

IN. SIGHT

POLITIKHEFT VON INEOS IN KÖLN

News, Fakten, Einblicke, Positionen

Vielfalt macht uns stärker

Bei INEOS in Köln sind Menschen aus 35 Nationen beschäftigt, mit Angehörigen von Familien in mehreren Generationen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen und Bedürfnissen. Diese Vielfalt steht für Kreativität, sorgt für neue Ideen und ist Voraussetzung für das Hervorbringen von Innovationen. Sie ist der Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg und seit jeher ein Teil der

Unternehmenskultur. Wir glauben an Toleranz und Respekt. Mit einer Reihe von Initiativen und Projekten macht sich INEOS in Köln jeden Tag aufs Neue stark für ein vielfältiges und respektvolles Miteinander – im Unternehmen und darüber hinaus. Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Herabwürdigung und Ausgrenzung haben keinen Platz in unserem Arbeitsleben.

Es freut uns, dass auch die Politik dem Thema Vielfalt ihre Aufmerksamkeit schenkt. Ihre Aufgabe ist es, die Voraussetzungen für mehr Chancengerechtigkeit und Teilhabe zu schaffen. Bei der Umsetzung sind Politik, Wirtschaft und Gesellschaft – wir alle – gleichermaßen gefordert.

EDITORIAL

Vielfalt braucht ein klares Bekenntnis

Interview mit der Geschäftsführung von INEOS in Köln

NRW-Ministerin Josefine Paul sagt in ihrem Interview in dieser IN.SIGHT-Ausgabe: „Vielfalt macht uns stärker.“ Was bedeutet Vielfalt für INEOS in Köln?

» **Dr. Patrick Giefers:** Was für NRW gilt, gilt auch für INEOS in Köln. Vielfalt ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Sie ist Voraussetzung für Kreativität und Ideenreichtum. Denn aus unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen entstehen in der Praxis originelle Lösungen und Innovationen. Vielfalt ist also auch ein Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg.

» **Dr. Axel Göhr:** Schon vor neun Jahren hat INEOS in Köln die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Damit bekennen wir uns zum Ziel, ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen – in der Arbeitswelt und darüber hinaus. Hierzu beteiligen wir uns jedes Jahr mit eigenen Aktionen am Deutschen Diversity-Tag.

Wie fördern Sie Vielfalt im Arbeitsalltag?

» **Dr. Giefers:** Unsere Führungskräfte beschäftigen sich intensiv mit dem Thema Vielfalt, um den partnerschaftlichen Umgang innerhalb der Belegschaft zu stärken und zu fördern. Mit Projekten, Aktionen und Schulungen informieren und sensibilisieren wir.

Und das heißt konkret?

» **Dr. Göhr:** Aktuell sind wir dabei, Netzwerke aufzubauen, die sich mit den Dimensionen von Vielfalt beschäftigen. Mitarbeitende können sich als Botschafter/innen benennen lassen und sich aktiv einbringen. Außerdem bieten wir Schulungen und Trainings an – unter anderem ein mehrwöchiges Präventionstraining mit dem Business Council for Democracy. Dabei geht es um den Umgang mit Hassrede, gezielter Desinformation und Verschwörungstheorien. Hinzu kommen Projekte unserer Auszubildenden sowie Beratungs- und Hilfsangebote.

Eine Kerndimension von Vielfalt ist das Geschlecht. In der Chemieindustrie und in anderen Branchen gibt es zu wenig Frauen ...

» **Dr. Giefers:** ... und genau das wollen wir ändern: Im September haben wir bei INEOS in Köln eine Initiative zur systematischen Frauenförderung ins Leben gerufen. Erste Maßnahme war der Beitritt zum Frauen-Karrierenetzwerk „Lean In“. Wir versprechen uns von der Initiative wichtige Impulse, um den Frauenanteil nachhaltig zu erhöhen. Damit leisten wir nicht nur einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität unseres Unternehmens, sondern auch zur Fachkräftesicherung.

Wie engagiert sich INEOS in Köln noch für die Fachkräftesicherung?

» **Dr. Göhr:** Fachkräftesicherung ist auch Zukunfts- und Standortsicherung. Daher setzen wir uns seit vielen Jahren für die Nachwuchsförderung ein und beteiligen uns an der Initiative TuWaSI, die sich für forschendes Lernen in den naturwissenschaftlichen Fächern an Schulen einsetzt. Wir sind größter Sponsor dieses Bildungsprojekts, bei dem es darum geht, den Nachwuchs für Naturwissenschaften zu begeistern. Auch engagieren wir uns am Girls' Day und am Aktionstag „Meine Position ist Spitze“ der Brancheninitiative ChemCologne.

uns dabei: Wir brauchen eine kurzfristige Umsetzung, denn in den kommenden Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen – nicht nur in der chemischen Industrie. Es geht hier also um die Zukunft des Wirtschafts- und Industriestandortes NRW.

» **Dr. Göhr:** Und um den Standort langfristig zu sichern, muss mehr in Bildungsmaßnahmen investiert werden, die das Arbeitskräftepotenzial im naturwissenschaftlich-technischen Bereich auf eine breitere Basis stellen. Auch gilt es, bei der Berufsorientierung die guten Beschäftigungsperspektiven

Mit unserer Initiative IN.RESPECT setzen wir ein starkes Zeichen für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander. Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Herabwürdigung und Ausgrenzung werden bei INEOS in Köln nicht toleriert.

Die NRW-Landesregierung will mit ihrer Fachkräfteoffensive neue Potenziale für den Arbeitsmarkt in NRW erschließen. Wie stehen Sie zu diesem Vorhaben?

» **Dr. Giefers:** Wir begrüßen jede Initiative, die hilft, den drohenden Fachkräftemangel abzufedern. Unternehmen schaffen das nicht alleine. Wichtig ist

und das geringe Arbeitslosigkeitsrisiko in der Chemieindustrie deutlich zu machen. Schließlich sollten wir bei der Berufsorientierung Geschlechterklischees überwinden, damit sich auch mehr Frauen für Berufe entscheiden, die bislang von Männern dominiert werden.

55 %

der befragten Personen sehen Vielfalt als Erfolgsfaktor für Innovationsfähigkeit in Organisationen.

77 %

der befragten Fach- und Führungskräfte geben an, sich eher bei einem Unternehmen bewerben zu wollen, das Vielfalt lebt.

50 %

des in Deutschland prognostizierten Fachkräftemangels könnte laut der Unternehmensberatung McKinsey durch personelle Vielfalt in den Unternehmen abgefedert werden.

25 %

Um 25 Prozent größer ist die Wahrscheinlichkeit für Unternehmen, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein, wenn im Topmanagement auch Frauen vertreten sind.

43 %

Um 43 Prozent steigt die Wahrscheinlichkeit für höheren Profit bei Unternehmen mit ethnisch und kulturell diversem Vorstand.



Die Geschäftsführer von INEOS in Köln, Dr. Patrick Giefers (l.) und Dr. Axel Göhr (r.)



NAH DRAN

Vielfältiges Miteinander

INEOS in Köln zeigt Haltung

Im Foyer des Verwaltungsgebäudes ONE von INEOS in Köln fällt ein Schriftzug ins Auge: Willkommen in vielen verschiedenen Sprachen. Diese Begrüßung bildet nur eine Dimension von Vielfalt ab, nämlich die ethnische Herkunft und Nationalität. Gemeint ist jedoch mehr: Am Standort Köln ist Vielfalt willkommen – in allen Facetten.

INEOS in Köln steht für eine Unternehmenskultur, die sich zu Vielfalt, respektvollem Umgang und Offenheit bekennt. Bereits 2013 hat INEOS in Köln die „Charta der Vielfalt“ des Vereins Charta der Vielfalt e.V. unterzeichnet mit dem Ziel, ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen. Hierzu beteiligt sich INEOS in Köln jedes Jahr mit eigenen Aktionen am Deutschen Diversity-Tag und zeigt „Flagge für Vielfalt“ in der Arbeitswelt und darüber hinaus.

1 Klare Haltung: IN.RESPECT

Mit der unternehmenseigenen Initiative IN.RESPECT setzt INEOS in Köln ein starkes Zeichen für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander. Die Initiative ist Ausdruck der Wertebasis von INEOS und steht für eine klare Haltung: **Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Herabwürdigung und Ausgrenzung werden nicht toleriert.** Die stetige Auseinandersetzung mit dem Thema steht auf der Agenda der Führungskräfte, um den partnerschaftlichen Umgang am Standort zu stärken und zu fördern. Diese Haltung findet ihren Ausdruck in Schulungen, Projekten und Aktionen, um Beschäftigte über Vielfalt zu informieren und für die damit verbundenen Themen zu sensibilisieren.

2 Informieren und vernetzen

Vielfalt kann nur gelebt werden, wenn die damit verbundenen Werte verstanden und verinnerlicht werden. Im Intranet von INEOS in Köln informiert eine eigene Rubrik über Vielfalt und die Kerndimensionen **Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft.** Für jede der Dimensionen können sich Beschäftigte als Botschafter/innen melden, um aktiv mitzuwirken.

Wir schaffen Netzwerke, um Vielfalt noch stärker in unserem Arbeitsalltag zu verankern. Das Thema Vielfalt soll im Alltag präsent sein, nicht nur zu besonderen Anlässen. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen engagieren sich hierfür, und darauf sind wir stolz!

Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua
Leiterin Unternehmenskommunikation bei INEOS in Köln



3 Position beziehen

Auszubildende und dual Studierende machen sich mit eigenen Aktionen regelmäßig für ein vielfältiges Miteinander stark – das Spektrum reicht von Videoprojekten bis hin zur Organisation einer eigenen Stand-up Comedy. **2021 fungierten einige Auszubildende im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus als Botschafter/innen im Unternehmen.** Das Motto: Ohne Rassismus. Mit Courage.

Wir finden es großartig, dass sich unsere Nachwuchskräfte über ihre Ausbildung hinaus engagieren und eine klare Haltung für ein vielfältiges Miteinander einnehmen.

Siegfried Franke
Ausbildungsleiter bei INEOS in Köln



4 Demokratie stärken

In Zusammenarbeit mit dem Business Council for Democracy bietet INEOS in Köln Präventionstrainings an. **Im Frühjahr 2022 nahmen 25 Beschäftigte am ersten bundesweiten Training „democracy@work“ teil.** Innerhalb von sechs Wochen lernten sie die Mechanismen hinter der Ausbreitung von Hassrede und gezielter Desinformation sowie Verschwörungstheorien kennen und erarbeiteten, was sie konkret dagegen tun können. Geübt wurde der Umgang mit digitalen Medien in Bezug auf demokratisches Verständnis und reflektiertes Handeln. „Demokratie ist für uns alternativlos und unverhandelbar. Demokratie muss gelernt werden und bedarf der Mitwirkung aller. Deshalb freut es uns sehr, dass wir unseren Beschäftigten diese Trainings anbieten dürfen“, so Leiterin der Unternehmenskommunikation Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua, eine der Teilnehmenden an den Trainings.

Sich für Demokratie einzusetzen finde ich außerordentlich wichtig, denn sie bietet die besten Voraussetzungen, das Leben in Frieden und Freiheit zu gestalten und genießen zu können. Ich bin sehr froh, in einem demokratischen Land aufgewachsen zu sein und hier zu leben – mit Menschen unterschiedlicher Meinungen, Religionen und Herkunft.

Georg Stassen, Technischer Sachbearbeiter SQR-Behördenmanagement bei INEOS in Köln



IN.RESPECT

KONKRET

Frauen gezielt unterstützen und fördern

Neue Initiative bei INEOS in Köln

INEOS in Köln bekennt sich ausdrücklich dazu, die Vielfalt im Unternehmen über eine systematische Frauenförderung auszubauen. Bei einer Auftaktveranstaltung im September 2022 wurden der interessierten Belegschaft erste Maßnahmen und Ziele vorgestellt. „Vielfalt in allen Bereichen zu leben, spielt für uns eine zentrale Rolle und ist ein wichtiges Ziel. Dazu gehört neben sechs weiteren Kerndimensionen von Vielfalt auch die Dimension Geschlecht und geschlechtliche Identität“, betont Dr. Patrick Giefers, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor bei INEOS in Köln. „Mit der Initiative schlagen wir ein neues Kapitel bei der systematischen Förderung von Frauen bei INEOS in Köln auf.“ Marco Hucklenbroich, Betriebsratsvorsitzender von INEOS in Köln: „Die Förderung und Unterstützung von Frauen liegt uns als Betriebsrat sehr am Herzen. Es gilt, in vielen Bereichen umzudenken, entsprechende Budgets zur Verfügung zu stellen und für Veränderungen bereit zu sein.“

Zu wenige Frauen im MINT*-Bereich

Die Initiative trägt dazu bei, den Frauenanteil bei INEOS in Köln gezielt zu erhöhen. Aktuell sind rund 10 Prozent der Beschäftigten weiblich. Damit liegt das Unternehmen im aktuellen Trend: Laut MINT-Frühjahrsreport 2022 des Instituts der deutschen Wirtschaft lag der Frauenanteil unter allen erwerbstätigen MINT-Fachkräften 2019 bei 10,8 Prozent, unter den MINT-Akademikerinnen waren es rund 22,3 Prozent. „Mit dem neu gegründeten Gremium IN.RESPECT und mit der Unterstützung unserer Beschäftigten gehen wir das Thema Frauenförderung nun zielgerichtet und systematisch an. Dazu gehört es, unterschiedliche Sichtweisen einzunehmen und das Potenzial von Frauen als Fach- und Führungskräfte verstärkt zu nutzen“, so Dr. Axel Göhr, Geschäftsführer Produktion und Services bei INEOS in Köln.



10,8 % MINT-Fachkräfte

10 % INEOS in Köln

22,3 % MINT-Akademikerinnen

Bewährtes fortsetzen

Mit der unternehmenseigenen Initiative IN.FAM macht sich INEOS in Köln seit einigen Jahren für die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stark. Seit 2018 kooperiert das Unternehmen mit der Firma „famPlus“, die bei der Organisation von Kinderbetreuung und Angehörigenpflege unterstützt und zudem eine vielfältige Fachberatung bietet.

Die Kosten für Organisation und Beratung trägt INEOS in Köln. Zudem können Beschäftigte regelmäßig an (Online-)Seminaren von „famPlus“ teilnehmen. „Damit tragen wir den sich verändernden Lebensumständen und Anforderungen unserer Beschäftigten Rechnung. Es ist für uns ein wichtiger Baustein, um das Unternehmen attraktiver zu machen und beste Bedingungen zu bieten, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen“, betont Dr. Patrick Giefers.



YouTube

Sehen Sie hier das Video Women in INEOS

Frauen-Karrierenetzwerk „Lean In“

Eine wichtige Maßnahme im Rahmen der systematischen Frauenförderung ist das Mitwirken im Frauen-Karrierenetzwerk „Lean In“. Es unterstützt Frauen, ihre persönlichen und beruflichen Ziele zu verwirklichen und hilft, integrative Arbeitsplätze zu schaffen. Hierzu kommen Mitarbeiterinnen von INEOS in Gruppen von acht bis zwölf Frauen mindestens einmal im Monat in sogenannten „Lean In“-Zirkeln zusammen, um Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. „Ziel ist, grundlegende Probleme der geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit anzusprechen und mit dem Standort zusammenzuarbeiten, um ein besseres Umfeld für alle zu schaffen“, erklären Junior Communications Managerin Johanna Pauly und Deborah Schmitz, Procurement Performance and Development Manager bei INEOS in Köln.



Anja Hilden, C, Market Managerin

Auch an anderen Standorten der INEOS-Gruppe gibt es bereits „Lean In“-Zirkel. Dies ermöglicht es Frauen bei INEOS, sich über Standort- und Ländergrenzen hinweg zu vernetzen. Anja Hilden, Mitglied im Sprecherausschuss der leitenden Angestellten: „Meine Vision ist es, in unserem Unternehmen einen annähernd gleichen Anteil von Männern und Frauen zu haben und wertschätzend miteinander umzugehen. Das führt zu mehr Vielfalt, Begeisterung und einem ausgewogenen Betriebsklima und trägt dazu bei, die Attraktivität unseres Unternehmens zu erhöhen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf zukünftige weibliche Auszubildende wichtig.“

Ziel ist, grundlegende Probleme der geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit anzusprechen und mit dem Standort zusammenzuarbeiten, um ein besseres Umfeld für alle zu schaffen.

Deborah Schmitz (l.), Procurement Performance and Development Managerin und Johanna Pauly (r.), Junior Communications Managerin bei INEOS in Köln

*MINT: kurz für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

HINTERGRUND

Gemeinsam für Nachwuchsförderung

Junge Talente früh für MINT begeistern

Demografischer Wandel, Digitalisierung und Energiewende – der Bedarf und die Nachfrage nach MINT-Arbeitskräften wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen. **Schon bis 2024 werden laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) jedes Jahr mehr als 64.700 MINT-Akademiker/innen wegen ihres Alters aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, bei MINT-Fachkräften sind es im selben Zeitraum rund 274.000 pro Jahr. In den kommenden zehn Jahren wird der jährliche Bedarf weiter ansteigen: bei MINT-Akademiker/innen auf 77.900, bei MINT-Fachkräften auf 278.100, so die Prognose.**

Die Corona-Pandemie könnte zusätzliche Rückschritte bei der Fachkräftesicherung zur Folge haben. Diese sind unter anderem auf Schulschließungen in den Jahren 2020/21 zurückzuführen. „Empirische Studien zeigen dadurch verursachte Lernverluste auf, die ohne kompensierende Maßnahmen in den Schulen einen Rückgang bei den Kompetenzen bewirken könnten“, heißt es im MINT-Frühjahrsreport 2022 des IW.

Die chemische Industrie und viele andere Branchen brauchen jedoch dringend Arbeitskräfte mit vielfältigen Talenten, Kompetenzen und Fertigkeiten, um die bevorstehenden Herausforderungen zu stemmen. Auch hier macht Vielfalt den Unterschied.

Früh übt sich mit TuWaS!

Eine von vielen wichtigen Initiativen zur Fachkräftesicherung ist die frühe Förderung des Interesses an MINT-Fächern. INEOS in Köln beteiligt sich bereits seit 2008 an der Initiative TuWaS! (Technik und Naturwissenschaften an Schulen) im Rheinland, die sich für forschendes Lernen in den naturwissenschaftlichen Fächern an Grund- und weiterführenden Schulen einsetzt.

Die Industrie- und Handelskammern Köln, Bonn/Rhein-Sieg und Mittlerer Niederrhein ermöglichen mit Fördernden aus der Wirtschaft und Stiftungen derzeit 167 Schulen in der Region die Teilnahme. „Das Projekt weckt durch einen handlungsorientierten Unterricht frühzeitig das Interesse für MINT-Fächer. Die Schulen erhalten so zwölf naturwissenschaftlich-technischen Themen erprobtes Experimentier- und Lehrmaterial für die Klassenstufen 1 bis 6“, erklärt Iris Wirths, Projektleiterin TuWaS! Rheinland. Angeboten werden Themen wie „Chemische Tests“, „Bewegung und Konstruktion“ oder „Lebenszyklus eines Schmetterlings“. Lehr-

kräfte werden in Fortbildungen der IHK geschult, um die Experimentiereinheiten optimal in ihren Unterricht einzubinden.

INEOS in Köln ist größter Sponsor des Bildungsprojekts im Rheinland und übernimmt dabei für mittlerweile 40 Schulen die Kosten für die Experimentiereinheiten. Mit den praxisnahen Experimenten der TuWaS!-Einheiten können Schüler/innen naturwissenschaftliche Phänomene beobachten und bewerten. „Als junge Forschende erhalten sie

auf spielerische Art und Weise einen Zugang zum wissenschaftlichen Arbeiten“, so Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua, Leiterin Unternehmenskommunikation bei INEOS in Köln. Simone Cornelissen, Schulleiterin Grundschule Budica in Kaarst-Bütgen, die seit 2014 an TuWaS! teilnimmt: „Alle sind mit viel Spaß und Engagement dabei. So ermöglichen wir einen praxisorientierten und lebendigen Unterricht. Wir freuen uns sehr, dass wir die großartigen Experimentiereinheiten von TuWaS! an unserer Schule anbieten können.“



Starke Partnerschaften

TuWaS! geht auf eine Initiative der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Freien Universität Berlin zurück, die für die inhaltlichen und pädagogischen Konzepte verantwortlich sind und das Projekt wissenschaftlich begleiten. Inzwischen nehmen deutschlandweit fast 400 Schulen teil. Inspiriert durch den Erfolg eines ähnlichen Modells

in Schweden hat die Neurowissenschaftlerin Prof. Dr. Petra Skiebe-Corrette das Projekt 2006 ins Leben gerufen. „TuWaS! begann mit sieben Grundschulen in Berlin und 2008 mit vier Schulen im Rheinland. Die ersten TuWaS!-Einheiten wurden in einem Abstellraum der Freien Universität Berlin gewartet. Inzwischen sind es in Berlin und NRW jeweils mehr als 170 Schulen und es gibt zwei große Materialzentren, die mehr als eintausend TuWaS!-Einheiten warten. Das ist ein toller Anstieg, der sich mit weiterer Unterstützung fortsetzen könnte.“ Ermöglicht wird diese positive Entwicklung durch die langjährige Partnerschaft zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Schulen. „TuWaS!-Rheinland gäbe es ohne die Unterstützung von mehr als 70 Unternehmen, Stiftungen und Vereinen nicht“, so die TuWaS!-Initiatorin. **„INEOS in Köln fördert besonders viele Schulen und nimmt damit eine Vorreiterrolle bei der MINT-Frühförderung ein. Denn dieses Engagement motiviert andere Organisationen, sich ebenfalls einzubringen.“**

Kathrin Jung, Schulleiterin der Grundschule GGS An den Kaulen, und seit den Anfängen 2008 als erste TuWaS!-Schule dabei: **„Die Kooperation mit INEOS und der IHK zeigt, wie eine gelungene Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Schule aussehen kann. Wir waren eine der ersten TuWaS!-Schulen im Rheinland und die erste TuWaS!-Schule von INEOS in Köln. Das Projekt ist für uns eine große Bereicherung.“**

INEOS in Köln engagiert sich über TuWaS! hinaus für Kinder und Jugendliche, etwa durch die Teilnahme am Girls' Day, am Aktionstag „Meine Position ist spitze“ der Brancheninitiative ChemCologne oder im Rahmen der Initiative Kooperationsnetz Unternehmen der Region und Schulen (KURS). „Wir lernen dabei regelmäßig hochmotivierte und talentierte junge Menschen kennen, die uns inspirieren. Damit sind die Partnerschaften auch für uns sehr wichtig“, so Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua.



Wir möchten Kindern und Jugendlichen so früh wie möglich interessante Einblicke in naturwissenschaftlich orientierte Unternehmen geben.

Die chemische Industrie und viele andere Branchen brauchen dringend Arbeitskräfte mit vielfältigen Talenten, Kompetenzen und Fertigkeiten, um die bevorstehenden Herausforderungen zu stemmen.



YouTube

Sehen Sie hier das Video
Meine Position ist spitze!



YouTube

Sehen Sie hier das Video
INEOS & TuWaS! –
10 years IN.SCIENCE



AGENDA POLITIK

Vielfalt macht uns stärker

Interview mit Ministerin Josefine Paul

Die nordrhein-westfälische Landesregierung bekennt sich in ihrer Koalitionsvereinbarung zu Welt-offenheit und Vielfalt: „Gesellschaftliche Teilhabe“, so heißt es dort, „muss unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung, Glaube, sexueller Orientierung, Identität und politischer Überzeugung sein.“ Ziel ist es, dass NRW als „Land der Vielfalt“ das „soziale Gewissen der Bundesrepublik bleibt“. Geplant ist der Ausbau bestehender Gesetze und Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Vielfalt in all ihren Facetten. **Angesichts des fortschreitenden Fachkräftemangels gilt es, die Potenziale einer vielfältigen Gesellschaft auch für den Arbeitsmarkt zu nutzen.** Im Interview mit IN.SIGHT erläutert Josefine Paul, Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Aufgaben und Zielsetzungen der NRW-Landesregierung.

Im Koalitionsvertrag der Landesregierung steht „Nordrhein-Westfalen ist das Land der Vielfalt.“ Was bedeutet Vielfalt für Sie?

» Ob Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität: Nordrhein-Westfalen ist gesellschaftlich so divers wie kein anderes Bundesland. Bei uns leben Menschen aus allen Ländern dieser Erde. Das ist eine unglaubliche Bereicherung. Die Vielfalt der Menschen, die hier leben, hat eine lange Tradition und sie hat unser Land stark gemacht. Wir wollen dafür sorgen, dass sich Menschen aus aller Welt auch in Zukunft bei uns zu Hause fühlen. Vielfalt bedeutet für mich aber auch, dass Menschen so leben können, wie sie sind. Es ist egal, wen man liebt, an wen man glaubt oder wo man herkommt. Diese Vielfalt ist eine unglaubliche Chance für unsere Gesellschaft.

Der Koalitionsvertrag betont weiterhin, dass Vielfalt als Bereicherung verstanden werden müsse, um die Potenziale aller Menschen in Nordrhein-Westfalen zu entfalten. Dies gelte nicht nur gesellschaftlich, sondern ebenso in der Arbeitswelt. Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen und Chancen für eine vielfältige Arbeitswelt?

» In unserem Land soll sich jeder Mensch ganz unabhängig von seinen Persönlichkeitsmerkmalen frei entfalten können. Das gilt sowohl für das Privatleben als auch für den Berufsalltag. Ich möchte beispielhaft vier Bereiche nennen, bei denen ich mir in der Arbeitswelt noch mehr Vielfalt wünsche. Wir alle merken, vor welche Probleme uns der ak-

tuelle Fachkräftemangel stellt. Es ist wichtig, dass wir hier das Potenzial aller Menschen in unserem Land nutzen. Nur: Es muss ihnen auch möglich sein, dieses Potenzial einzubringen. Ich denke da an Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die häufig noch Alltagsrassismus erfahren. Häufig werden sie, wie Studien zeigen, im Bewerbungsprozess benachteiligt oder haben es schwieriger, eine Wohnung zu finden, weil ihr Name eine Einwanderungsgeschichte vermuten lässt. Oder nehmen wir Menschen, die aufgrund ihres Aufenthaltsstatus bei uns nicht arbeiten dürfen, aber eine Stelle annehmen wollen. Wir müssen hier gemeinsam Wege finden, dass diese Gruppe Zugang zur Arbeitswelt findet. Hierbei ist die Umsetzung des Chancen-Aufenthaltsrechts, für das wir in NRW schon im Vorfeld einen rechtlichen Rahmen geschaffen haben, der Geduldeten auch jetzt schon eine Bleibeperspektive gibt, bis das Gesetz auf Bundesebene eingeführt wird. Das ist ein wichtiger Meilenstein. Daneben liegt es mir sehr am Herzen, dass mehr Frauen in Führungspositionen tätig sein können und sich Menschen aus den LSBTIQ* Communities am Arbeitsplatz nicht verstecken müssen. Hier ist noch Luft nach oben. Als Landesregierung arbeiten wir mit allen Akteur:innen daran, dass die Arbeits-

welt dadurch noch vielfältiger wird. Denn im Job gilt genauso wie für unsere Gesellschaft: Vielfalt macht uns stärker.

Eine konkrete Maßnahme für mehr Vielfalt und gegen den Fachkräftemangel ist die Fachkräfteoffensive „Neue Chancen NRW“. Was beinhaltet diese und wie profitieren Unternehmen und Beschäftigte davon? Und wie fördert diese Offensive mehr Vielfalt?

» Bei unserer Fachkräfteoffensive geht es darum, die vorhandene Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt konsequent zu nutzen und keine Potentiale mehr zu verschenken. Im Zuge der Fachkräfteoffensive erschließen alle Ministerien der Landesregierung vorhandene inländische und neue ausländische Fachkräftepotenziale. Dabei gilt es, mit guten Rahmenbedingungen und passgenauer Qualifizierung die Arbeitsmarktchancen von Frauen, Menschen mit Einwanderungsgeschichte, Menschen mit Behinderung und Arbeitslosen zu verbessern. Darüber hinaus arbeiten wir sowohl an einer Anwerbestrategie „Neue Chancen NRW“ als auch an der Verbesserung der Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufskompetenzen, wobei sich Letztere auch an bereits hier lebende Menschen richtet.

Welche weiteren Maßnahmen für mehr Akzeptanz und Vielfalt sind von der Landesregierung für die aktuelle Legislaturperiode geplant?

Wo sehen Sie den größten Handlungsbedarf?

» Grundsätzlich setzen sich alle Ministerien in der schwarz-grünen Landesregierung für mehr Vielfalt und Akzeptanz ein. Diese Aufgabe können wir nur gemeinsam angehen. Das geht über eine spezielle Ansprechperson für LSBTIQ* Menschen bei der Staatsanwaltschaft über die kultursensible Altenpflege bis hin zur Projekten wie „Schule der Vielfalt“ oder den Integrationsbegleiterinnen in Kitas. Wir sind 18 Millionen Menschen in Nordrhein-Westfalen: Die Landesregierung macht Politik, die diese Vielfalt anerkennt und fördert. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Diskriminierung und Ausgrenzung für viele Menschen noch eine allzu alltägliche Erfahrung ist. Mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz wollen wir bestehende Schutzlücken beim Thema Antidiskriminierung stärken. Wir werden eine Landesantidiskriminierungsstelle einrichten, um Beratung, Unterstützung, aber auch Information und Forschung noch weiter zu stärken. Menschen vor Diskriminierung zu schützen und sie zu unterstützen heißt aus meiner Sicht, dass wir

starke Strukturen und Instrumente gegen Diskriminierung brauchen.

Aktuell herrscht ein Fachkräftemangel.

Wie kann eine vielfältige Belegschaft zur Lösung dieser Problematik beitragen?

» Multiprofessionelle und diverse Teams sind eine große Bereicherung für Unternehmen. Das ist wissenschaftlich längst bewiesen. Ich bin überzeugt, dass die vielfältigen Perspektiven, die Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen einbringen, am Ende wertvoll für das Gesamte sind. Das gilt nicht nur für Unternehmen, sondern für alle Bereiche, ob Bildung, Verwaltung oder Gesundheitssektor. Es gilt aber auch für die Politik. Teilhabe ist der Schlüssel dazu, gemeinsam die Gesellschaft zu gestalten. Dann müssen alle Menschen aber auch faire Zukunfts- und Teilhabechancen bekommen. Das ist unser Ziel.



© Land NRW / R. Sondarmann

Josefine Paul

Seit dem 29. Juni 2022 ist Josefine Paul Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.



YouTube

Sehen Sie hier das Video
Josefine Paul stellt sich vor

Multiprofessionelle und diverse Teams sind eine große Bereicherung für Unternehmen. Das ist wissenschaftlich längst bewiesen. Ich bin überzeugt, dass die vielfältigen Perspektiven, die Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen einbringen, am Ende wertvoll für das Gesamte sind.

Nordrhein-Westfalen ist gesellschaftlich so divers wie kein anderes Bundesland. Bei uns leben Menschen aus allen Ländern dieser Erde. Das ist eine unglaubliche Bereicherung.





Impressum

Verantwortung, Redaktion und Ideen

Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua
Leiterin Unternehmenskommunikation
unternehmenskommunikation@ineos.com

Text

vom Hoff Kommunikation, www.vomhoff.de

Gestaltung

Barbara Tabery, www.jalun-design.com

Fotos

Oliver Brenneisen, Markus Feger,
Stefan Menne, Archiv, [istock.com_kamisoka](https://www.istock.com/kamisoka),
[istock.com_wundervisuals](https://www.istock.com/wundervisuals),
[istock.com_meqhfotografia](https://www.istock.com/meqhfotografia)

Druck

Theissen Medien Gruppe, www.tmg-web.de



INEOS in Köln setzt sich für eine nachhaltige Entwicklung in Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft ein. Dabei orientieren wir uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, oder kurz: SDGs), die sich die Vereinten Nationen (UN) im Rahmen ihrer Agenda 2030 gesetzt haben.