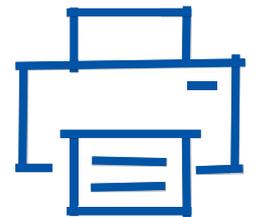


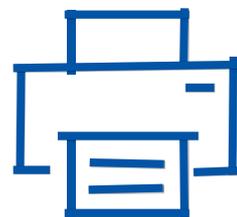
Stand up for
DiVERSITY



Zum Selbstausrucken

20 Sprüche und wie
du sie entkräftigst





Anleitung

Wie du Sprüche rund um Diversity entkräftest

Deine Kolleg_innen finden Diversity irgendwie nur doof und anstrengend? Du hörst immer wieder Sprüche, die alles andere als Vielfalt im Blick haben? Du möchtest gerne Argumente liefern, die für euer Engagement für Vielfalt sprechen und deine Kolleg_innen zum Mitmachen ermutigen? Dann nutze unser **Stand up for DIVERSITY** und trainiere deine Schlagfertigkeit, damit Bullshit-Sprüche in Sachen Diversity keine Chance mehr haben. So steigerst du nicht nur die Vielfalt an deinem Arbeitsplatz, sondern auch dein Selbstbewusstsein und Engagement.

Mit dem **Stand up for DIVERSITY** helfen wir aber nicht nur dabei, mit kritischen Stimmen in eurer Organisation umzugehen, sondern auch wie du deine Kolleg_innen motivieren kannst, damit auch sie sich für Diversity am Arbeitsplatz einsetzen.

So geht's

Das **Stand up for DIVERSITY** besteht aus insgesamt 25 Karten, von denen 20 sowohl mit jeweils einem Bullshit-Spruch als auch einer passenden, schlagfertigen Gegenrede versehen sind. Zusätzlich gibt es fünf Blanko-Karten, auf denen du selbst kreativ werden kannst. Du kannst dir die Spielkarten ganz einfach selbst ausdrucken und zusammenkleben.

Lies dir am besten alle Karten einmal durch und überleg: Welchen Sprüchen bin ich schon begegnet? Welche sind dabei am häufigsten vorgekommen? Was bewegt mich am meisten und macht mich vielleicht wütend oder traurig? Vielleicht überlegst du erst einmal selbst, wie du am liebsten antworten würdest. Dann lies dir die Gegenrede durch und schau, ob sie sich mit deiner Antwort deckt oder dir noch zusätzliche Anregungen liefert.

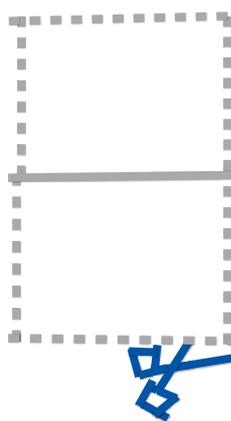
Unsere Gegenreden bieten dir auf jeden Fall jede Menge Argumente, Formulierungen und Inspiration, um deinem Gegenüber die Stirn zu bieten.

Du kennst noch andere Sprüche, die du schon von Kolleg_innen gehört hast? Dann schreib sie auf die vier Blanko-Karten und notiere dir mögliche Gegenargumente. Sprich doch dazu einfach auch mal mit einer Person, der es wie dir geht und ihr könnt gemeinsam überlegen, welche Gegenrede ihr erwidern könnt.

Egal in welcher Situation du bist und dir Floskeln rund um Vielfalt begegnen: Wir möchten dich ermutigen! Nutze deine Stimme, zeige damit anderen, wie wichtig Vielfalt ist. Wenn wir es alle gemeinsam machen, können wir Diversity in unserem Alltag voranbringen!

So erstellst du dir dein Kartenset selbst:

1. Ausschneiden



2. Falten



3. Zusammenkleben



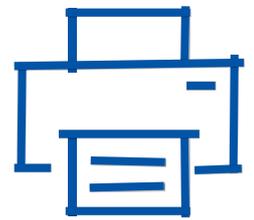
Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Unsere 20 Bullshit-Sprüche

- 1 Diversity ist doch das für Frauen und Menschen mit Behinderung. Und die haben doch schon ihre Beauftragten.
- 2 Diversity Management macht uns wirtschaftlich nicht erfolgreicher.
- 3 Diversity Management ist doch nur etwas für große Organisationen. In unserem kleinen Betrieb haben wir dafür weder die Zeit noch die Kapazitäten.
- 4 Diversity Management ist kostspielig und kompliziert. Wir können uns das wirtschaftlich nicht leisten.
- 5 Wenn wir mit Diversity Management anfangen, dann sehen wir uns direkt Diskriminierungsvorwürfen ausgesetzt.
- 6 Jetzt sollen auch noch die [Menschen mit Behinderung / Migrationsgeschichte / etc.] gefördert werden! Und was ist mit mir?
- 7 Wir machen doch schon ganz viel für Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte. Wir sind schon top bei Diversity.
- 8 Bei uns ist es egal, welche Herkunft oder Geschlecht unsere Mitarbeitenden haben. Was zählt, ist Qualifikation.
- 9 Man kann ja nicht auf alles und jede_n Rücksicht nehmen.
- 10 Gute Führung braucht Lebens- und Berufserfahrung. Dafür bist du zu jung.
- 11 Jede_r kann die eigene Religion / sexuelle Orientierung offen ausleben, nur bitte nicht bei uns am Arbeitsplatz.
- 12 Diversity Management kann sich ja jede_r auf die Fahne schreiben.
- 13 Diversity hat nichts mit der wirtschaftlichen Zukunftsfähigkeit unserer Organisation zu tun. Wir werden immer neue Arbeitnehmende finden.
- 14 Wir würden ja gerne mehr Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte einstellen. Doch sie bewerben sich nicht bei uns.
- 15 Habt ihr sonst keine Probleme? Ihr solltet lieber den wichtigen Dingen auf der Arbeit nachgehen.
- 16 Über manche Themen spricht man nicht, die sind einfach zu privat. Erst recht nicht am Arbeitsplatz!
- 17 Bei uns haben alle die gleichen Chancen. Ich habe noch nie erlebt, dass jemand bei uns diskriminiert oder benachteiligt wird.
- 18 In unserer Branche arbeiten hauptsächlich Männer. Ist doch klar, dass es daher auch wenige Frauen in Führungspositionen gibt. Da hilft auch kein Diversity Management.
- 19 Gemischte Teams sind doch viel unruhiger und Entscheidungen dauern viel länger.
- 20 Bei Diversity geht es nur um Gleichmacherei.

Die passenden Gegenreden
findest du auf den Spielkarten.



Ausschneidebogen 1 von 6

Diversity ist doch das für Frauen und Menschen mit Behinderung. Und die haben doch schon ihre Beauftragten.

Spruch 1

Diversity Management macht uns wirtschaftlich nicht erfolgreicher.

Spruch 2

Viele denken bei dem Thema Diversity zuerst an das Thema Frauen oder an Menschen mit Behinderung. Dabei hat Diversity weit mehr Dimensionen wie Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion, die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität. Vielfalt kann sichtbar sein, aber auch – auf den ersten Blick – nicht direkt erkennbar wie z.B. die soziale Herkunft. Wichtig ist auch: Jeder Mensch hat viele verschiedene Dimensionen in sich vereint.

Es gibt Zahlen, die belegen das Gegenteil: Wenn z. B. Frauen im Topmanagement vertreten sind, ist die Wahrscheinlichkeit für Organisationen, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein um 21 Prozent höher! Ein Ergebnis des "International Executive Panels" ist außerdem, dass 60 Prozent der befragten Führungskräfte aus verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen weltweit in Diversity die Möglichkeit sehen, Zugang zu neuen Märkten zu bekommen.

Diversity Management ist doch nur etwas für große Organisationen. In unserem kleinen Betrieb haben wir dafür weder die Zeit noch die Kapazitäten.

Spruch 3

Diversity Management ist doch kostspielig und kompliziert. Wir können uns das wirtschaftlich nicht leisten.

Spruch 4

Das finde ich nicht. Diversity fängt bei uns allen an, egal ob große oder kleine Belegschaft. Auch bei uns können wir viel bewegen – mit dem richtigen Mindset. Dafür braucht es nicht viele Kapazitäten. Wir können z. B. auf eine inklusive Sprache achten oder ein Umfeld schaffen, in dem sich jede Person mit ihren Potenzialen einbringen kann. Lass uns doch in unserem Team einen Anfang machen. Bist du dabei?

Auf gemischte Teams und einen inklusiven Führungsstil zu setzen, mag auf den ersten Blick kostspielig erscheinen. Doch ganz im Gegenteil! Vielfältige Teams arbeiten effizienter, innovativer und profitabler. Klar, Diversity ist nicht von heute auf morgen etabliert. Aber es muss auch nicht immer ausdrücklich von einer großen Diversity-Strategie die Rede sein. Selbst kleine Maßnahmen zeigen Wirkung. Hauptsache sie bringen die Vision eines vielfältigen, wertschätzenden Miteinanders auf den Punkt.

Wenn wir mit Diversity Management anfangen, dann sehen wir uns direkt Diskriminierungsvorwürfen ausgesetzt.

Spruch 5

Jetzt sollen auch noch die [Menschen mit Behinderung / Migrationsgeschichte / etc.] gefördert werden! Und was ist mit mir?

Spruch 6

Die Einführung von Diversity Management bedeutet nicht nur Antidiskriminierungsmaßnahmen zu ergreifen. Es bedeutet vielmehr, ein Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten und Strategien zu entwickeln, die einen wertschätzenden Umgang, Toleranz und Chancengleichheit fördern. Eure Entscheidung für das Managingsignal nach Diversity kann ein wichtiges Signal nach innen und außen sein: Uns ist Vielfalt wichtig! Wir wollen ein tolantes und wertschätzendes Arbeitsumfeld schaffen!

Bei Diversity Management handelt es sich um ein ganzheitliches Konzept. Es heißt nicht, dass eine Dimension wichtiger ist als die andere. Jede Person trägt die Vielfaltsdimensionen in sich und hat ihre individuellen Persönlichkeitseigenschaften. Von einem umfangreichen Diversity Management und wertschätzenden Miteinander profitieren alle Mitarbeitenden. Auch du! Denn das Ziel von Diversity ist eine produktive und positive Nutzung vorhandener gesellschaftlicher Vielfalt.

Wir machen doch schon ganz viel für Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte. Wir sind schon top bei Diversity.

Spruch 7

Bei uns ist es egal, welche Herkunft oder Geschlecht unsere Mitarbeitenden haben. Was zählt, ist Qualifikation.

Spruch 8

Ein Team besteht aus Individuen, auf die ganz viele unterschiedliche Diversity-Merkmale zutreffen. Umso wichtiger ist es, mit Vielfalt kompetent umzugehen. Achtet ihr bei euch auf diverse Sprache? Wie wertschätzend begegnet ihr euch in der Organisation? Wie offen und sensibel seid ihr für die verschie denen Lebensweisen? Alle Angebote sollten so gestaltet sein, dass sich alle angenommen und unterstützt fühlen. Daher reicht es nicht, nur zwei Dimensionen in den Blick zu nehmen.

Es ist toll, dass für euch die Qualifikation jeder einzelnen Person zählt. Aber ist das wirklich auf allen Ebenen so? Immer mehr Organisationen sagen, alle haben die gleichen Möglichkeiten zum Beispiel eine Führungsposition zu besetzen. Leider sieht das in der Realität aber immer noch anders aus: Die meisten Führungskräfte sind Männer und sie sind oftmals weib. Ebenso verdienen Frauen in Deutschland selbst im Jahr 2020 weiterhin 18 % weniger als Männer. Es gibt also noch vieles zu tun.

Man kann ja nicht auf alles und jede_n Rücksicht nehmen.

Spruch 9

Gute Führung braucht Lebens- und Berufserfahrung. Dafür bist du zu jung.

Spruch 10

Klar, es ist bei Diversity nicht immer einfach alle Personen und Bedürfnisse in den Blick zu nehmen, aber wenn man von vorne herein so denkt, dann ist es bei der Umsetzung umso schwieriger. Auch wenn dich bestimmte Aspekte nicht betreffen und du zufrieden bist, kannst du trotzdem versuchen deinen Blick für die anderen Personen zu schärfen und dich für sie stark zu machen. Solidarität bringt nicht nur dich, sondern auch deine Organisation im positiven Sinne voran.

Erfahrung mit Alter gleichzusetzen, ist zu kurz gedacht. Jede Person hat ihren eigenen Lebensweg und bringt Qualifikationen mit, die unabhängig vom Alter gesammelt werden können. Wenn du lediglich auf das Alter schaust, dann unterschätzt du, welches Potenzial wir junge Beschäftigte mitbringen. Nicht nur mit Blick auf frische Ideen und Kreativität, sondern auch mit Blick auf Lösungsorientierung oder Führungsstärke. Gebt uns jungen Menschen vielmehr die Chance, vom Gegenteil zu überzeugen.

Jede_r kann die eigene Religion / sexuelle Orientierung offen ausleben, nur bitte nicht bei uns am Arbeitsplatz.

Spruch 11

Diversity Management kann sich ja jede_r auf die Fahne schreiben.

Spruch 12

Religion und sexuelle Orientierung gehören zu unserer Persönlichkeit und die bringen wir mit, egal ob am Arbeitsplatz oder in der Freizeit. Keine Person sollte sich verstecken müssen. Die Studie „Out im Office?“ belegt außerdem, dass ein offener Umgang mit sexueller Orientierung am Arbeitsplatz nicht nur positive Auswirkungen auf die einzelnen Personen, sondern auch auf die Organisation hat. Die psychische Belastung ist geringer und LGBTQ-Personen können sich mit ihren Potenzialen voll einbringen.

Auf einige Organisationen mag das vielleicht zutreffen, aber wir können auch selbst erkennen, welche Organisationen sich einsetzen und bei wem Diversity großgeschrieben wird: Wie ist z. B. die Ansprache? Gibt es eine eigene Seite zu Diversity? Wurde die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in die Organisation gebracht? Welche Mitarbeitenden-Netzwerke gibt es? Überprüfe doch einmal selbst bei den einzelnen Organisationen, wie Diversity gelebt und umgesetzt wird und urteile dann.

Diversity hat nichts mit der wirtschaftlichen Zukunftsfähigkeit unserer Organisation zu tun. Wir werden immer neue Arbeitnehmende finden.

Spruch 13

Wir würden ja gerne mehr Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte einstellen. Doch sie bewerben sich nicht bei uns.

Spruch 14

Wusstest du schon: Rund ein Drittel der Generationen X und Y legen Wert auf Vielfalt und Einbeziehung am Arbeitsplatz. Wer sich die Arbeitskräfte von morgen sichern will, sollte in Diversity Management investieren. Außerdem: In Unternehmen mit ethnisch und kulturell diversem Vorstand steigt die Wahrscheinlichkeit von höherem Profit in der Organisation um 43 Prozent. Diversity macht also jede Organisation zukunftsfähiger.

Lass uns doch mal gemeinsam schauen, woran das liegen könnte. Oft wird beim Recruiting nicht auf Diversity gesetzt und es fühlen sich nicht alle Personen angesprochen. Eine inklusive Sprache ist hier zum Beispiel besonders wichtig, damit sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Und wie präsentiert sich die Organisation im Internet? Wird die Vielfalt auch dort sichtbar?

Habt ihr sonst keine Probleme? Ihr solltet lieber den wichtigen Dingen auf der Arbeit nachgehen.

Spruch 15

Über manche Themen spricht man nicht, die sind einfach zu privat. Erst recht nicht am Arbeitsplatz!

Spruch 16

Versuch dich doch auch mal in die Situation anderer zu versetzen. Vielleicht beschäftigen diese Themen andere sehr viel stärker und sie fühlen sich davon betroffen. Am Arbeitsplatz kommen unterschiedliche Persönlichkeiten zusammen und wenn wir einen Arbeitsplatz schaffen, an dem sich jeder wohlfühlt und das miteinander gestärkt wird, dann hat es auch positive Auswirkungen auf unsere Arbeit und bringt die Organisation voran. Von daher: Diversity gehört zu den wichtigsten Dingen!

Die Entscheidung, wie viel eine Person von sich preisgibt, obliegt natürlich ihr selbst, doch sollte das Umfeld alle Möglichkeiten schaffen. Denn unsere Persönlichkeit mit all ihren Diversity-Dimensionen leben wir nicht nur im privaten Raum, sondern auch am Arbeitsplatz. Gerade weil vielleicht im Moment niemand darüber redet, ist es wichtig, jetzt anzufangen und Vielfalt zu stärken.

Bei uns haben alle die gleichen Chancen. Ich habe noch nie erlebt, dass jemand bei uns diskriminiert oder benachteiligt wird.

Spruch 17

In unserer Branche arbeiten hauptsächlich Männer. Ist doch klar, dass es daher auch wenige Frauen in Führungspositionen gibt. Da hilft auch kein Diversity Management.

Spruch 18

11 Bist du dir da wirklich sicher? Diskriminierung und Benachteiligung ist nämlich nicht immer auf den ersten Blick sichtbar. Besonders strukturelle Benachteiligung liegt im Verborgenen. So haben nicht alle die gleichen Chancen bei der Bezahlung, den Karrieremöglichkeiten oder dem Einstieg ins Berufsleben. Außerdem trauen sich viele nicht darüber zu sprechen. Nur weil niemand was sagt, heißt es nicht, dass nicht doch Diskriminierung vorliegt. Hör dich doch einfach mal bei dir um und frag nach!



11 Dieses Argument finde ich nicht korrekt und unpassend. Schließlich arbeiten in von Frauen dominierten Arbeitsbereichen wie Krankenhäusern, Vorschulen oder Verlagen heute überwiegend männliche Chefs. Warum sollten weibliche Führungskräfte nicht auch überwiegend männliche Belegschaften führen können? Sie können hier sogar noch mal neue Perspektiven und Fähigkeiten einbringen. Wir können viel voneinander lernen und sollten auf dieses Potential aufbauen, statt uns kategorisch auszuschließen.



Gemischte Teams sind doch viel unruhiger und Entscheidungen dauern viel länger.

Spruch 19

Bei Diversity geht es nur um Gleichmacherei.

Spruch 20

11 Ja, in einem diversen Team kann es durchaus zu Diskussionen und Meinungsverschiedenheiten kommen. Aber gleichzeitig bietet es die Chance, durch die unterschiedlichen Persönlichkeiten und Perspektiven jedes Einzelnen neue Innovationen und Ideen umzusetzen. Mehr noch: Ein diverses Team arbeitet viel effektiver und qualitativer. Das bringt nicht nur die Organisation, sondern auch die einzelnen Personen voran. Vielleicht arbeitest du mal selbst in einem diversen Team und kannst es miterleben.



11 Diversity ist mehr als nur Gleichstellung. Es geht vielmehr um Chancengleichheit und darum, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der es jeder Person ermöglicht, so zu sein wie sie sein möchte. Gleichzeitig heißt es auch, jede Person kann sich unabhängig von ihren Eigenschaften mit ihren Potenzialen einbringen, ohne dass ihr bestimmte Hürden in den Weg gestellt werden. Lass uns gerne mal genauer mit diesem Blick auf unsere Organisation schauen.



Ausschneidebogen 6 von 6

