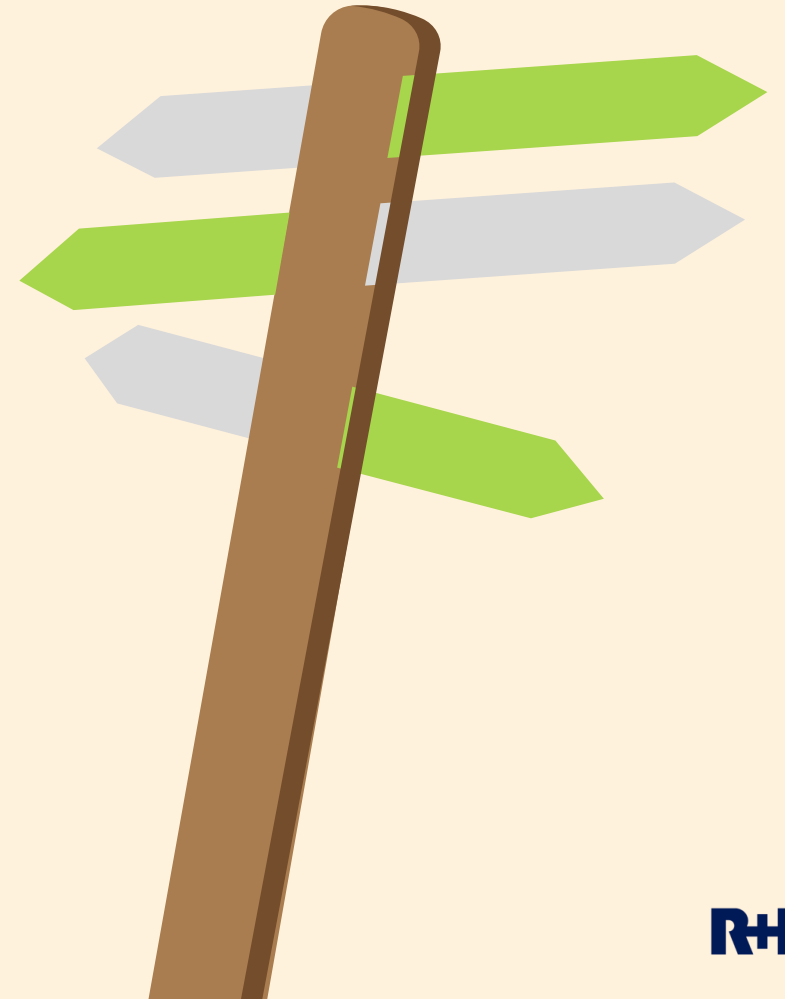
Du bist nicht allein.

Agenda

Vorstellung Diversity Management

1. Definition – Was ist Diversity Management?
2. Die Vielfaltsdimensionen
3. Warum brauchen wir Diversity Management?
4. Wie kann Diversity gemanagt werden?
5. Welche Ziele haben wir uns im Diversity Management gesetzt?
6. Unsere Diversity Roadmap für 2023

1. Definition – Was ist Diversity Management?



Was ist eigentlich Diversity Management?

Definition



Diversity Management

für mehr Vielfalt und
Wertschätzung

Diversity Management ist die zielorientierte Gestaltung, Steuerung und Entwicklung von personaler Vielfalt (Diversity) in einer Organisation auf der **Ebene von Individuen, Teams und der Gesamtorganisation.**

Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion

Definitionen



Vielfalt



Mit dem Vielfaltsbegriff werden **Unterschiede und Gemeinsamkeiten** von Menschen positiv betrachtet und wertgeschätzt. **Diversity (Vielfalt)** ist auf **die Anerkennung und Wertschätzung aller Mitarbeitenden** ausgerichtet – unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen, Lebensstilen oder -entwürfen.

Chancengleichheit



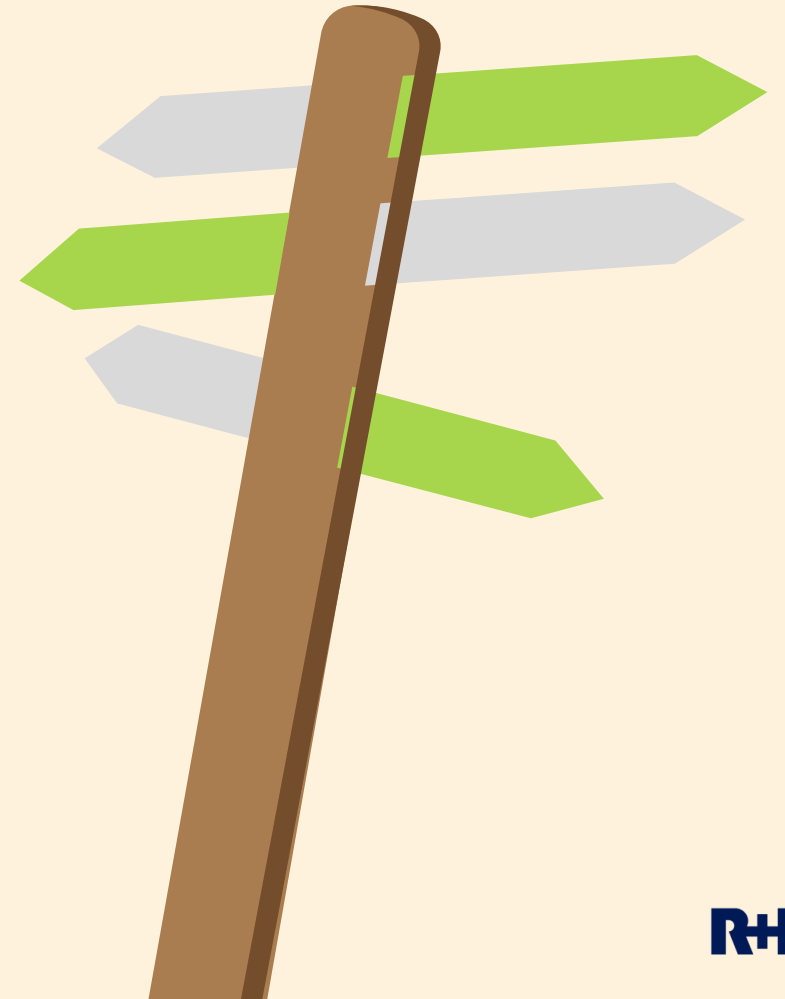
Um gleiche Chancen und Möglichkeiten zu schaffen, ist das Konzept der **Equity**, zu Deutsch „**Fairness/Gleichstellung**“ entscheidend. Dies bedeutet gelebte Chancengleichheit für alle Menschen– trotz ihrer jeweils unterschiedlichen Identitäten, Herkunft und Hintergründe.“

Inklusion



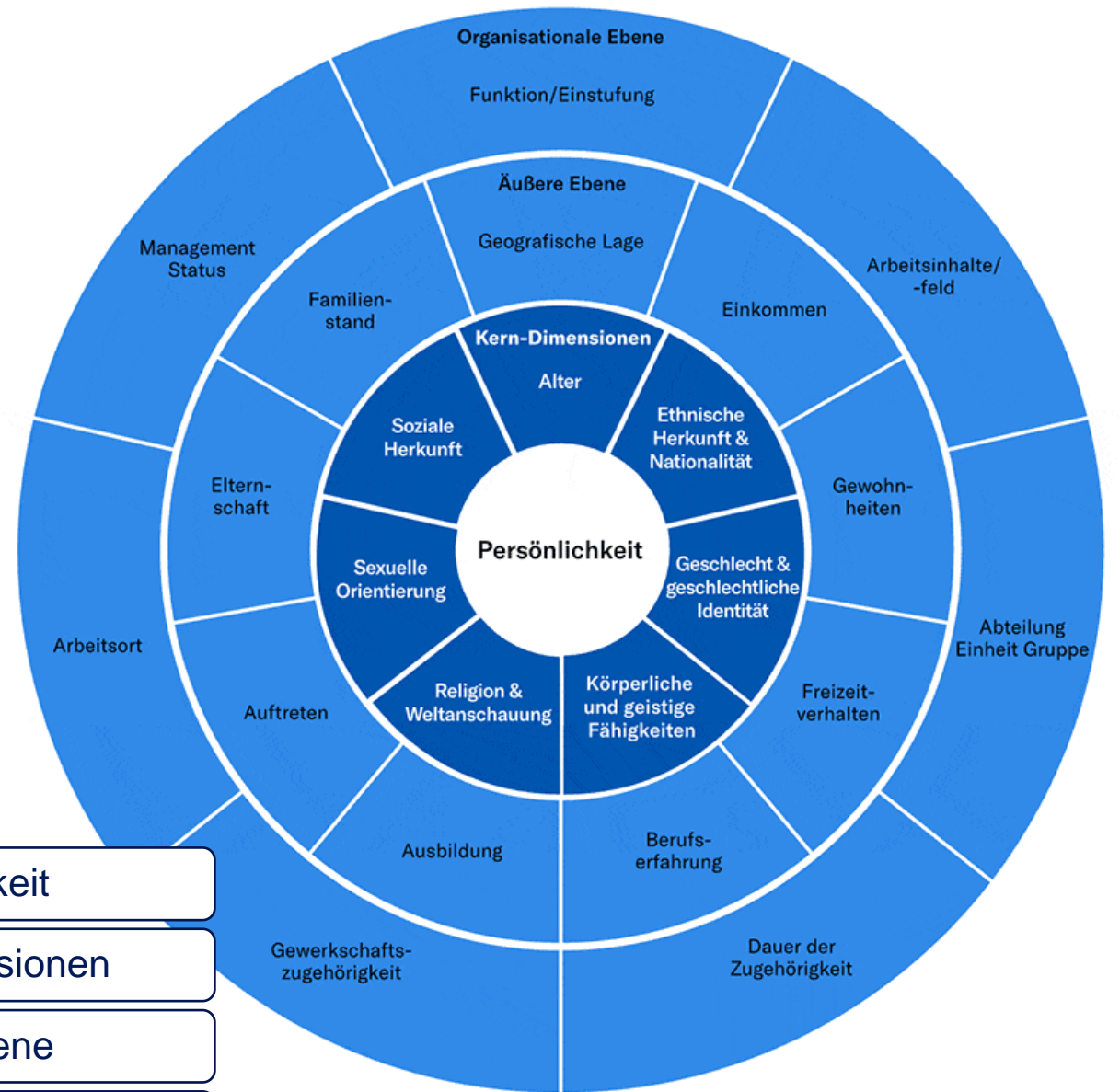
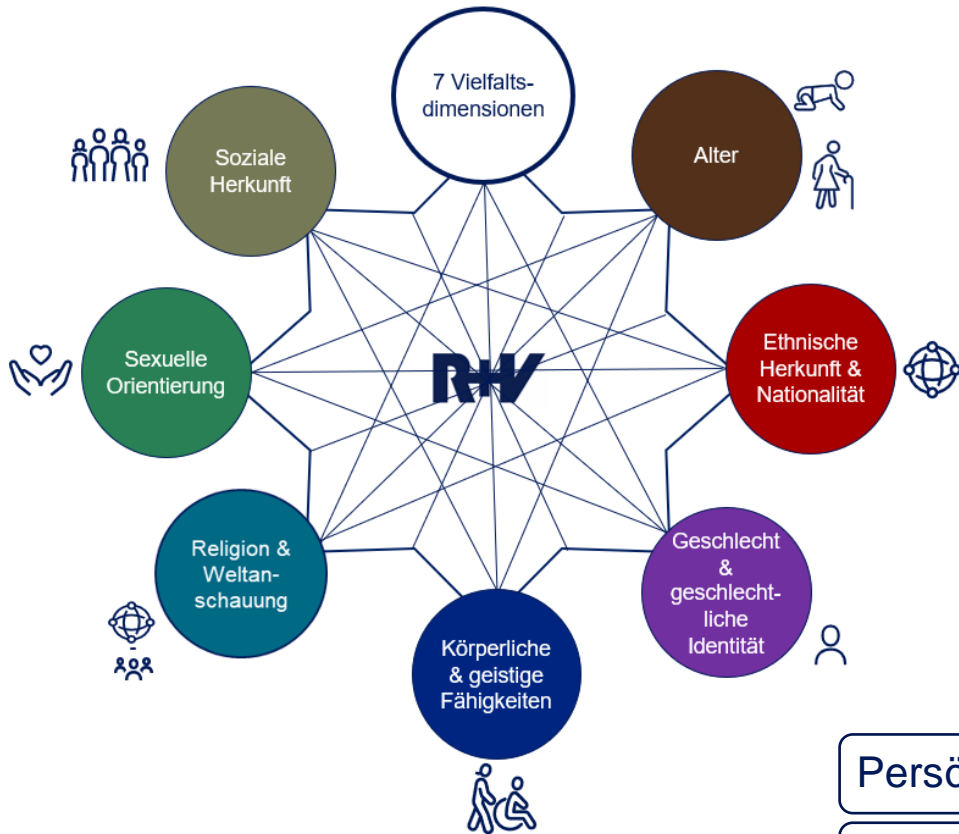
Miteinander statt Nebeneinander – Inklusion bedeutet, dass **alle Menschen gleichberechtigt teilhaben** und wertschätzend und konstruktiv in eine Organisation einbezogen werden. Dies setzt eine inklusive Unternehmenskultur voraus“

2. Die Vielfaltsdimensionen



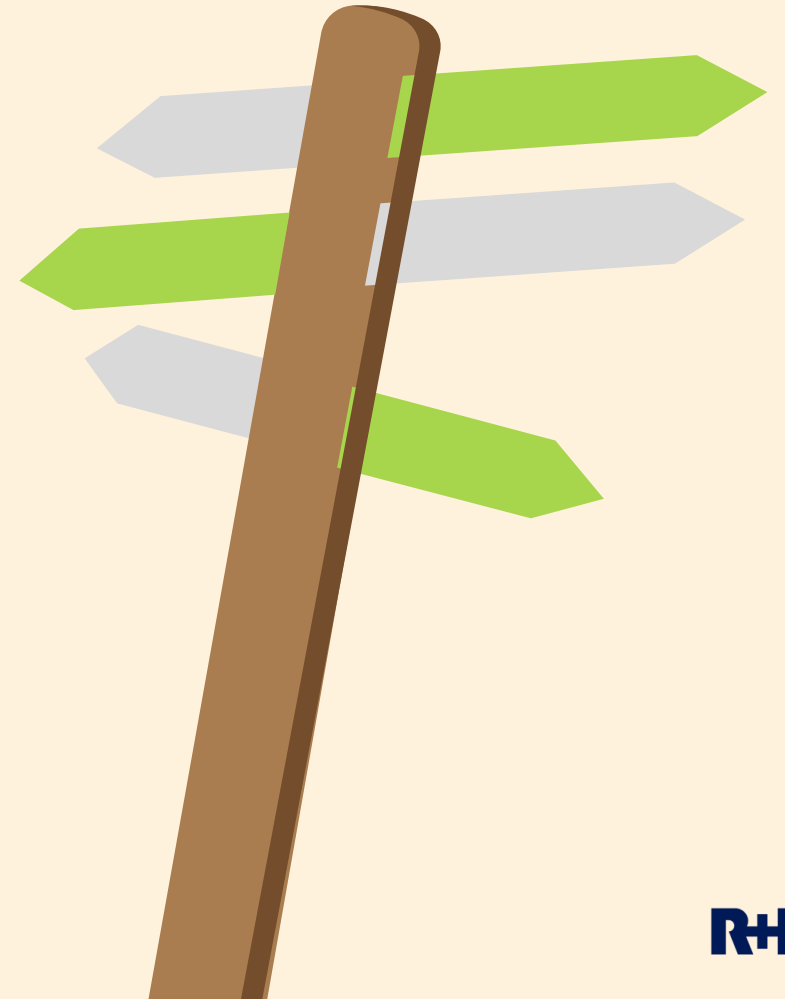
Vielfaltsdimensionen

Charta der Vielfalt



- Persönlichkeit
- Kerndimensionen
- äußere Ebene
- organisationale Ebene

3. Warum brauchen wir Diversity Management?



Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion für optimale Rahmenbedingungen

Chancen und Nutzen für die R+V durch die Förderung von Vielfalt

Die R+V hat die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet, um zu zeigen, dass wir Vielfalt im Unternehmen fördern und Diskriminierung nicht akzeptieren.



Vielfalt in der Arbeitswelt bietet **Stärken und Potenziale**, die wir als **Chance nutzen**:



Psychologische Prozesse im Umgang mit Vielfalt

Kategorisierung

Menschen teilen sich selbst und andere in Gruppen ein.
Ein entscheidendes Kriterium ist dabei die Ähnlichkeit zum Prototyp in der Gruppe

Stereotypisierung

Das Wissen über eine Gruppe wird abgerufen.
Einem Gruppenmitglied werden die stereotypen Eigenschaften zugeschrieben.

Vorurteil

Eine (emotionale) Bewertung von Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit und dem Abrufen von Stereotypen.

Diskriminierung

ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber Personen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit, die von den benachteiligten Gruppenmitgliedern als ungerecht empfunden wird

Mögliche Folgen von Stereotypisierung

Karrierehürden



selbsterfüllende Prophezeiungen



Resignation



Anpassung



Stress



Identitätsverlust



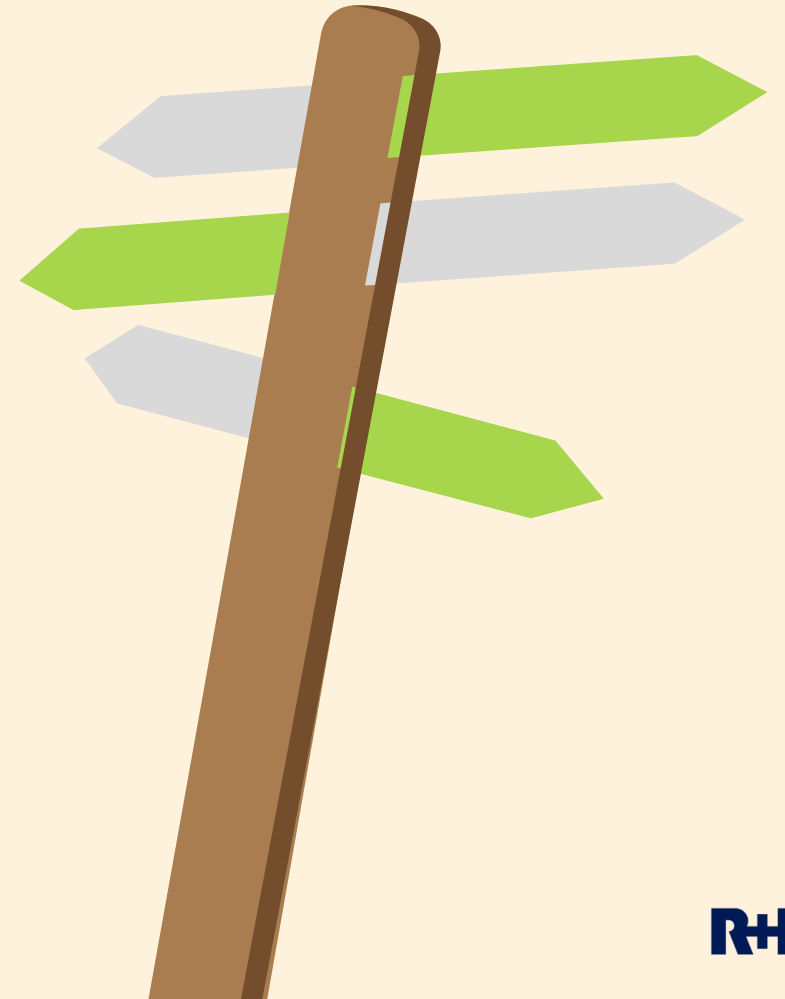
Beurteilungsfehler



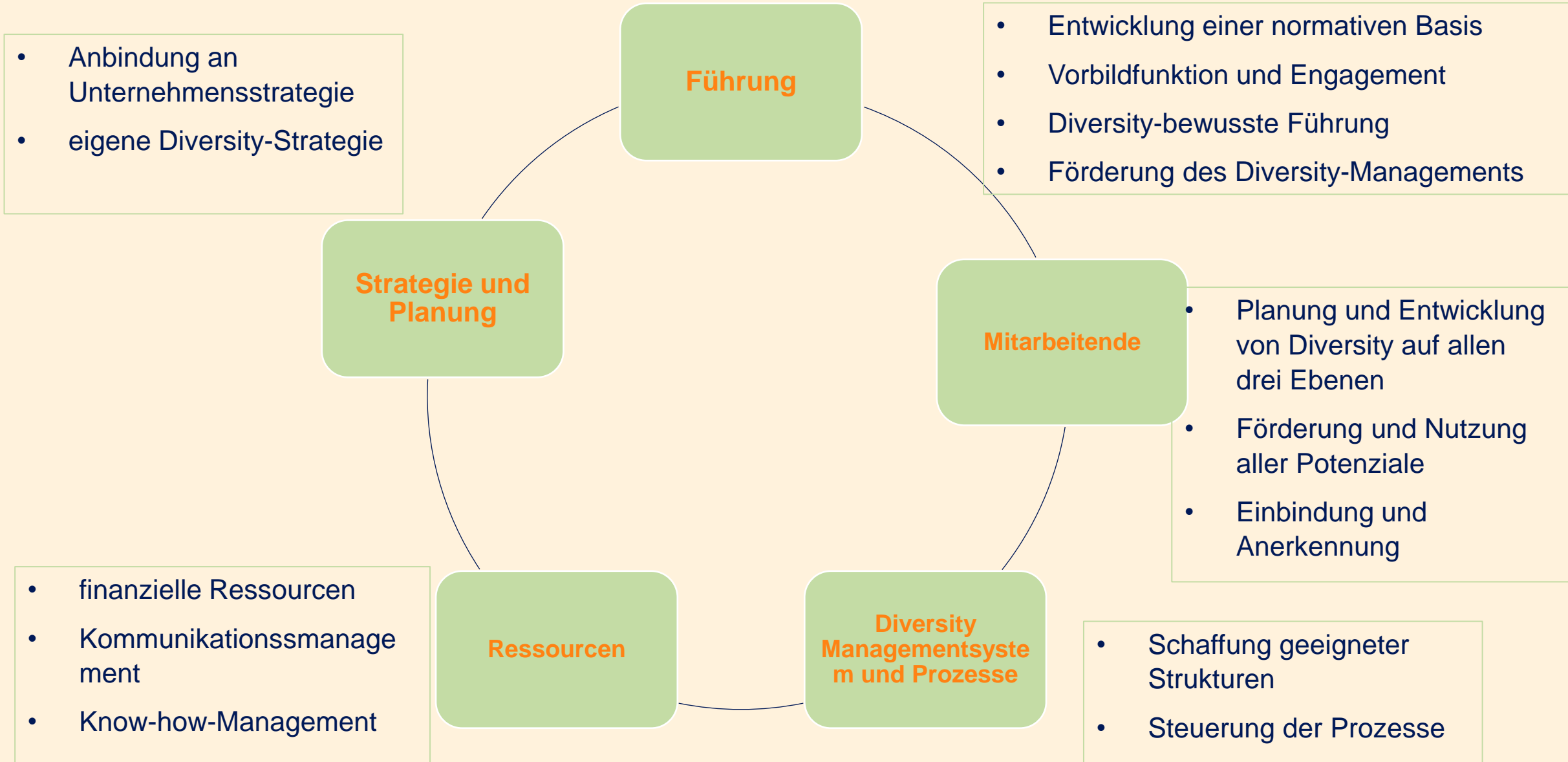
Angst vor Stereotypisierung



4. Wie kann Diversity gemangt werden?



Grundstruktur für ein nachhaltiges Diversity Management



Aufgabenfelder des Diversity Managements nach drei Ebenen

Individuum, Team, Organisation



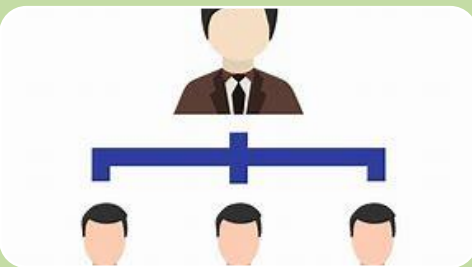
Individuelle Ebene

- Befähigung der Mitarbeitenden zum Umgang mit Diversity
- Förderung weiterer Teilidentitäten
- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse



Teamebene

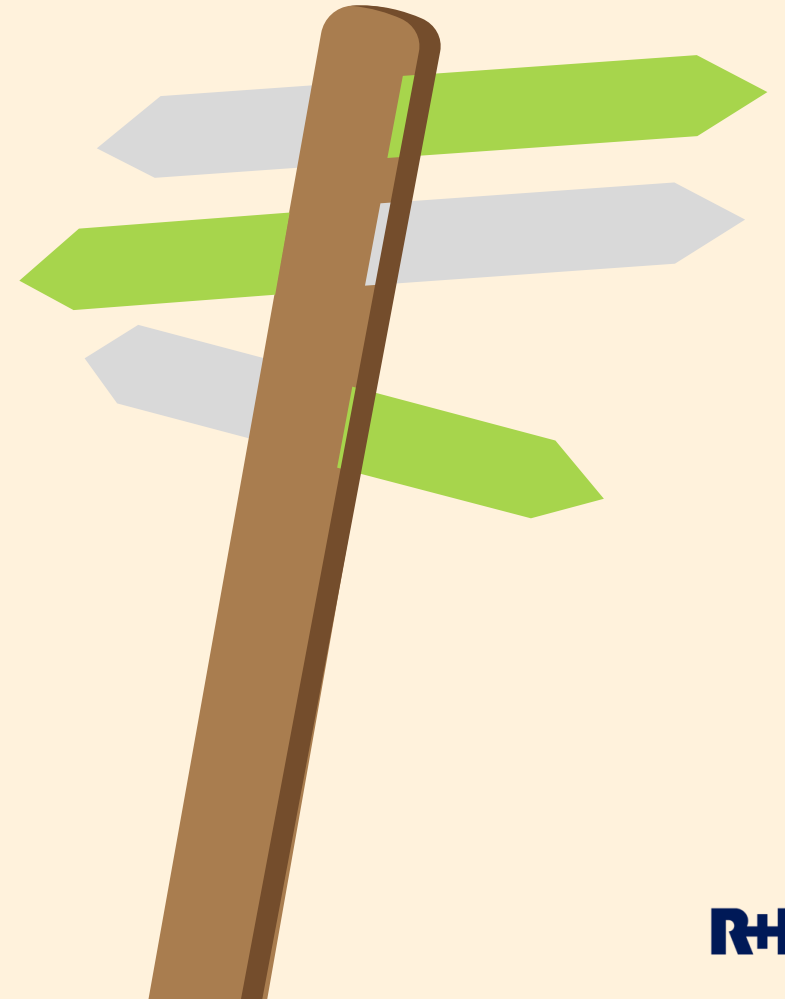
- Optimierung des Verhältnisses von Homogenität und Heterogenität
- Befähigung der Gruppen zum Umgang mit gegebener Heterogenität



Organisationale Ebene

- Initiierung eines Veränderungsprozesses
- die Organisationskultur muss nachhaltig verändert werden

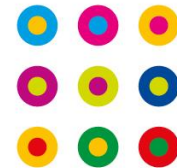
5. Welche Ziele haben wir uns für Diversity Management gesetzt?



Für Diversity in der Arbeitswelt

Was wollen wir mit einem Diversity Management erreichen?

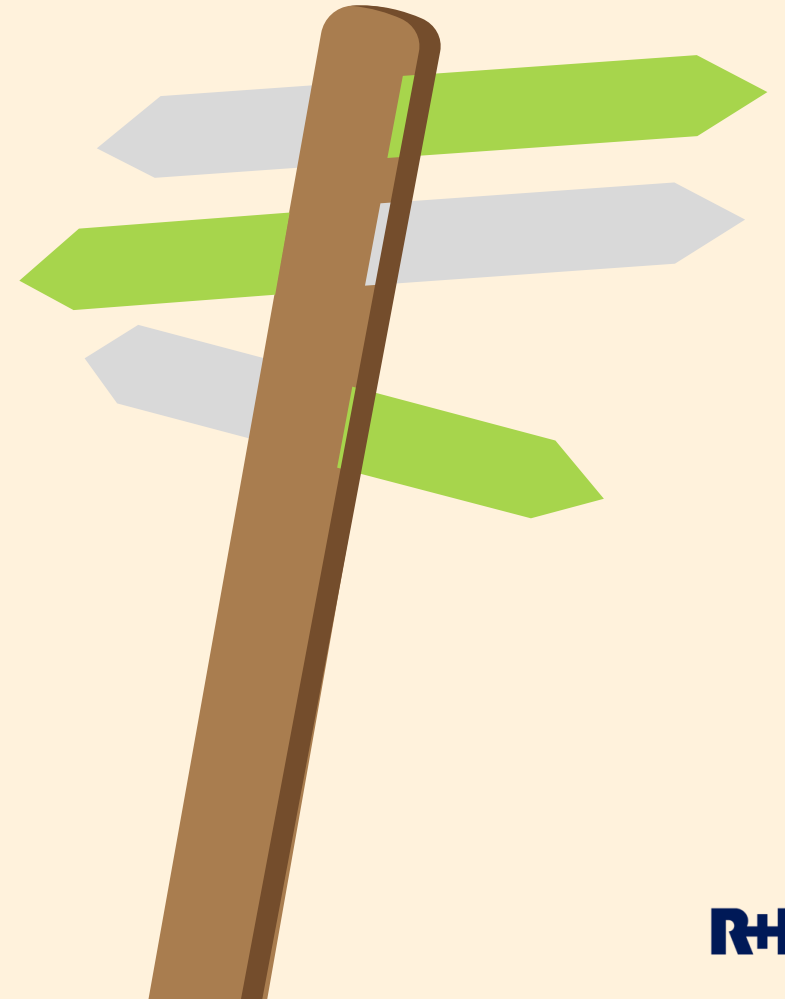
- **Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeit** der Belegschaft erfassen
- organisationsrelevante Aspekte dieser Vielfalt identifizieren
- **Arbeitsumfelder** schaffen, die **inklusiv und frei von Vorurteilen** sind



charta der **vielfalt**

UNTERZEICHNET

6. Was steht auf unserer Diversity Roadmap für 2023?



Kommunikationsfahrplan Diversity 2023

Information

Q1 und Q2

- **interne** Kommunikation
- Awareness erzeugen
- Einführung Intranetseite
- Aktionstage: International Transgender Day of Visibility
- Weltfrauentag

Q2

- interne Kommunikation
- BGM Gesundheitswoche
- Generationencamps
- CSD Teilnahme Wiesbaden, Hannover
- Vienna Pride
- Pride Month
- Inklusionslauf und Inklusionsfest
- Implementierung eines Diversity Councils

Q3

- CSD Teilnahme in
 - Hamburg
 - Frankfurt
 - Stuttgart

Q4

- Frauennetzwerkveranstaltung

laufende Formate: Diversity-Netzwerk, Women@R+V, Kultourformate, BGM, BEM, Sozialberatung, SBV uvm.



CSD-Teilnahme R+V

Warum nehmen wir teil?

- Teil unseres **Diversity-Programms** bei R+V ist es die **Queere Community zu unterstützen** – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens
- **Vielfalt und Inklusion** ist bereits in unserer **genossenschaftlichen Idee** verankert. Seit jeher unterstützen wir Gemeinschaften.
- Wir werden **sichtbar als Arbeitgeber**, der **Vielfalt schätzt und fördert** und machen so auch junge Talente auf R+V aufmerksam



Rückblick 2022: R+V erstmalig bei CSD in Wiesbaden

Motto: „Für eine bunte Gemeinschaft - Vielfalt macht uns stark“

- Mitgestaltung **Rahmenprogramm CSD** mit dem Tiny House der R+V:
 - › Kontakt zur Queeren Community und Abfrage: **Was macht für euch einen guten Arbeitgeber aus?**
- **Give-Aways:** Regenbogen-Fächer, Kondome mit der Aufschrift „Liebe statt Likes“ und vegane Gummibärchen
- Kinderschminken
- 4.000 Teilnehmende



Link zum Artikel:

<https://ruvnet.ruv.de/start/News/Seiten/2022-05-30-K-CSD.aspx>

2023 : R+V standortübergreifende Teilnahme am CSD

Motto: „Für eine bunte Gemeinschaft - Vielfalt macht uns stark“

Teilnehmende Standorte in 2023

- **Wiesbaden, 27.Mai 2023**
- **Hannover, 27. Mai 2023**
- **Vienna Pride, 17.06.2023**
- **Frankfurt, 15. Juli 2023**
- **Hamburg, 05. August 2023**
- **Stuttgart, 29. Juli 2023**

Je nach Standort unterschiedliche Ausrichtung. Von Fußgruppen, über Tiny House in Wiesbaden und Trucks in Frankfurt und Wiesbaden



Kooperation mit PROUT AT WORK

seit März 2023 ist R+V PROUT EMPLOYER



“Vielfalt zu leben ist eine Haltung: Offenheit, Toleranz, Respekt und Chancengleichheit sind dabei unsere leitenden Werte. Es ist unser unternehmerischer Anspruch und unsere Verantwortung, Diversität aktiv zu fördern. Wir bauen auf eine Kultur der Zugehörigkeit, in der sich alle Mitarbeitenden frei entfalten und sie selbst sein können – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität und/ oder sexuellen Orientierung.”

JULIA MERKEL
PERSONALVORSTÄNDIN



PRIDE DAY GERMANY 2023

PROUT AT WORK-FOUNDATION

Am **06. Juli** feiern wir wieder gemeinsam LGBT*IQ-Vielfalt am Arbeitsplatz. Gemeinsam zeigen wir der Welt, wie bunt Business sein kann. Und wie alle von dieser Offenheit profitieren: Menschen und Unternehmen, Gesellschaft und Wirtschaft.

PRIDE DAY CONTEST 2023

Die drei beliebtesten Aktionen werden auf der PROUT AT WORK-Konferenz im Oktober ausgezeichnet.

Nach Ablauf des Aktionszeitraums beginnt das **Publikumsvoting**.

Unter den **Hashtags #PrideDayGermany, #WeMeanPride** und **#SoBuntIstBusiness** können Unternehmen und ihre Mitarbeiter_innen kreativ werden und Zeichen setzen für LGBT*IQ-Vielfalt und -Chancengleichheit.



Du bist nicht allein.

Ideenwerkstatt Workshop

Du bist nicht allein.

R+V



Ideen-Werkstatt

- Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit die IHK für die LSBTIQ+ Community ein guter Arbeitgeber ist?
- Welche LSBTIQ+-Stereotype gibt es? Wieviel haben sie mit euren persönlichen Erfahrungen zu tun? Abgleich zu Cis- und Hetero-Stereotypen. Gibt es Unterschiede? Was kann man aktiv gegen Stereotype unternehmen?
- Welche Chancen/Risiken ergeben sich für ein Unternehmen aus einem LSBTIQ+-Netzwerk?
- Was ist aus eurer Sicht die größte Herausforderung für LSBTIQ+- am Arbeitsplatz?
- Was bedeutet für dich Sichtbarkeit von LSBTIQ+-Themen? Wie kannst du selbst für mehr Sichtbarkeit sorgen? Wer sind Role Models oder inspirierende Personen für dich und warum?

Vielen Dank!





Du bist nicht allein.

R+V






Die Dimensionen der Charta der Vielfalt und Zielbilder



Dimension	Zielbild
Alter 	<p>Wir sind für unterschiedliche Generationen ein attraktiver Arbeitgeber - von jung bis alt. Wir profitieren von vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen unserer unterschiedlichen Mitarbeitenden in altersgemischten Teams und bieten ihnen einen passenden/ bedarfsgerechten Arbeitsplatz sowie die Möglichkeit zum lebenslangen Lernen. Auch auf Führungsebene wird eine Verjüngung der Entscheidenden unterstützt.</p>
Ethnische Herkunft & Nationalität 	<p>Unterschiedliche Kulturen bereichern die R+V. Wir bieten Raum für unterschiedliche kulturelle Blickwinkel und Werte, inkludieren diese und fördern ethnische Vielfalt. Wir setzen uns dafür ein, dass sich Mitarbeitende unterschiedlicher Herkunft zugehörig fühlen.</p>
Geschlecht & Geschlechtlichkeit Identität 	<p>Unser Arbeitsumfeld ist geprägt von Vertrauen, Respekt und Wertschätzung und ist frei von Diskriminierung. Bei uns ist jede Persönlichkeit Teil unserer Gemeinschaft und wird mit ihren Bedürfnissen gehört und geschätzt.</p>
Körperliche und geistige Fähigkeiten 	<p>Durch eine barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes und Weiterbildungsangebote ermöglichen wir die Entfaltung der Potenziale von Mitarbeitenden. Wir respektieren die individuellen Fähigkeiten und fördern diese. Wir begegnen einander mit Wertschätzung und ermöglichen Teilhabe.</p>

Die Dimensionen der Charta der Vielfalt und unsere Zielbilder abgeleitet von der Personalstrategie



Dimension	Zielbild
Religion und Weltanschauung 	Wir sind weltoffen, respektieren Unterschiede und nehmen Rücksicht auf unterschiedliche Religionen und Weltanschauungen unserer Mitarbeitenden.
Sexuelle Orientierung 	Mit unserem vorurteilsfreien Umgang begegnen wir Mitarbeitenden auf Augenhöhe und mit Respekt.
Soziale Herkunft 	Wir fördern vielfältige Bildungs- und Karrierewege – und das für Menschen aus diversen Bildungsschichten, unabhängig ihrer sozialen Herkunft.

TOP 4 Ausblick des Netzwerkes



TOP 5 Gemeinsamer Spaziergang zur IHK Wiesbaden Imbiss & individuelle Abreise



Vielen Dank für den guten Austausch!



Industrie- und Handelskammer Wiesbaden
Wilhelmstraße 24-26
65183 Wiesbaden
T 0611 1500-123
s.meder@wiesbaden.ihk.de

www.ihk-wiesbaden.de