

# **Diversität** als Chance für die Arbeitswelt

**Sozialverband VdK – Landesverband Baden-Württemberg**  
Heilbronn, 10. Juli 2024

# Ein Ausflug in die nahe Vergangenheit: Trudeau: “Because it’s 2015”



His Excellency the Right Honourable David Johnston, Governor General of Canada, was joined by Prime Minister Justin Trudeau and members of the 29<sup>th</sup> Canadian ministry at Rideau Hall in Ottawa on November 4, 2015. Photo credit: Sgt Ronald Duchesne, Rideau Hall © OSGG, 2015. Reproduced with the permission of the OSGG, 2017.

A close-up photograph of a field of yellow flowers, likely rapeseed, with a soft, blurred background. The flowers are in various stages of bloom, and the overall color palette is dominated by bright yellow and green. The word 'Monokulturen' is overlaid in a large, white, sans-serif font in the lower-left quadrant of the image.

# Monokulturen



# Diversität

Warum fällt uns **Diversität** so schwer ?

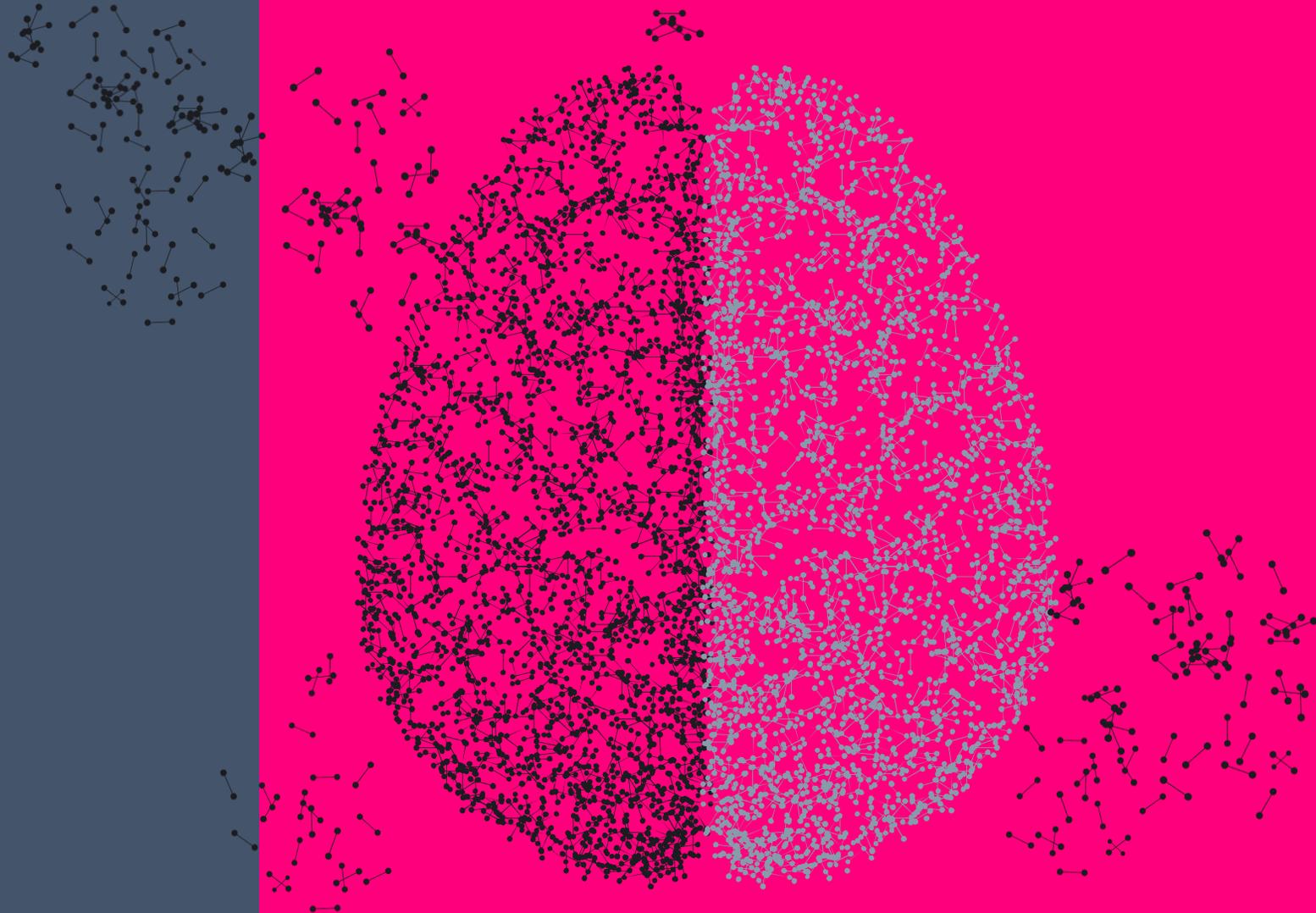
# Haben Sie ein Bias?



**Ja!**

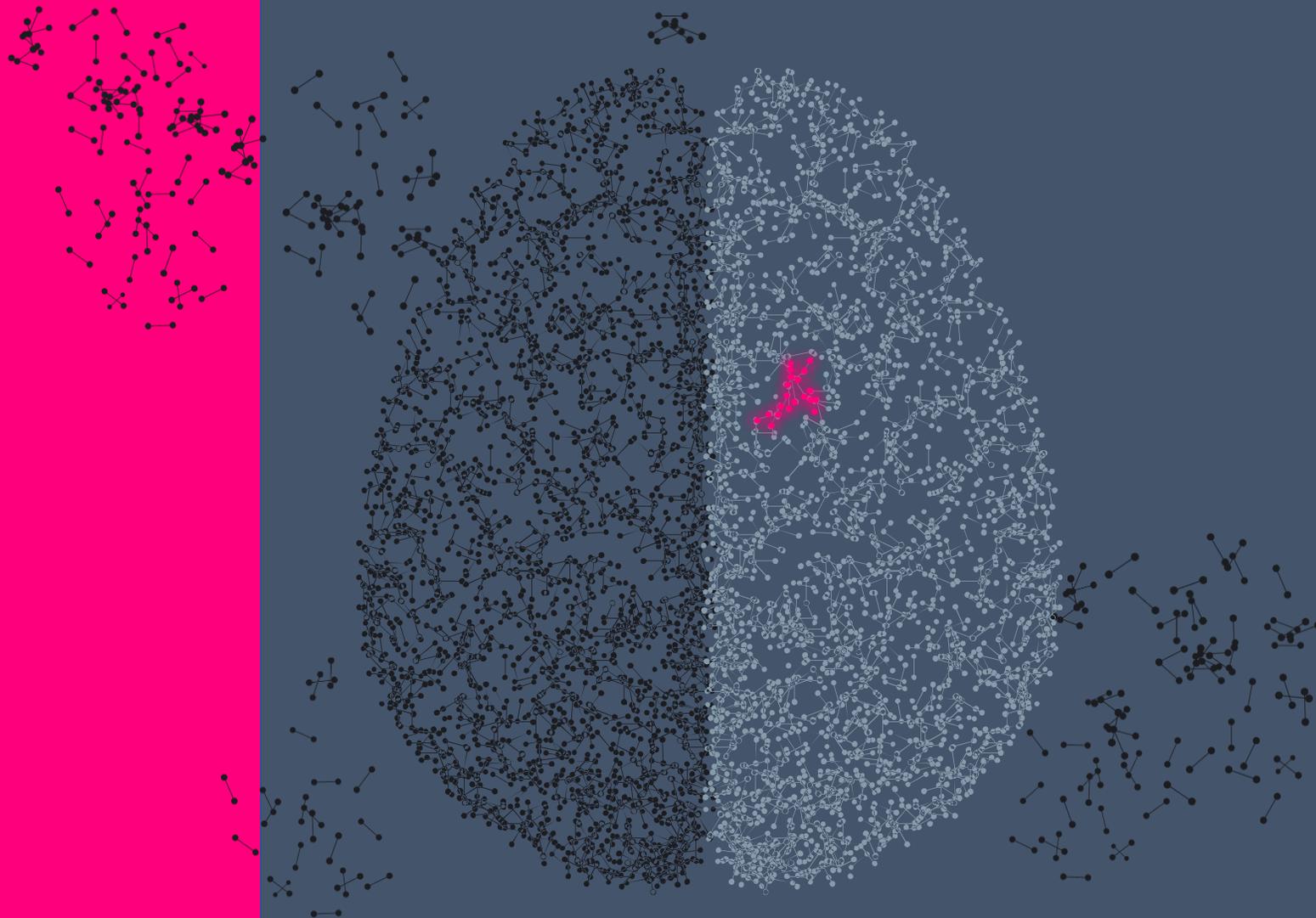
**11 Mio.**

**Bits Informationen  
pro Sekunde**



# Nur 40

können verarbeitet  
werden!



# Wie können Unternehmen „unconscious bias“ managen?



## Bewusstsein fördern

- Unconscious Bias Trainings
- Harvard „Implicit Association test“ als Orientierung
- Werte und ethische Richtlinien



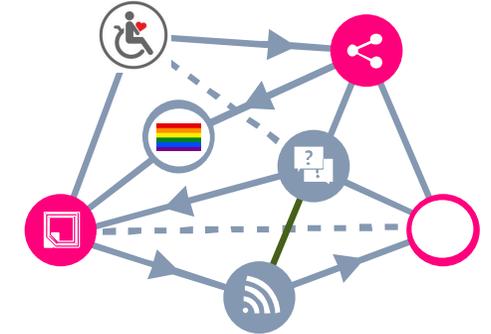
## Attraktiv f. vielfältige Mitarbeiter\*innen

- Quellen für Rekrutierung überprüfen
- Nachfolgeplanung mit diversen Kandidat\*innen
- Rollenvorbilder auf allen Ebenen der Organisation
- Zielgrößen setzen und an Bonus koppeln



## Prozesse und Strukturen

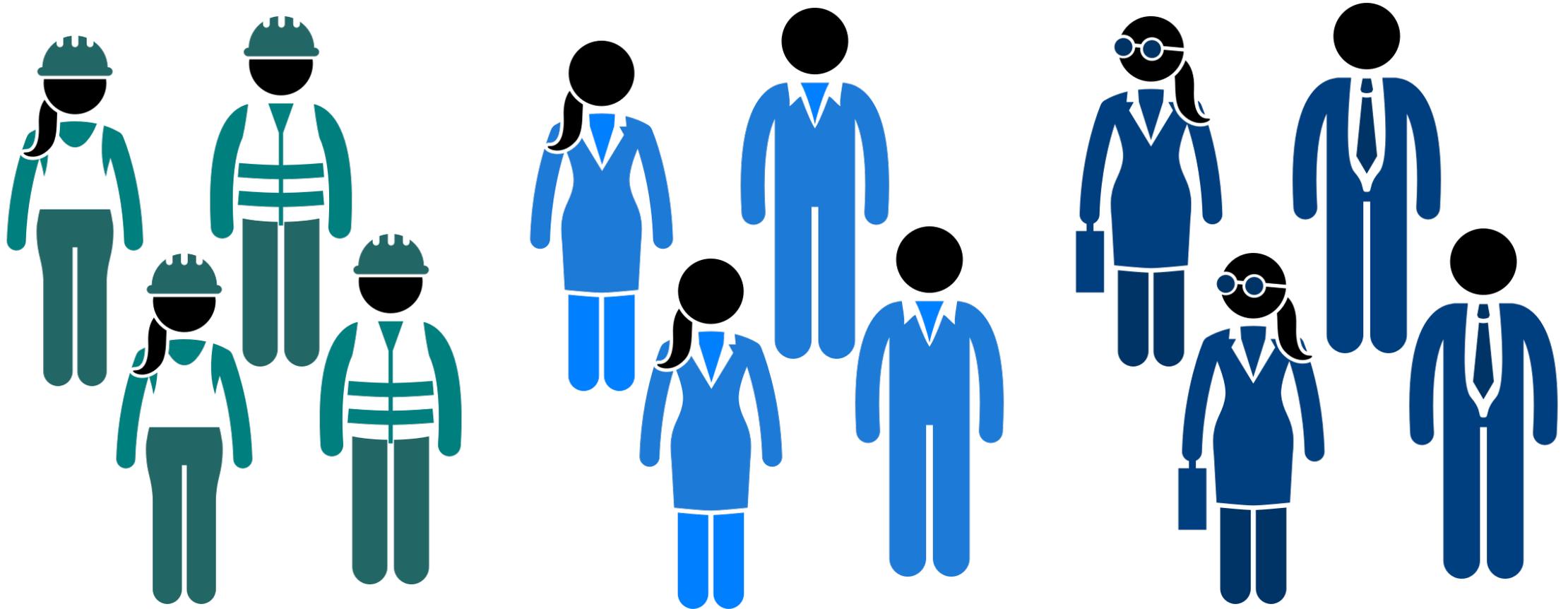
- Sprache ohne “bias”
- Diverse Interviewer\*innen
- Barrierefreiheit sicherstellen



## Projekte von Mitarbeiter\*innen

- Mitarbeiter\*innen-Netzwerke fördern
- Teilnahme an übergreifenden Netzwerken und Veranstaltungen

# Realität in den meisten Unternehmen



# Diverse Teams sind am erfolgreichsten



# Eine Frage der Perspektive

Das ist eine Sechs.



Das ist eine Neun.



Das ist ein liegendes "g".



# Diversität messen

- **Wer wird eingestellt?**
- **Wer wird befördert?**
- **Wer verlässt freiwillig das Unternehmen?**
- **Repräsentiert die Führungsebene Diversität?**
- **Sind die Unternehmensprozesse inklusiv, barrierefrei und bias-frei?**

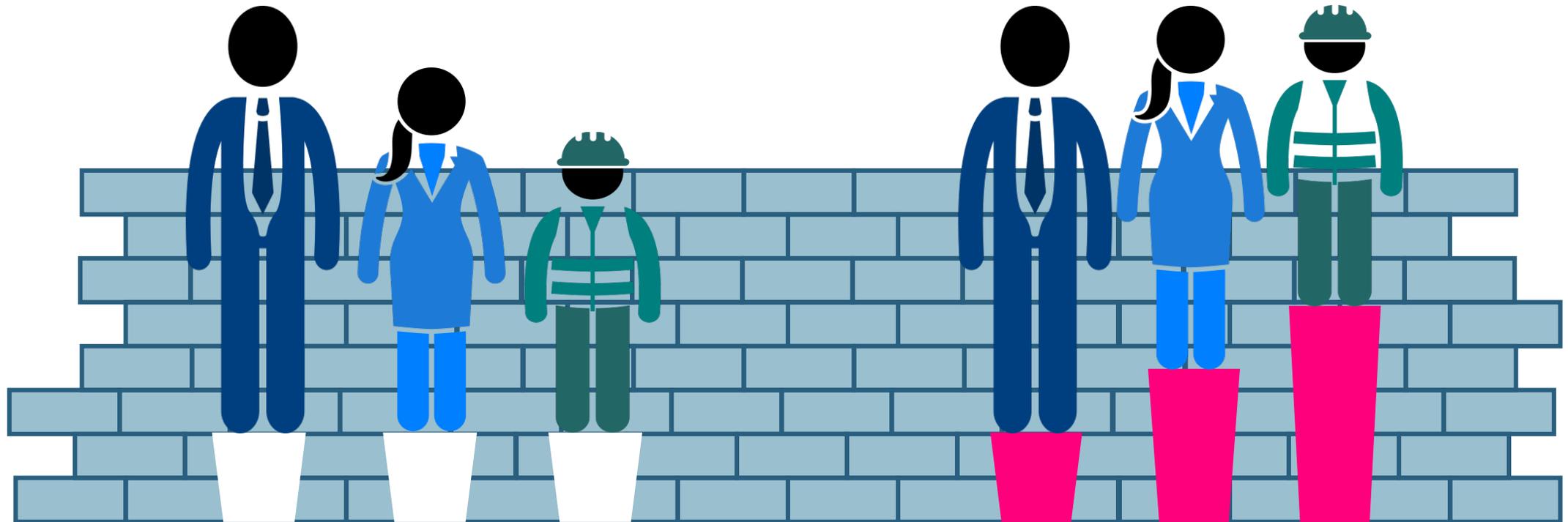


# DIVERSITY

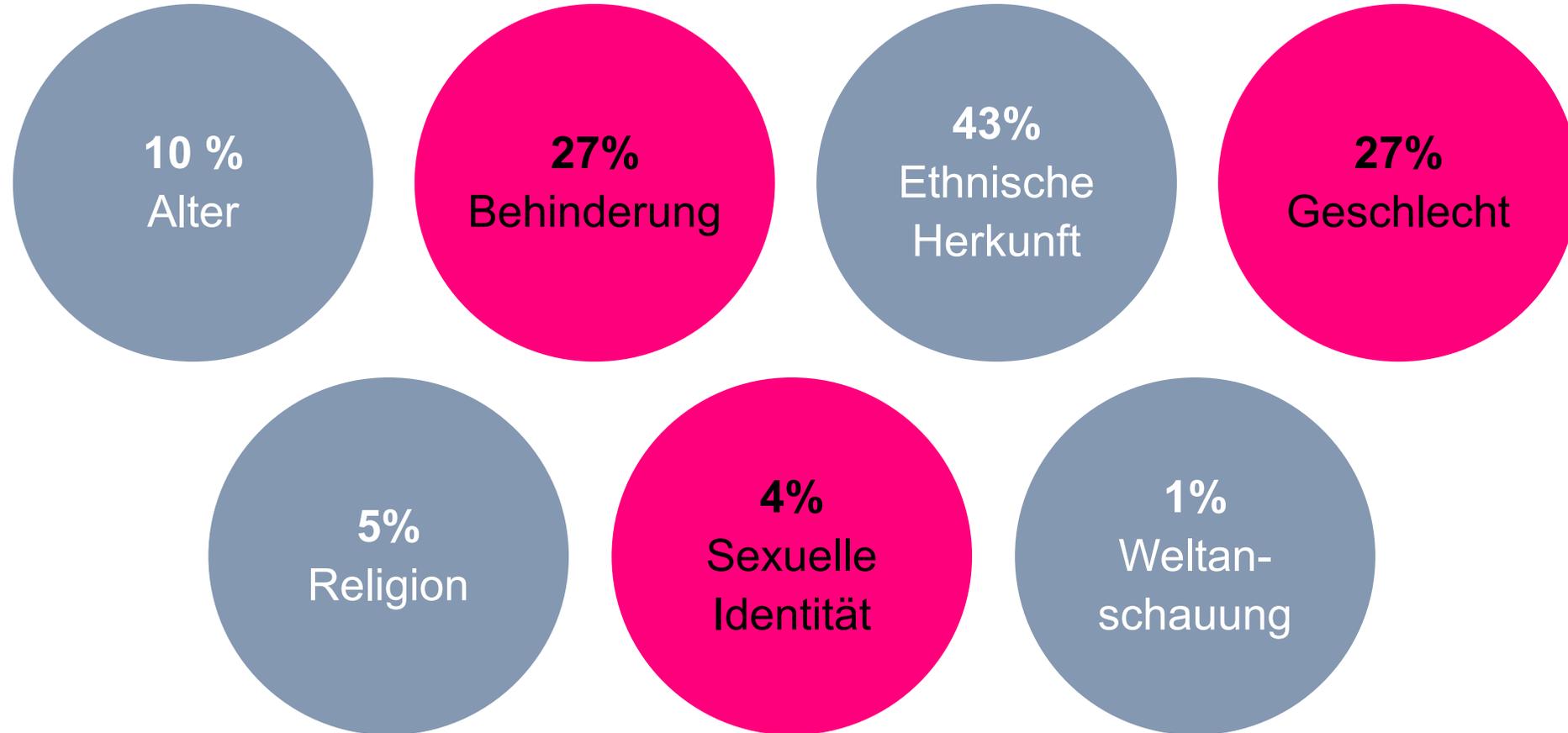
can be “mandated”

# INCLUSION

must be “cultivated”



# Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022



# Menschen mit Behinderungen machen 15 % der Weltbevölkerung aus (9,4 % in D)

- ...werden oft nicht mitgedacht
- 89% der Behinderungen entstehen durch eine Krankheit, rund 3% sind angeboren oder entstehen im ersten Lebensjahr
- 3,1 Millionen Menschen mit Schwerbehinderungen in Deutschland sind im erwerbsfähigen Alter



# Inklusionsvereinbarungen können Inklusion näher definieren

## Barrierefreiheit

- Gebäudeinfrastruktur
- IT (Hardware und Software)
- Medien & Kommunikation
- Einbindung der GSBV/SBV

## Digitalisierung

- Berücksichtigung behinderungsbedingter Notwendigkeit in der Planungsphase
- Digitale Assistenzsysteme

## Ausbildung und & Weiterqualifizierung

- Ausbildungszahlen und Netzwerk
- barrierefreie Weiterqualifizierungsmöglichkeiten

## Zukunftsfähige Arbeitsplätze

- Arbeitsplatzveränderungen
- Sensibilisierung der Führungskräfte und Kollegen

# Barrierefreiheit

**Gebäude und  
Räumlichkeiten**

---

**Digitale  
Barrierefreiheit**

---

**Verständliche  
Sprache**

---

**Auf Behinderung angepasste  
Arbeitsplätze**

---

**Arbeitsplatzausstattung  
und Technik**

---



# Pflege von Angehörigen

**Pflege ist weiblich**

---

**Zeit ist knappste Ressource**

---

**Flexibilität statt Fachkräftemangel**

---

**Pflege heißt Lohnverzicht**

---

**Pflegende Mitarbeitende mitdenken**

---



# Sichtbarkeit kann Zeichen setzen



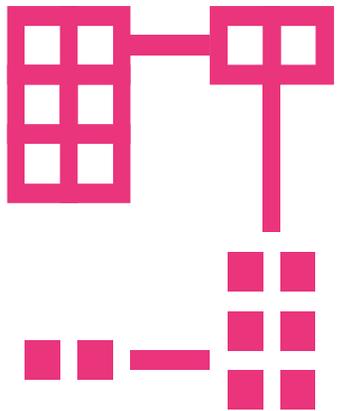
**Macht sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen stark**



**Wird verliehen, um Impulse und Beispiele zu geben, wie die Potenziale von Menschen mit Behinderungen genutzt werden können.**

**Die Suche nach Arbeits- und Fachkräften  
wird zur zunehmenden Herausforderung.**

**Traditionelle  
Strukturen und  
Denkmuster  
hinterfragen.**



**Freiräume für  
Flexibilität und  
Innovation  
ermöglichen.**



**Als Beispiel  
voran gehen  
und  
Kulturwandel  
gestalten.**



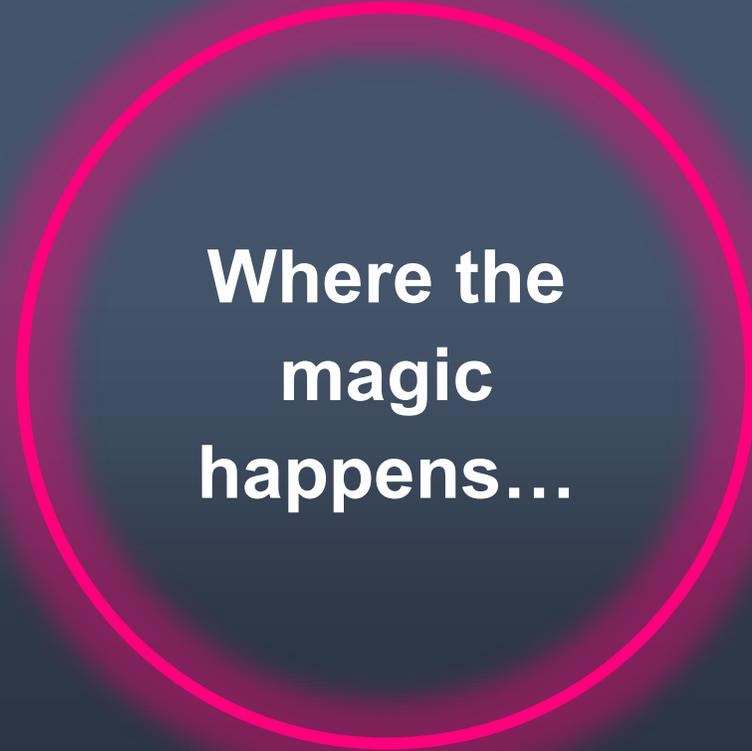
**Theoretisch wissen wir, was wir tun müssen.  
Jedoch verlassen wir nur ungern unsere  
Komfortzone.**

Nur **außerhalb** unserer Komfortzone können wir Änderungen anstoßen.

Your comfort  
zone



Where the  
magic  
happens...





**Strength lies in differences, not  
in similarities.**

— *Stephen R. Covey, Author*



**janinakugel**