



2022–2024

DIVERSITY & INCLUSION STRATEGIE

EINFÜHRUNG

Wir verstehen uns als Teil eines Ganzen. Unser Denken und Handeln ist motiviert von der Überzeugung, dass nur gemeinschaftliches Handeln zu einer nachhaltigen, offenen und transparenten Leistungsstruktur führen kann. Als Unternehmen sind wir Teil der Gesellschaft und tragen die Verantwortung, ein inklusives und vielfältiges Unternehmen zu gestalten und genau das wollen wir mit unserer Diversity & Inclusion (D&I) Strategie erreichen.

Unsere Mission für Diversity & Inclusion

Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben – ungeachtet ihrer ethnischen und/oder sozialen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Weltanschauung, ihrer körperlichen und/oder geistigen Verfassung oder ihres Alters. Alle Mitarbeitenden können gleichermaßen teilhaben an den Aufgaben und Herausforderungen, die sich durch unseren gesellschaftlichen Auftrag ergibt. Damit ermöglichen wir allen Mitarbeitenden, ihr individuelles Potenzial auszuschöpfen. Wir geben ihnen die Freiheit, ihre unterschiedlichen Kulturen, Identitäten und Kenntnisse zu entfalten, damit wir als Gesamtheit einen sinnvollen und positiven gesellschaftlichen Beitrag leisten.

Unsere Mission ist, D&I als Selbstverständnis in der Unternehmenskultur zu etablieren.

Unser Engagement für Gleichheit, Vielfalt und Inklusion

Wir haben eine D&I-Strategie eingeführt, die 10 konkrete Maßnahmen festlegt und in 4 Kategorien gegliedert ist. Diese enthalten spezifische Ziele, anhand derer wir unseren Fortschritt verfolgen. Wir haben bereits viele Schritte unternommen, sind uns jedoch bewusst, dass wir uns auf einer Reise befinden.



WAS WIR MEINEN, WENN WIR SAGEN...



Diversity

Diversity ist eine Kombination aus verschiedenen Individuen oder Gruppen von Menschen. Sie bringen eine Vielzahl von Perspektiven, Ideen, Überzeugungen und Kulturen ein. Im Sinne der Vielfalt möchten wir Menschen positiv stärken, indem wir respektieren und wertschätzen, was sie von anderen unterscheidet. Insbesondere in Bezug auf Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Überzeugung (oder deren Fehlen), Behinderung, sexuelle Orientierung, Nationalität, Neurodiversität und sozioökonomischem Hintergrund.



Inklusion

Inklusion wird durch eine kollektive organisatorische Anstrengung erreicht, um sicherzustellen, dass alle Gruppen und Einzelpersonen ungeachtet ihres Hintergrunds, ihrer Identität oder ihrer Umstände kulturell und sozial willkommen sind und mit Gerechtigkeit und Respekt behandelt werden. Eine inklusive Organisation ist eine Organisation, in der Menschen ein Maß an Unterstützung und Engagement von anderen spüren, damit sie bei der Arbeit ihr Bestes geben können. Dies könnte eine bewusste Veränderung der Organisationskultur bedeuten, die sichtbare Auswirkungen hat. Dies äußert sich zum Beispiel in der Förderung einer breiteren Teilnahme an Meetings. Der Inklusionsprozess bindet jeden Einzelnen ein und gibt den Menschen das Gefühl, als wesentlich für den Erfolg der Organisation angesehen zu werden.

UNSER AKTIONSPLAN

Rekrutierung

- Blindes CV-Screening
- Target recruitment
- Inhalt und Erreichbarkeit der Karriereseite

Bewusstsein und Training

- Sensibilisierungsworkshops
- Lunch Talks über verschiedene Themen

Unterstützung zum Erfolg

- Internes Netzwerk
- Diversity Tag
- Topsharing Stellen
- Personalentwicklung & Prozessprüfung

Kultur und Klima

- Inklusive Sprache (DGS, Einfache, Leichte und genderneutrale Sprache)
- Mehrsprachigkeit
- Diversity Arbeitskreis
- Beschwerdemanagement



WIR BEGEBEN UNS AUF EINE REISE...

Wir haben eine D&I-Strategie eingeführt, die 10 konkrete Maßnahmen festlegt und in 4 Kategorien gegliedert ist. Diese enthalten spezifische Ziele, anhand derer wir unse-

ren Fortschritt verfolgen. Wir haben bereits viele Schritte unternommen, sind uns jedoch bewusst, dass wir uns auf einer Reise befinden.



2022

ANALYSE

Diversity und Inklusion steht auf der Tagesordnung, doch es gibt keine Strategie und Ordnung, um diese Potenziale zu nutzen.



2022

VERSTEHEN

Führung und Management erkennen die geschäftlichen Vorteile der Vielfalt an. Eine Status-Quo-Analyse zur Erstellung der D&I-Strategien von TAMAJA wurde umgesetzt.



2023

UMSETZUNG

D&I ist vollständig in das Tagesgeschäft integriert. Führung und Management sind bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, dass D&I unterstützt und ein positives, integratives Verhalten fördert. Unsere D&I-Initiativen berücksichtigen lokale und regionale Bedürfnisse und unterstützen den Unternehmenserfolg.



2024

VERSTETIGUNG

D&I spielt bei TAMAJA eine zentrale Rolle. Sie ist Teil unserer täglichen Arbeit und ein grundlegender Bestandteil unserer Kultur und unserer Identität. D&I prägt die allgemeine Geschäftsstrategie und zeigt Auswirkungen auf die Unternehmensleistung.



INDEX

<p>Blindes CV-Screening</p>	<p>Untersuchungen zeigen, dass Lebensläufe mit Namen weiblicher Personen oder ethnischer Minderheiten tendenziell weniger günstig bewertet werden als Lebensläufe mit männlichen oder dominanten ethnischen Namen. Auch wenn alle anderen Details des Lebenslaufs gleich sind. Blindscreening kann helfen, potenzielle Verzerrungen zu beseitigen. Wir werden untersuchen, wie und ob die Blindsichtung von Lebensläufen in unseren Rekrutierungsprozess integriert werden kann.</p>
<p>Target recruitment</p>	<p>Wir werden unsere offenen Stellen umfassend und zugänglich bekannt machen und eine vielfältigere Pipeline von Talenten fördern, aus denen wir rekrutieren können.</p>
<p>Inhalt und Erreichbarkeit der Karriereseite</p>	<p>Wir wollen sicherstellen, dass die Inhalte transparent und aktuell sind und unsere Werte sowie unsere Diversitäts- und Inklusionsziele widerspiegeln. Wir wollen einen einfachen und intuitiven Bewerbungsprozess anbieten, der Zugang zu Richtlinieninformationen gibt und ein Gefühl unserer Kultur vermittelt.</p>
<p>Sensibilisierungstrainings</p>	<p>Wir alle kommen aus einem kulturellen Umfeld mit persönlichen Erfahrungen und Geschichten, das unsere Gefühle und Einstellungen (bewusst oder unbewusst) gegenüber Anderen beeinflusst. Auf der Grundlage von Ethnie, Geschlecht, Alter und Aussehen. Schulungen zu diesem Thema werden uns helfen, die Auswirkungen zu verstehen, die solche Vorurteile auf unsere Entscheidungen und die Art und Weise, wie wir mit anderen interagieren, haben können.</p>
<p>Lunch Talk</p>	<p>Wir wollen ein flexibles und leicht zugängliches Angebot machen, welches den Teilnehmenden erlaubt, ihr Wissen und ihren Horizont in Sachen D&I einfach und unkompliziert zu erweitern. Diese Diversity-Dialoge, die etwa 45 – 60 min dauern, finden monatlich online statt. Sie sollen dazu dienen, ein Diversity-Klima zu schaffen, in dem Menschen auch über schwierige Themen sprechen können, ohne Angst zu haben, aufgrund ihrer Meinung verurteilt zu werden.</p>



<p>Internes Netzwerk</p>	<p>Informelle Integration (internes Netzwerk) bezieht sich auf die Teilnahme von vielfältigen Menschen an sozialen Netzwerken und Mentoring-Programmen innerhalb der Organisationen. Sie sind entscheidend für den beruflichen Aufstieg von Minderheiten, da sie Unterstützung, Sponsoring und Sichtbarkeit bieten.</p>
<p>Topsharing Stellen</p>	<p>Wir wollen Topsharing-Stellen (von 2 Personen geteilte ausgefüllte Führungs-Stelle) im Unternehmen schaffen und so den Zugang zu diesen Positionen im Teilzeitmodell erleichtern.</p>
<p>Diversity-Tag</p>	<p>Wir wollen unseren ersten Diversity-Tag feiern und intern eine große Sensibilisierungskampagne gestalten.</p>
<p>Personal-entwicklung & Prozess-überprüfung</p>	<p>Wir möchten Richtlinien für die persönliche Entwicklung überprüfen und bei Bedarf neue erstellen und einführen. Wir werden auch unsere internen Beförderungsprozesse und -kriterien überprüfen, um sicherzustellen, dass die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung allen Mitarbeitenden gleichermaßen zugänglich sind.</p>
<p>Inklusive Sprache</p>	<p>Die Sprache, die wir verwenden, ob geschrieben oder gesprochen, formell oder informell, schafft die Voraussetzungen für ein integratives Umfeld. Inklusive Sprache vermeidet die Identifizierung, Stereotypisierung oder Erniedrigung von Menschen auf der Grundlage impliziter Vorurteile und Wahrnehmungen persönlicher Merkmale oder des kulturellen Hintergrunds.</p>



<p>Mehrsprachigkeit</p>	<p>Deutsch ist unsere Unternehmenssprache. Jedoch wissen wir, dass wir viele Sprache sprechen und das schätzen wir sehr. Daher wollen wir sicherstellen, dass wichtige Informationen (zum Beispiel, Verträge, Verhaltenskodex, Datenschutz etc.) bei allen ankommen und daher in verschiedenen Sprachen übermittelt werden.</p> <p>Wir unterstützen weiterhin alle*, die ihre individuelle Deutschkenntnisse verbessern möchten und fördern jede Bemühung, die deutsche Sprache zu lernen oder zu verbessern.</p>
<p>Diversity-Arbeitsgruppe</p>	<p>Mitarbeitenden-Netzwerke sind ein wirksames Mittel, um Vielfalt zu fördern, ein Gemeinschaftsgefühl aufzubauen und Perspektiven, Erfahrungen und Ideen auszutauschen. Sie bieten Kolleginnen und Kollegen einen sicheren Raum, um sich gegenseitig zu unterstützen und Probleme anzusprechen, welche die Arbeit betreffen.</p>
<p>Beschwerde-management</p>	<p>Wir wollen einen Mechanismus schaffen, wo Betroffene von Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung, Gewalt, Mobbing oder Stalking die Vorfälle melden und Beschwerde einreichen können. Auf dieser Basis sollen sie Beratung und Unterstützung erhalten. Zudem wollen wir eine ausführliche Dokumentation der Fälle und eine jährliche Veröffentlichung der Daten aufbauen.</p>

Impressum

© Juni 2023 | Tamaja

Titelfoto © Alexandr Ivanov/Pixabay

TAMAJA Soziale Dienstleistungen GmbH, Theodor-Heuss-Platz 4, 14052 Berlin

Handelsregister: HRB 160633 B, Registergericht: Amtsgericht Berlin-Charlottenburg

Vertreten durch: Michael Elias



