idm
INTERNATIONALE GESELLSCHAFT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Diversity Magazin

BAND I, AUSGABE I JULI 2015

THEMEN IN DIESER AUSGABE:

3. Deutscher Diversity–Tag 2
Veranstaltungsberichte 2
Buchtipps 6
Studien, Berichte und Publikationen 11
In eigener Sache 14
Weiter– und Ausbildungslehrgänge & Onlineangebote 16
Veranstaltungshinweise 18
Kalender 21
Impressum 22

Editorial

Liebe idm-Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2015 zeigt wiederum viel Bewegung in Sachen Diversity. Das gilt nicht zuletzt für den 3. Deutschen Diversity-Tag mit seinen bundesweit mehr als 850 Aktionen. Lesen Sie dazu das Interview mit Aletta von Hardenberg, Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e.V. sowie unseren Bericht zur Impulsveranstaltung der Charta in Berlin. Zukünftig werden wir verstärkt internationale Beiträge und Themen ins Diversity Magazin einbringen. In dieser Ausgabe finden Sie ein Interview mit dem US-amerikanischen Demographen William Frey (Brookings Institution) zu dem Thema demographischer Wandel und cultural generation gap in den USA. Auch auf dem Büchermarkt hat sich einiges getan und wir freuen uns, Ihnen einige ausgewählte Neuerscheinungen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA vorstellen zu können.

Weiterhin finden Sie in dieser Ausgabe zahlreiche Hinweise auf aktuelle Studien etwa aus den Bereichen Integration, Antidiskriminierung und Asyl sowie spannende Veranstaltungen im Sommer, Herbst und Winter dieses Jahres. Ein umfassender Veranstaltungskalender mit rund 20 interessanten Tagungen, Workshops oder Konferenzen wie etwa dem FUGIC Forum 2015 „Discovering Cosmopolitan Communication“ vom 17. bis 20. September 2015 an der Universität der Bundeswehr in München schließt das aktuelle Diversity Magazin ab.

Wir danken allen idm-Mitgliedern, die Beiträge für diese Ausgabe eingereicht haben und freuen uns schon jetzt auf Ihre Hinweise zu Diversity-Themen für die nächste Ausgabe.

Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern einen genussreichen und spannenden Sommer!

Mit besten Grüßen,

Ihr Redaktionsteam

Sibel Kara & Andreas Merx

Unsere neuen Vorstandsmitglieder

Eine wichtige und gute Nachricht zuerst: Wir freuen uns, dass auf der Mitgliederversammlung am 6. März 2015 *Jessica Gedamu* und *Sibel Kara* in den Vorstand der idm e.V. gewählt worden sind. Beide bringen wertvolle Erfahrungen und Impulse für die Vorstandsarbeit mit.

Jessica Gedamu ist als Senior Expertin Gender & Diversity für die EAF Berlin tätig und berät mittelständische Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Vielfalt in Führungspositionen. Bei idm wird sie sich insbesondere im Bereich der zielgruppenübergreifenden Vernetzung und des Fachaustauschs im Rahmen einer Diversity-Werkstatt für Trainer/innen engagieren.

Sibel Kara ist als Referentin im Bereich Migration, Integration und Flüchtlinge in der Bundesverwaltung tätig und hat als Redakteurin zu arbeits- und migrationspolitischen Themen publiziert. Sie wird sich bei idm im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen und Internationalisierung engagieren.

Beide stehen Ihnen als Ansprechpartnerinnen gerne zur Verfügung.

Mehr zu den Profilen:

Jessica Gedamu

Sibel Kara

Veranstaltungs-berichte

Rückblick auf den 3. Deutschen Diversity-Tag

Foto: Charta der Vielfalt

Zum Auftakt des 3. Deutschen Diversity-Tags lud das Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt e.V. am 8. Juni 2015 zur Impulsveranstaltung unter dem Titel „sichtbar anders // sichtbar gleich – wie viel Vielfalt ist normal?“.
Zu Beginn der Veranstaltung betonte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles in ihrer Keynote die Bedeutung von Diversity als „Visitenkarte“ für Deutschland und lobte vor allem die positive Entwicklung hin zu einer heute gelebten „Willkommenskultur“.
Unter der Moderation Till Nassifs diskutierten Jürgen Niemann (Deutsche Bahn), Janina Kugel (Siemens), Ana-Cristina Grohnert (Ernst & Young und Charta der Vielfalt e.V.) und Michael Schmidt (BP Europa) beim Wirtschaftstalk Erfolge und Herausforderungen des Diversity Management aus unternehmerischer Sicht.
Deutliche Worte fand insbesondere Shermin Langhoff, die Intendantin des Maxim Gorki Theaters, zur Flüchtlingssituation am Mittelmeer. Eine gelungene Ergänzung boten auch die gekonnt in Szene gesetzten Beiträge des Ensembles zu der Veranstaltung, an der vor allem geladene Gäste teilnahmen.

Die von der Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e.V., Aletta von Hardenberg, angestrebten 1000 Aktionen wurden dieses Jahr zwar nicht erreicht, doch mit über 850 Events war die Aktion sehr erfolgreich. Der/die Gewinner/in der schönsten Aktion erhält ein kostenloses Ticket für die vierte Diversity-Konferenz am 5. und 6. November 2015 in Berlin.

„Vielfalt in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung rücken.“ – Interview mit Aletta von Hardenberg

„Wenn Diversity Management richtig angewendet wird, sollte es zu einem Kulturwandel in den Unternehmen und Institutionen beitragen.“

Am diesjährigen 3. Deutschen Diversity-Tag gab es bundesweit rund 800 angemeldete Aktionen. Wie ist der Tag insgesamt gelaufen? Was waren für Sie die Highlights?

Wir sind sehr zufrieden mit den Ergebnissen des 3. Deutschen Diversity-Tags. Immer noch erreichen uns Aktionsanmeldungen, so dass wir die Zahl der Aktionen sogar auf 850 nach oben korrigieren können. Das sind mehr als doppelt so viele Anmeldungen im Vergleich zum Beginn des Aktionstags vor zwei Jahren. Alle Bundesländer waren vertreten, wir haben viele Organisationen erreicht, die die Charta der Vielfalt noch nicht unterzeichnet haben und daneben gab es im Rahmen des Aktionstags über 100 neue Unterzeichnungen.
Mit allen diesen Aktivitäten haben wir unser Ziel definitiv erreicht: Vielfalt in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung rücken. Unzählige Medienberichte und Social Media Erwähnungen zeigen das sehr deutlich. Es waren viele Highlights dabei, auch in diesem Jahr gab es tolle kreative Aktionen, die viel Aufmerksamkeit erregt haben.

An wen richtet sich der Deutsche Diversity-Tag?

Der Aktionstag richtet sich an alle Organisationen. Neben ihrem tagtäglichen Engagement für Vielfalt können sie den Aktionstag nutzen, um ihre Aktivitäten öffentlich zu machen und damit noch mehr Menschen zu erreichen.

Bei der Impulsveranstaltung zum 3. Deutschen Diversity-Tag gab es dieses Jahr eine Zusammenarbeit mit dem Maxim Gorki Theater. Wie kam es dazu? Kann man in Zukunft weitere Kooperationen zwischen der Charta der Vielfalt und der Kunstszene erwarten?

Das Maxim Gorki Theater ist unter Diversity–Gesichtspunkten eine herausragende Kulturinstitution in Berlin. Nicht nur die Leitung des Theaters ist sehr vielfältig, es bringt wichtige gesellschaftliche Themen mit Diversity-Bezug auf die Bühne und diskutiert sie dort. Das alles sprach für diese sehr fruchtbare Kooperation und die durchweg positiven Reaktionen des Publikums bestätigten diese Entscheidung.

Für die Charta der Vielfalt ist diese Kooperation nicht die erste mit der Kulturszene. Im letzten Jahr haben wir zum Beispiel im Rahmen des 2. Deutschen Diversity-Tags eng dem Rundfunk-Sinfonieorchester Berlin zusammengearbeitet, um zu zeigen, wie ein vielfältiges Team – im wahrsten Sinne des Wortes – dirigiert werden sollte, damit etwas großartiges entstehen kann. Wir freuen uns immer über

solche Kooperationen, da die Kunst- und Kulturszene ein wichtiger Träger für Botschaften ist und gesellschaftliche Diskurse mitbestimmt. Daher wird es sicher in Zukunft weitere Anlässe der Zusammenarbeit geben.

In diesem Jahr gab es eine intensive Zusammenarbeit der Charta der Vielfalt mit dem vom Bundesarbeitsministerium geförderten Programm Integration durch Qualifizierung (IQ), das einen besonderen Schwerpunkt auf die Integration und die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migrant/innen in Deutschland legt. Was war der Grund für diese Zusammenarbeit und welche Aktivitäten gab es?

Sowohl das Förderprogramm IQ als auch die Charta der Vielfalt konnten von dieser Kooperation sehr profitieren. Die IQ-Landesnetzwerke sind gute Multiplikatoren in den Regionen, um das Thema vor Ort noch stärker voranzubringen. Die Medienwirksamkeit des Aktionstags war für das Programm wiederum von großem Vorteil. Gemeinsame Aktivitäten waren die Diversity Open Air Veranstaltungen in München, Berlin und Düsseldorf. Darüber hinaus engagierten sich die einzelnen IQ-Landesnetzwerke und -Kooperationspartner mit eigenen sehr sichtbaren Aktionen.

Seitens Unternehmensvertreter/innen wird immer wieder eine bedarfsorientierte Zuwanderungspolitik gefordert. Inwieweit kann Diversity Managament in diesem Sinne zu einem gesellschaftlichen Wertewandel beitragen? Wo sehen Sie hier noch Herausforderungen für die Unternehmen?

Wenn Diversity Management richtig angewendet wird, sollte es zu einem Kulturwandel in den Unternehmen und Institutionen beitragen. Diese wertschätzende Organisationskultur sollte dann jeden und jede einzelne Mitarbeiter/-in erreichen. Wenn es gelingt, diese pluralistischen Werte zu vermitteln und im Bewusstsein zu verankern, strahlen sie auch über die Grenzen der Organisation hinaus. Denn die Beschäftigten nehmen diese Einstellung auch mit ins Privatleben, wenn sie voll und ganz dahinter stehen. Das ist meiner Meinung nach die größte Herausforderung: Die Beschäftigten so zu erreichen, dass sie von den Vorteilen der Vielfalt überzeugt sind und vorurteilsfrei agieren können.

Insgesamt wurde von mehreren Teilnehmer/innen betont, dass Diversity noch einen langen Weg vor sich hat. Welche Trends erwarten Sie in den kommenden Jahren im Bereich Diversity Management oder Diversity Politics?

Wir sind bereits mitten in einem Trend: Weg von Einzelmaßen für „Betroffenen-Gruppen“ hin zu einer ganzheitlichen Diversity-Strategie. Zu lange wurden ausschließlich die Beschäftigten mit Diversity Management in den Fokus genommen, denen ein Förderbedarf unterstellt wurde: Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung. Es ist zwar richtig, Maßnahmen für Gruppen anzubieten, die in der Institution unterrepräsentiert sind. Ein Kulturwandel passiert dadurch jedoch nicht. Diese Vorgehensweise ändert sich nun langsam, schließlich geht es, wie oben bereits erwähnt, um einen langfristigen Kulturwandel, der von allen Beschäftigten mitgetragen werden muss.

Der von Ihnen veranstaltete Deutsche Diversity-Tag trägt nun seit drei Jahren für eine gesteigerte Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit dem Thema Diversity gegenüber bei. Wie zufrieden sind Sie mit der bisherigen Diskussion um Diversity? Was ist Ihre Vision für die Zukunft?

Die Zeitungen sind aktuell voll mit Themen aus dem Bereich Diversity: die Öffnung der Ehe für homosexuelle Paare, die Einstellung einer Referendarin mit Kopftuch für hoheitliche Aufgaben der Stadtverwaltung, die Anstellung von Flüchtlingen und der Dauerbrenner Frauenquote. Das zeigt, dass Diversity momentan sehr stark diskutiert wird und das ist ein hervorragendes Signal. Sicher würde ich mir wünschen, dass wir in der einen oder anderen Diskussion bereits weiter wären, aber allein die Fülle der Themen macht deutlich, dass wir uns gesellschaftlich gerade stark im Wandel befinden.

Aletta von Hardenberg
(Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e.V.)

Welche Botschaft nehmen Sie sich für den 4. Deutschen Diversity-Tag in 2016 vor?

2016 wird die Initiative Charta der Vielfalt 10 Jahre alt. Dazu planen wir bereits jetzt eine Vielzahl von Aktivitäten und werden das Jubiläum auch mit dem 4. Deutschen Diversity-Tag verknüpfen. Es wird unter anderem darum gehen, Bilanz zu ziehen und davon ausgehend einen Blick in die Zukunft des Diversity Managements zu werfen – mehr wird noch nicht verraten.

Vielen Dank für das Interview.

Das Interview führte Sibel Kara.

„Das ist meiner Meinung nach die größte Herausforderung: Die Beschäftigten so zu erreichen, dass sie von den Vorteilen der Vielfalt überzeugt sind und vorurteilsfrei agieren können.“

Generationenvielfalt in Unternehmen – lebendige Diskussion bei der Kooperationsveranstaltung von idm mit der IHK-Berlin zum 3. Deutschen Diversity-Tag

Am 6. Mai 2015 kamen idm-Mitglieder und andere Diversity-interessierte Gäste im Ludwig-Erhard-Haus der Industrie- und Handelskammer zu Berlin zusammen, um sich zum Thema intergenerative Zusammenarbeit auszutauschen.

Simon Margraf (IHK Berlin) begrüßt die Gäste

Eingeladen hatten die idm und die IHK Berlin, vertreten durch Simon Margraf aus dem Bereich Wirtschaftspolitik der IHK. Nach dem Impulsvortrag von Birgit Reinhardt, idm-Vorstand und Diversity Expertin der Deutsche Bahn AG, zum Thema Generationenmanagement folgte eine ebenso konstruktive wie kontroverse Diskussion, moderiert von idm-Mitglied Michael Berenson.

In ihrem Vortrag vermittelte Birgit Reinhardt neben allgemeinen Informationen zu den am Arbeitsmarkt vertretenen Generationen Erkenntnisse aus einem Projekt, welches die Deutsche Bahn AG in Zusammenarbeit mit Prof. Klaffke vom HICM (Hamburg Institute of Change Management) durchgeführt hat. Im Folgenden benannte sie Chancen und Risiken altersgemischter Teams und die Wirkung von Führung auf die Qualität der Zusammenarbeit.

Birgit Reinhardt (idm & DB) bei reger Diskussion

Die Veranstaltung war zugleich das 11. Treffen der Berliner idm-Gruppe sowie die Aktion der idm zur Unterstützung der bundesweiten Aktivitäten im Rahmen des 3. Deutschen Diversity-Tags.

Lesen Sie den gesamten Veranstaltungsbericht hier.

„Vielfalt in Hessen“ – Chance für die öffentliche Verwaltung

Vielfalt in Hessen: Perspektiven eröffnen

Ein Vormittag, eine Lokation, vier Redner_innen, 80 Gäste, vier Blickwinkel auf Vielfalt und Diversity Management. Das war der 3. Deutsche Diversity-Tag des Landes Hessen in Zahlen, der dieses Jahr in einer Veranstaltung unter dem Titel „‘Vielfalt in Hessen‘ - Chance für die öffentliche Verwaltung!“ in der Hessischen Staatskanzlei stattfand.

Nach der Begrüßung durch die hessische Europaministerin Lucia Puttrich, die auf die Bedeutung gelebter Vielfalt auch im europäischen und deutschen Einigungsprozess hinwies, stellte der Bevollmächtigte der Hessischen Landesregierung für Integration und Antidiskriminierung, Staatssekretär Jo Dreiseitel, klar, dass Hessen sehr engagiert ist im Bereich des Vielfaltsmanagements. Die Bemühungen zur Anerkennung von Vielfalt und deren Wertschätzung wurden in Hessen nach dem Beitritt zur Charta der Vielfalt 2011 weiter verstärkt.

Aktivitäten in den Handlungsfeldern Interkulturelle Öffnung, Förderung von Menschen mit unterschiedlichen körperlichen Fähigkeiten, Gender, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sexuelle Identität sind Beispiele hierfür. Aber auch die Verwaltung ist auf einem guten Weg, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit beim Land zu gewinnen. Wie die ‚Befragung zur Vielfalt‘, eine freiwillige Befragung unter Neueingestellten im Jahr 2014 zeigt, verfügen knapp 23 Prozent der neuen Mitarbeiter_innen im hessischen Landesdienst über den sogenannten Migrationshintergrund. Der durchschnittliche Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in Hessen liegt bei knapp 27 Prozent. Von dem 2013 erfolgten Beitritt des Landes zur Koalition gegen Diskriminierung und der Einrichtung einer hessischen Landesantidiskriminierungsstelle im letzten Jahr werden weitere wichtige Impulse auch für die Landesverwaltung ausgehen. Diese Zusage hat Dreiseitel beim 3. Diversity-Tag gemacht.

Dr. Stefan Schulte, Vorstandsvorsitzender der Fraport AG, stellte im Anschluss vor, was sein Unternehmen im Bereich Diversity Management unternimmt. Es ist für Schulte die logische und notwendige Konsequenz eines international agierenden Unternehmens, Vielfalt zu fördern. Die vorgestellte Palette an Maßnahmen

und Initiativen in den Dimensionen ethnische Zugehörigkeit und Nationalität, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, Behinderung und Religion war beeindruckend breit. Diversity wird bei der Fraport zudem mit der beim Vorstand und Arbeitsdirektor angesiedelten Stabstelle Diversity und Soziales auch strategisch gesteuert. Dr. Schulte betonte dementsprechend in seinem Vortrag, dass Diversity Management nicht von alleine passiert: das Potenzial von Vielfalt für eine Organisation kann sich nur entfalten, wenn Diversity Management von der Leitungsebene gezielt ein- und umgesetzt wird.

Einen Ausblick darauf, wie sich der Blickwinkel von Diversity Management im öffentlichen Sektor in Zukunft voraussichtlich wandeln wird und welcher Gewinn sich daraus für Verwaltungen auf der einen und Bürger_innen auf der anderen Seite ergeben kann, gab Dr. Cassandra Ellerbe-Dück, Vorstandsmitglied von „Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V." und Diversity Consultant und Trainerin mit ihrer Präsentation „Vielfalt und Differenzierung von Identität. Welche Bedeutung hat das für den öffentlichen Sektor?".

Veranschaulicht durch eine Übung, zwei Filmsequenzen und Praxisbeispielen aus Großbritannien und der Berliner Stadtverwaltung, wandte sie den Blick der Teilnehmer_innen weg von den einzelnen Diversity-Dimensionen hin zum Individuum. Jede Person vereinigt laut Ellerbe-Dück in sich verschiedene Rollen und Merkmale, sodass auch Organisationen, die sich auf den Weg des Diversity Managements begeben, dieser Einzigartigkeit des Individuums Beachtung schenken sollten. Niemand ist nur Mann oder Frau, nur jung oder alt, nur sehend oder blind, sondern immer eine Mischung aus allem.

Bei dieser sogenannten „Intersektionalität" handelt es sich um mehr als eine bloße Addition der einzelnen Merkmale und sie hat Auswirkungen auf den Einzelnen und die Organisation. Wohin, so fragte Dr. Ellerbe-Dück, solle sich z.B. eine schwarze gehbehinderte Migrantin wenden, wenn sie diskriminiert werde? An die Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen oder für Migrant_innen? Anhand dieses Beispiels hat sie eindrucksvoll aufgezeigt, wie facettenreich Diversity zu beleuchten ist.

V.l.n.r.: Dr. Stefan Schulte, Staatsministerin Lucia Puttrich, Dr. Cassandra Ellerbe-Dück, Jo Dreiseitel

Was bleibt von diesem Vormittag in der Wiesbadener Staatskanzlei mit - auf Redner_innenseite - einer Frau, weiß mit Ministerrang, zwei Männern, jeweils weiß und höheren Alters als Repräsentanten der Verwaltungs- und Wirtschaftselite, einer schwarzen amerikanischen Migrantin mit akademischem Background als Beraterin und einem sehr vielfältigen Publikum, was Geschlecht, Alter, Herkunft und Profession angeht? Viele spannende Eindrücke und neue Erkenntnisse für die eigene Arbeit, wie uns eine Personalverantwortliche der Landesverwaltung später spiegelte. Sie freut sich schon auf nächstes Jahr. Wir freuen uns auch!

Dr. Sange Addison-Agyei

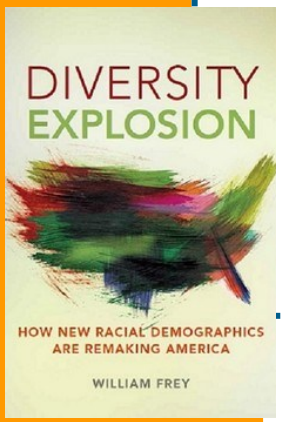
Citizens for Europe: Open Space Fachtagung „Stadt der Zukunft: bunt, lebendig, partizipativ"

Die von Citizens for Europe organisierte Open Space Fachtagung „Stadt der Zukunft: bunt, lebendig, partizipativ" fand am 28. März statt. Sie war die dritte Veranstaltung der Themenreihe „Wer ist das Volk? Politische Partizipation im urbanen Raum in Zeiten der Einwanderungsgesellschaft".
Ziel war, Aktiven aus Wissenschaft, Politik/Verwaltung und Zivilgesellschaft, die sich mit Stadtentwicklung, Demokratieförderung und Teilhabe beschäftigen, eine Plattform für Austausch, Vernetzung und die Entwicklung gemeinsamer Projekte zu bieten. idm war Kooperationspartner der Veranstaltung.
Rund 100 Menschen aus unterschiedlichsten Organisation nahmen an der Open Space Veranstaltung im Berliner Podewil teil. Der Architekt und Entwickler der „Hartz-IV-Möbel", Van Bo Le-Mentzel, startete den Tag mit einem Impuls zu Kreativität. Sein Fazit: Wir können viel kreativer sein, wenn wir die Regeln nicht kennen oder sie ignorieren.

Die anschließende Open Space Veranstaltung griff das Thema Kreativität in vielerlei Hinsicht auf, da die Methode von den Teilnehmenden erfordert, sich aktiv zu beteiligen, selbst Workshops anzubieten und die Inhalte zu gestalten. Die Workshops zentrierten um die Themen Teilhabe von Migrant/innen, inklusive Stadtentwicklung und Demokratieförderung.
Eine Liste der einzelnen Workshops sowie die vollständige Dokumentation finden Sie hier .

Buchtipps

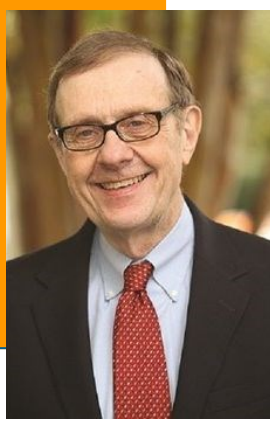
William Frey: Diversity Explosion. How new racial demographics are remaking America.



Der US-amerikanische Bevölkerungszensus hat bereits im Jahr 2011 einen Anstieg der Geburtenrate von Neugeborenen aus Minderheiten verdeutlicht. Erstmals in der US-amerikanischen Geschichte liegt somit der Anteil der farbigen Neugeborenen höher als der der weißen. Damit einher geht ein „cultural generation gap" zwischen einer jungen, farbigen und aus Einwandererfamilien stammenden Generation und einer alternden Bevölkerung, die sich zunehmend selbst in der Rolle einer „weißen Minderheit" wiederfindet. Der US-amerikanische Demograph William Frey vom Brookings Institute überträgt vor diesem Hintergrund die Analyse der demographischen Verschiebung auf den damit einhergehenden Kulturwandel und betrachtet dabei im Besonderen die Bereiche der Binnenmigration, Nachbarschaftsbeziehungen und Heiratstendenzen. Frey betont insbesondere die Bedeutung der jungen Generation für das Wirtschaftswachstum und plädiert für eine nachhaltige Investition in ihre Bildungschancen. Aufgrund der Verschiebung der Massenverhältnisse konstatiert Frey ebenso einen Einfluß der jungen farbigen Bevölkerung auf die politische Landschaft der USA sowie einen allgemeinen Wandel im Bezug auf die Teilhabechancen von Minderheiten in naher Zukunft.

„Demography is destiny." – An Interview with US-demographer William Frey

„The demography is going to change and peoples' attitudes are going to change."



William Frey, Brookings Institution

Your book „Diversity Explosion" shows that the demography in America is rapidly changing. Especially that the changing in the nation's age structure goes together with a cultural or racial change. What impact does this emerging „cultural generation gap" have on the U.S. today?

I think, what´s really important for the U.S. is that we have a growth of a younger racial minority population at the same time that the larger, native born white population is getting older and will very soon start to shrink. This is the demographic gift that´s happening just in time. This period right now in the U.S is so important because, as a country, we need to make sure that the younger generation can succeed. The economic health and the demographic health in the country so much depend on it. That is part of the reason I wrote this book. It´s basically a demography book, but it´s a demography book with an important message attached to it about what demography means to the nation's future.

I talked about the cultural generation gap because I think, at least initially, some of the older population is a little bit concerned about the fact that the new growing younger population comes from different countries or different backgrounds and things are going to change perhaps in a way they are, at least to begin with, disturbed about.

As they get older and they need to rely on the government for their retirement and for their health care, it´s the younger generation, that is going to have to provide that. They´re going to be in the work force. They´re going to be paying taxes. So for them to succeed is so important.

How can America's young new minorities be characterized? What is their specific situation?

New young minorities – Hispanics, Asians, those identifying with more than one race – very much want to be Americans and are looking to adapt to the American way of life. Because they want to be part of the middle class and they strive really hard. They know that they have a very good opportunity here. On the other hand in some cases it´s a challenge, because many of their parents who moved here themselves are not very well educated. They initially came here to take low skilled jobs to provide money for their families.

They have high hopes for their children. But in order for their children to succeed I think that the country has to make sure that these people have a good education, that they´re able to move into jobs in the middle class. So I think that´s part of our challenge – to get everybody

to understand that this next generation needs to have a lot of investment put into their future. The young people themselves are very striving, they´re very hopeful. They want to be a big part of the country's future. The rest of the country has to give them that opportunity.

Also more and more people have to be geographically mobile in order to find work. What impact does globalization have on the domestic migration shift?

There are a couple of issues here. Now, for at least 10 or 15 years, we are seeing a dispersion of these new minorities. Younger families and their children, who have Hispanic or Asian identities, are moving to parts of the country that were mostly white and older. They are filling in the middle part of the country compared with the past, when they used to reside mostly on the coasts in big cities like New York, Los Angeles or Miami. What that means is that the rest of the country needs to be ready for them, to be able to incorporate them and make them feel welcome.

Even more importantly they need to be given opportunities to get involved in the workplace, and to make sure that schools are ready to accept them, so that they can make those communities more successful in the future. Many of those communities would be losing population otherwise.

I think they also make the country more connected globally. When people come in, they speak the language from their original country. But will also learn English. In the process they will help to link the U.S. to these other countries because when they get into the labor force, they`ll be able to communicate with companies in other parts of the world. They´ll be able help U.S. companies be part of the global economy and, in the process, help us succeed as a country.

In your book, you also describe a change in the paradigm of the „chocolate city and the vanilla suburbs". What is the reason for this development?

Today in the U.S. the suburbs are becoming much more urbanized. That has been the case for quite a while. The jobs are not just in the city anymore, they moved out to the suburbs. So living in a suburb has become important as an integral part of American live. In the past the minority groups were not heavily represented in the suburbs, and largely confined to cities. This was especially the case for Blacks, but also for Hispanics and Asians to some degree. But now with the new dispersion Hispanics, Blacks and Asians are all moving to the suburbs. It gives them greater opportunities for better housing, and better schools for their children. But because jobs are increasingly located in the suburbs, it gives them greater access to those jobs. So I think, this is part of the upward mobility of these groups. It is also important for the existing suburban residents to welcome these new people. Sometimes this does not happen immediately. But eventually it´s going to occur. And I think that´s one of the things we see from the population census results – this is happening in large numbers.

A particular important pattern from the census is an increasing black migration to the suburbs. Blacks have been in the U.S. for a long time and have been subjected to a high degree of discrimination and segregation when it comes to housing. And while this is still the case for some degree, it´s changing. What I found with these numbers is that there are now more blacks living in the suburbs than living in the city for the first time in the U.S. This trend shows an increasing welcoming of blacks in new communities.

In Germany there´s a debate about the gentrification, especially of the inner cities. Is this a different situation in the U.S.?

Yes, gentrification is an issue in many US cities. Gentrification is not a particularly new issue here as it has occurred for several decades in some places. Cities always like to attract rich people and there is sometimes displacement of minorities and the poor. But I do not think that gentrification is primarily the cause of the new minority movement to the suburbs. At the Brookings Institution, where I work, we often look at the 100 largest metropolitan areas in the U.S. A good number of those cities are not attracting rich people or are gentrifying very much. In those cities, too, we see minorities moving to the suburbs even when there isn`t gentrification going on.

In this context, you speak also of the "rising of the melting pot suburbs" while some people speak more of a cultural "salad bowl" of not interacting minorities. Is there really a mixing of the minorities?

Well it´s still the case that there is some segregation in particular neighborhoods and in particular communities, especially among the black population. As I write in the book, 50 years ago segregation was extremely high. I call it the "ghettoization of the black population." There is still some segregation, but it´s being reduced. And this reduction in segregation is occurring most in places that are attracting not only Blacks, but Hispanics, Asians and Whites. These growing places, are attracting younger people of all races who are more likely to embrace the new diversity in their communities. In the growing parts of the country, especially in the South and in the West we see a decline in segregation. But it´s still higher than it should be between Blacks and Whites in the U.S. It´s lower for Hispanics and for Asians. And for these new minorities it´s lower in places that they are moving to, in newer places.

Earlier you mentioned that young people tend to be more open to change. But clearly not every person has the same opportunities or starting position. Doesn´t the young white population still also value it´s advantaged position?

Well, there is still a little bit of what you call privilege attached to the white population of the U.S. But the main message of my book is, if you look ahead10 years, the entire white population is going to begin declining in size. It´s already declining for the under age 30 white population. Each year there will be fewer white people than there were before.

So, we like to say, 'demography is destiny'. And when you look ahead and take this longer view you will see many more racial minorities moving to the middle class and getting more responsible jobs. We already have a Black president in the U.S. And, you know, sometimes it´s a gradual change. There is no question that people who have privilege like to maintain their privilege. But the demography is changing in such way, that that´s not going to be sustained as we move in to the next several decades.

So in this context you wouldn´t agree with the fact that class distinctions also reproduce racial segregation in the long term?

Certainly that´s there. But I think that impact is going to continue to decline. As I show in the book, there´s a decline of even black-white segregation

in the decades since 1970. And that´s especially lower, as I said earlier, in the growing parts of the country. Another phenomenon that is occurring, especially among younger people, is a rise in interracial marriage. This has increased substantially: 1 of 7 new marriages in the U.S. are interracial marriages as are 4 out of 10 new marriages involving Hispanics and 4 out of 10 new marriages involving Asians. Even white-black marriages are much more common than they were before as 1 out of 8 Blacks are marrying a white spouse. That would have been illegal in the U.S. in 1967 in 16 states.

So, you know, it´s a change that is clearly coming. There is the class distinction, there`s no question about it, and there is even a class distinction within the different minority communities. Within the black community for example there is a sharp divide. There is a lot in the news about inner city riots, police brutality and these kind of things in some places. But the other side of the story is that there is a definable black middle class that has been growing over the years. So there is also an issue of class within the black community. Some have been able to do better but some still have to bear the brunt of a lot of the old discrimination, the old so called institutional racism in the U.S. Some of that will take a while to change, but the force of the demography is moving in the right direction.

US statistics already showed that more minority babies than white babies were born in 2011. What was the reaction to this new reality in U.S. discourse?

Part of the discussion involves this cultural generation gap that I discussed earlier. People who are older and white are facing a different society than they grew up in. I´m older and white myself, so, I understand some of these attitudes. If you grew up in the U.S. in the 1950s and the 1960s, we did not have a lot of immigrants in the U.S. It was a pretty white country and the major minority population back then was Blacks. The Blacks were living almost separately from Whites. So people of this age see the country changing in ways that it´s hard for them to adapt to, I think, and they find reasons to criticize this change. There is certainly some fear about it and, unfortunately, some politicians try to make their gains from this fear. They try to play into this fear in order to get votes from these older people.

But, on the other hand, there is an increasing acceptance of minorities. As I pointed out, there´s an increase in multiracial marriages and a decline in segregation. The attitudes among minorities but also young whites tend to be more accepting of policies that will benefit our younger more racially diverse population. So, you know, it´s a slow change. Yes, there is clearly what we call a backlash against this. The politics are often kind of tough. If you look at the recent midterm elections you get the sense that, some people are not happy about Barrack Obama being president, because he is a black man. But he got enough votes to be elected President two times.

There were high hopes since Barack Obama was elected as the first Black president. But it still seems to be the reality that, on the one hand, it is possible as racial minority to be president, but on the other hand, cultural and racial segregation and discrimination still continue to exist. Does Obama´s election actually have an impact on political reforms towards diversity or is he having any change in the strategies concerning immigration and racial politics?

Well, I think he is because there are a lot of younger people who voted for him both elections. They were out there organizing and getting ready for the next presidential election to make sure that the candidates deal with their issues, especially the Democratic candidates. I think we will eventually come around. I like to say, that the best demographers are politicians, because they count the votes. And they will soon know, if you´re only trying to get the older white voter you´re not going to win. Mitt Romney has the biggest Republican vote advantage among whites of any presidential candidate since Ronald Reagan in 1984 and he still lost. You know, the politics will be tough, but the demography is going to change and peoples' attitudes are going to change.

I think another thing that is important about the U.S. is that we do have a history of being a melting pot country. A century ago, we didn´t have racial minorities as much, but we had ethnic minorities. Initially Anglo-Saxons were the people who came in and started the country, taking over from the Indians living here. And then in the 19th century we started to get Italians, we started to get Poles and people from Russia. Initially there were also conflicts then, but eventually that changed. In the U.S. today people say 'I am an Italian-American', but they say it with pride. They are just Americans.

I think that this kind of tradition is something that people understand because this is part of our heritage. I think this will happen with racial groups just as with ethnic groups 100 years ago.

But is there also a consciousness about the fact, that the baseline shifted and this might be also a question of power?

I put a lot of faith in demography. I put a lot of faith into our history and our ethnic heritage and our melting pot heritage. We have a democracy and sometimes the vote and the political power lag a little bit compared with the overall demographic force. But it eventually comes along. This is not a story about what´s going to change next year or two years from now. But 10 or 20 years from now you will see how demography will impact democratic shifts in the country.

The U.S. has already a long history of Affirmative Action since the 1960s and also of diversity management or diversity politics over the past 30 years. How is it possible to face this diversity explosion by political reforms?

I think the country has made great strides into the civil rights movement in the 1960s. The laws guaranteed the right for equal access to public accommodations, voting and housing. They have not eliminated inequality among races, but they have certainly changed things dramatically. Back then in the 1960s, going back to my demographic argument, the racial minority population in the U.S. back then was only 15 % of the US population, comprised mostly of Blacks living in segregated areas. But still there was a consciousness about fairness in this country that led to those laws. We are almost at the stage where 40 % of the population are racial minorities and they will comprise almost a majority of the people under age 30 in a few years. So they will have a much bigger impact on who gets elected to public office and the kinds of laws that are. They will also have positions of responsibility that minorities did not have before in the U.S. Clearly there will continue to be a need for these kinds of legal protections, but we already have these kinds of protections. They need to be

updated to reflect the changing conditions of the country.

There are, of course, people who want to stop these laws. But I think the drive is in a different direction. We all hope that the day will come when we don`t need to have explicit laws, saying how to treat your neighbor. I think that day will be coming, because the changing demography of the country will make this much more apparent to people.

A mantra in your book is called "Diversity is the future". Where do you see the U.S. in 50 years?

I think we are in a very good situation, if we take advantage of it. Unlike many other industrialized countries, we do have a growing younger population. We have a population that will be heavily linked to other parts of the world by nature of their parents and their grandparents, their heritage and by their ability to speak different languages.

But the future really depends on the investment in these young people. Politicians, civic leaders, the local community leaders should come to understand that this investment is going to be important and will pay off for everyone: not just for these young people but for the country as a whole. When we make that investment, we will be in much better shape than many other countries and we will be probably more welcomed by other countries around the world, both industrialized and non-industrialized countries.

How could these investments be made?

It means that more money has to be put into youth education at the local level, the state level and the federal level. We need to make sure that these young people have good high school educations, and have the opportunity for college, or more specialized training after high school. In the U.S., education at the local level is funded locally. So if you live in a rich community, you are going to have a better school than you would in a poor community. There is a little bit of power spread, to make resources for education a little more even across communities than it used to be. But there is still a great deal of variation from community to community in the kinds of school you have. Many of these young minority people are in city school systems that are under-resourced and do not have the same level of funds as some suburban schools, that have a very rich tax base.

I think, there has to be a really big emphasis on this. President Obama and his State of the Union address in January made one proposal to give free access to community colleges for everybody. That´s the kind of thing that there needs to be more recognition of. That proposal itself is not going to be politically viable right now, but it´s good to have the president at least stand up and say it. More leaders need to be saying it.

What can Germany or Europe learn from the discussion in the U.S.?

Well, I don't want to presume to be an authority on Europe. But as an outside observer it seems that the issue of immigration into European counties is the subject of a lot of debate and a lot of strong feeling. I think it is important to take a demographic perspective on all of this and say that the growth of the young population, perhaps from immigration, perhaps in other ways, is an important asset for the future and a valuable resource especially in countries that are rapidly aging. It´s important to take account of what the demography of those countries will look like 10 or 20 years down the road and the role that immigration and the investment in younger people may play in that.

Thank you for the interview.

Das Interview führte Sibel Kara am 09. Juni 2015.

Manfred Becker: Systematisches Diversity Management. Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik.

Gesetzliche und gesellschaftliche Normen, der „War for Talents", steigender Wettbewerbsdruck sowie die zunehmende Internationalisierung der Arbeit setzen das Thema Diversity ganz oben auf die Agenda. Dabei stellt die Heterogenität von Teams zumeist nicht nur einen Ist-Zustand dar, sondern auch einen wünschenswerten Wettbewerbsvorteil.

Wie Firmen Vielfalt im Unternehmen gezielt für ihren Erfolg nutzen können, zeigt Autor Prof. Dr. Manfred Becker in seinem Fachbuch auf. Umsetzungsorientiert und theoretisch fundiert bietet er durch ein umfassendes Diversity-Management-Konzept und praktische Gestaltungsempfehlungen das nötige Instrumentarium für die Unternehmenspraxis.

Das Buch bietet ein umfassendes Konzept für ein erfolgreiches Diversity Management mit konkreten Gestaltungsempfehlungen für das Personalmanagement und passenden Instrumenten, zum Beispiel zur Ermittlung eines Diversity-Index.

Zum Inhaltsverzeichnis.

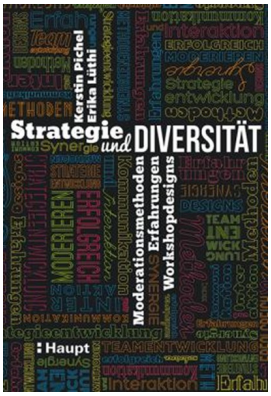
Pichel und Lüthi: Strategie und Diversität

In den meisten Diversity Workshops tauchen nach einer allgemeinen Einführung und Sensibilisierung früher oder später immer mehr die Fragen nach erfolgreichen Strategien zur Thematisierung und Implementierung von Diversity-Prozessen in Teams und Strukturen von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen auf. Führt man etwa Diversity-Planspiele durch, erscheinen am Schluss oft die Verhandlungsstrategien und -künste der Teilnehmenden als entscheidender als Wissen oder Wollen zu den Diversity-Inhalten selbst.

„Diversität und Strategie sind eine kraftvolle Kombination“ betonen daher auch völlig zu Recht die beiden Autorinnen des Werks „Strategie und Diversität“, die Strategieberaterin Dr. Kerstin Pichel und die Organisationsberaterin Erika Lüthi aus der Schweiz. Auf Basis ihrer vieljährigen Erfahrungen in der Durchführung von Strategieworkshops in Teams mit hoher Diversität geben sie auf mehr als 300 Seiten einen Einblick in ihr praxiserprobtes und z.T. neu entwickeltes Methodenrepertoire für verschiedenste Strategiefragen und -prozesse.

Neben einer Einführung in Grundlagen von Strategieprozessen und Diversity in Teams stehen vor allem Fragen der Teamentwicklung, Strategiekommunikation und Moderationsmethoden für Workshops im Zentrum des Handbuchs.

Das Buch versteht sich insbesondere als Nachschlagewerk für Praktiker/innen, das mit seine zahlreichen Beispielen und weiterführenden Infos sowie der enormen Palette an Methoden eine breite Palette für eine Vielzahl unterschiedlichster Herangehensweisen und dem immer wieder neu justieren von Strategie-Diversity-Workshops anbietet.



Zu den Verlagsinfos im Haupt-Verlag hier.

Andrlik und Pauser (Hrsg.): Realisierung von Diversity & Inclusion

Marion Andrlik und idm-Mitglied Norbert Pauser haben ein neues Buch zu Diversity & Inclusion in Österreich im facultas-Verlag herausgegeben. Darin wird gemeinsam mit Kolleg/innen ein kritisches Zwischenfazit für Österreich gezogen. Das Buch beinhaltet viele neue Themen wie Resilienz, kognitive Dissonanzen in der Praxis, die irrationale Logik von Organisationen im Hinblick auf D&I und weitere. Das Buch ist kein weiteres Diversity-Standardwerk, sondern stellt selbstkritisch die Frage „Wo stehen wir gegenwärtig?" ins Zentrum seiner Beiträge.

Seit über einem Jahrzehnt tauchen die Begriffe Diversity & Inclusion in Organisationszusammenhängen in Österreich auf. Zahlreiche Einführungen und Grundlegungen liegen bereits vor. Was aber sind gegenwärtig die Herausforderungen? Wohin geht der Trend?

Auf drei Ebenen – organisational, interpersonell und intrapersonell – werden Zukunftsthemen, die unmittelbar mit Diversity & Inclusion in Verbindung stehen, sowie Praxisbeispiele aus österreichischen Unternehmen und Organisationen unterschiedlicher Größen und Zielsetzungen anschaulich dargelegt.

Das Buch ist ein Theorie-Praxis-Dialog und dient all jenen als Unterstützung, die sich mit der konkreten Umsetzung beschäftigen. Die Praxisbeispiele illustrieren die vielfältigen Anbindungsmöglichkeiten. Theoretisch fundiert, dennoch immer mit Blick auf die Praxis stellen die Herausgeber/innen rund dreißig Expert/innen unterschiedlicher Disziplinen vor, die eindrucksvoll und (selbst) kritisch aufzeigen, dass Diversity & Inclusion kein Modetrend ist, sondern Megatrends in einen stimmigen Gesamtzusammenhang bringt.

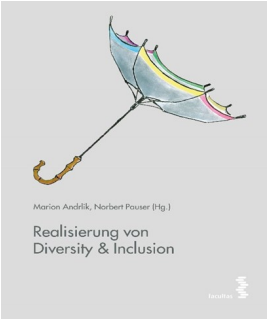
Rezensionen:

„Das vorliegende Buch vermittelt Bilder einer neuen zwischenmenschlichen Ordnung, die sich zunehmend in Organisationen manifestiert. Es tut dies nicht nur auf mehreren Ebenen der praktischen Umsetzung, sondern verdeutlicht insgesamt die Notwendigkeit zur Auseinandersetzung mit eben jener Haltung, die uns gemeinsam in die Zukunft tragen kann.“

Karin Bauer, Leiterin der Standard Karriere

„Die Realisierung von Diversity & Inclusion lotet den Diversitätsansatz - kritisch diskursiv - neu aus und erweckt das Thema, sowohl theoretisch als auch praktisch fundiert in seiner mannigfaltigen Komplexität schillernd zum Leben. Erfrischend subjektiv gelingt es den Autorinnen und Autoren ihre Schwerpunkte klar und pointiert darzustellen und uns auf der Suche nach den unzähligen Schattierungen der Diversitätsphänomene professionell zu begleiten - ein Buch das dazu anregt die eigene Wahrnehmung zu hinterfragen und uns dadurch der Realität um ein Stück näher bringt.“

Mag. Edwin Schäffer, Leiter Integrationszentrum Wien



Erschienen im facultas-Verlag.

Studien

Berichte

Publikationen

4. MIPEX-Studie: Integration gut, Antidiskriminierung schlecht

„Die vierte MIPEX-Studie zeigt, dass Deutschland in Sachen Integrationspolitik Fortschritte gemacht hat: Die Bundesrepublik erreicht laut dem „Migrant Integration Policy Index“ (MIPEX) im internationalen Ranking 61 von 100 möglichen Punkten und liegt damit deutlich über dem Durchschnitt aller 38 untersuchten Länder (52 Punkte). Der MIPEX macht deutlich, wie stark politische Entscheidungen von veränderten Sichtweisen abhängen. Je stärker Deutschland sich als Einwanderungsland definiert, desto mehr Reformen sind mit Blick auf die analysierten Politikfelder nachweisbar. „Hier ist zu erkennen, dass sich die späte Einsicht darüber, ein Einwanderungsland zu sein, endlich in Politik und Gesetzgebung wiederfindet“, sagt Prof. Dr. Werner Schiffauer, Vorsitzender des Rats für Migration (RfM), einem der MIPEX-Partner in Deutschland.

Für die Studie wurden allein die Rechtslage und die deutsche Integrationspolitik in den Blick genommen. Hier hat sich Deutschland vor allem in den Bereichen Arbeitsmarkt (Platz 4) und Einbürgerung (Platz 3) positiv entwickelt, während die Bundesrepublik mit ihrer Antidiskriminierungs- und Gesundheitspolitik (jeweils Platz 22) eher zu den schwach abschneidenden Ländern gehört.“

MIGRANT INTEGRATION POLICY INDEX 2015

Weitere Informationen und Handlungsempfehlungen in der Pressemitteilung des RfM.

Zusammenfassung der Ergebnisse auf einen Blick hier.

Für Fragen steht Ihnen das Büro vom Mediendienst Integration zur Verfügung, ein Projekt des RfM.

IDW-Studie sieht Einwanderung als Zukunftsmodell für Wirtschaftsstandort Deutschland

Die verstärkte Einwanderung der letzten Jahre hat Deutschland auch ein stärkeres Wirtschaftswachstum und eine Abmilderung der Staatsschulden erbracht. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IDW). Eine Analyse, die im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) erstellt wurde, zeigt unter anderem, dass der Zuzug von Migrant/innen den Wirtschaftsstandort Deutschland in den vergangenen Jahren vor vielen schwerwiegenden Folgen des demografischen Wandels z.T. bewahrt hat. Einwanderung hat vor Ort zu wirtschaftlichem Erfolg beigetragen und somit die Sozialkassen entlastet und die Staatsschulden reduziert.

Lesen Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Studienergebnisse im Migazin hier.

Entwicklung des Diskriminierungsschutz 2014 – Jahresrückblick der ADS

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat in ihrem aktuellen Jahresrückblick wieder eine Auswahl wichtiger Urteile, Gesetzesinitiativen und Entwicklungen zum Diskriminierungsschutz zusammengestellt. Hierunter wiederum einige bemerkenswerte Entscheidungen deutscher Gerichte sowie des EU-Gerichtshofs. Darunter fällt z.B. „eine Entscheidung des Amtsgerichts Berlin Tempelhof-Kreuzberg, die zwei wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminierten Mietern je 15.000 Euro Schadenersatz zugesprochen hat, insbesondere um eine abschreckende Wirkung gegenüber der Vermieterin zu erzielen.“ Interessante Urteile finden sich hier auch zu Vorstellungsgesprächen bei öffentlichen Arbeitgebern in Bezug auf die ethnische Herkunft oder eine Behinderung.

Den gesamten Jahresrückblick finden Sie hier.

Neue Bertelsmann Stiftung Studie: Zu lange Asylverfahren verhindern Erfolge durch erleichterte Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge

„Obwohl die Bundesregierung Residenzpflicht und Arbeitsverbot für Asylbewerber auf drei Monate verkürzt hat und zwei Drittel der Zuwanderer im erwerbsfähigen Alter sind, bleibt ihnen während der Wartezeit auf Bleibegenehmigung in der Regel der Weg in einen Job versperrt."

Das liegt laut einer neuen Studie der Bertelsmann Stiftung zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland vor allem an den durchschnittlich über sieben Monate dauernden Asylverfahren, die Planungssicherheit für Arbeitgeber/innen und Flüchtlinge zunichtemachen und die erhofften positiven Effekte in Folge der rechtlichen Erleichterungen de facto oft verhindern.

Der Studienautor, Migrationsforscher Dietrich Tränhardt, schlägt ein ganzes Bündel an Maßnahmen zur Verbesserung des auch im europäischen Vergleich ungenügenden Asylverfahrens sowie der weiteren Arbeitsmarkintegration von Flüchtlingen vor. Die auf dem Flüchtlingsgipfel Anfang Mai zugesagten neuen Personalstellen für das BAMF sind dabei schon als ein erster Schritt in die richtige Richtung zu sehen.

Lesen Sie die gesamte Studie hier.

UN-Antirassismus-Ausschuss übt heftige Kritik an Bundesregierung

Der UN-Antirassismus-Ausschuss (CERD) hat auf seiner Sitzung vom 27. April - 15. Mai 2015 den 19.-22. Staatenbericht Deutschlands nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung behandelt. Dabei überprüfte der Ausschuss, wie Deutschland seine Verpflichtungen aus der UN-Antirassismus-Konvention (ICERD) umgesetzt hat. Der Ausschuss an die Bundesregierung Kritik und Empfehlungen für weitere Handlungsschritte ausgesprochen.

Zwar wird der Wandel in der Integrationspolitik hin zu einem von Anerkennung und Partizipation statt einseitigen Integrations- und Assimilationsforderungen an Migrant/innen geleiteten Ansatz grundsätzlich gelobt. Weiterhin übt der Ausschuss – und dies wiederholt – z.T. drastische Kritik aufgrund mangelnden Engagements in den Bereichen Antirassismus, Antidiskriminierung und in der Aufarbeitung des NSU-Skandals.

Die vollständige Antwort des CERD-Komitees, welche auch die Bereiche Bildung, Arbeits- und Wohnungsmarkt, Flüchtlingspolitik, racial profiling und Weiteres enthält, sowie die jeweiligen Forderungen können Sie hier (auf Englisch) downloaden.

Aktuelle DGFP-Studie zur Umsetzung der Frauenquote in der Wirtschaft

Bis Ende September 2015 sind über 3.500 Unternehmen in Deutschland verpflichtet, ihre jeweiligen Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand, Aufsichtsrat und Top-Management zu benennen und eine Umsetzungsfrist für die Erreichung der jeweiligen Zielquoten festzuschreiben. Die Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) zu „Frauen in Führungspositionen" zeigt vor diesem Hintergrund: Es gibt in vielen Unternehmen durchaus ernsthafte Bemühungen, deutlich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Allerdings haben die Aktivitäten in den meisten Unternehmen bisher meist einen eher recht unverbindlichen Charakter. Auch aus internationalen Erfahrungen und Studien ist allerdings gut bekannt, dass rein freiwillige Maßnahmen oft nur symbolischen Charakter entfalten oder nur wenig konkrete Veränderungen erbringen.

Diese Erfahrungen trägt das neue Gesetz Rechnung und versucht so, mehr Verbindlichkeit und einen tatsächlichen Wandel zu erreichen.

Die Studie zum dowload finden Sie hier.

Neue Veröffentlichungen zum Thema Vielfalt in der IG Metall

Die jüngste Ausgabe der Zeitschrift IGMigration (27. Ausgabe / März 2015) des Ressorts Migration/Integration beim IG Metall Vorstand hat das Thema Fachkräftesicherung zum Schwerpunkt, und hier betriebliche und gewerkschaftliche Initiativen und Projekte, die besonders Beschäftigte mit Einwanderungshintergrund im Fokus haben.

Weiter befasst sie sich mit dem Thema anonyme Bewerbungen. Und nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Flüchtlingskatastrophe im Mittelmeer erzählen IG Metall-Kolleg/innen von ihrer eigenen Flucht-Geschichte sowie der Münchner Siemens-Betriebsrat von einer wegweisenden solidarischen Idee, die auch in anderen Betrieben und Unternehmen Schule machen könnte.

Sie finden die Broschüre zum Download hier.

idm-Mitglied Sissi Banos und Rainer Gröbel, Personalleiter der IG Metall, berichten in der April-Ausgabe der Zeitschrift Personalwirtschaft unter dem Motto „Die IG Metall wird weiblicher“ über erfolgreiche Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten und Führungskräften der IG Metall.

Für Abonnenten der Personalwirtschaft ist der Artikel hier downloadbar. Interessierte ohne Abo können die PDF des Artikels gerne ordern bei sissi.banos@igmetall.de .

Servan Adsiz, Juristin und Personalreferentin beim IG Metall Vorstand, und Sissi Banos erzählen im April-Newsletter des BBE (Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement) mit dem Schwerpunktthema Diversity über die vielfältigen innerorganisatorischen wie auch externen Aktivitäten der IG Metall zum Thema. In ihrem Gastbeitrag mit dem Titel „Vielfalt solidarisch gestalten“ erläutern sie weiter, was die IG Metall bewogen hat, im Herbst letzten Jahres die „Charta der Vielfalt“ zu unterzeichnen.

Sie finden den Gastbeitrag zum Download hier.

Sissi Banos

Studie: Diversity Management (DiM) & Corporate Social Responsibility (CSR) in ATX-Unternehmen – 2015

Die Studie von factor-D Diversity Consulting in Kooperation mit der Erste Group zeigt den Status Quo der Institutionalisierung von Diversity Management und CSR in den ATX-Unternehmen – und untersucht erstmals, inwieweit diese bereits heute ihre Diversitätskonzepte im Sinne der neuen EU-Richtlinie 2014/95/EU offenlegen.

Mit der Studie wollen die Autor/innen, - darunter idm-Mitglied Manfred Wondrak, Studienautor und Inhaber factor-D Diversity Consulting - einen Beitrag zur Diskussion der Weiterentwicklung von DiM und CSR in Österreich leisten. Die Ergebnisse sind in die drei Bereiche „Institutionalisierung von DiM & CSR“, „Offenlegung von Diversitätsaspekten“ und „DiM und CSR als Aspekte im Employer Branding“ gegliedert.

Die Hauptergebnisse im Überblick:

1. Corporate Social Responsibility (CSR) hat sich als Managementansatz in den ATX-Unternehmen weitgehend etabliert. Alle ATX-Unternehmen beschäftigen sich mittlerweile mit dem Prinzip der gesellschaftlichen Verantwortung und Nachhaltigkeit.

2. Diversity Management (DiM) ist im Vergleich zu CSR weiterhin deutlich geringer institutionalisiert. Diversity wird als Erfolgsfaktor gesehen, bleibt aber überwiegend ein HR-Thema. Haupttreiber für DiM sind der bessere Zugang zu potentiellen Talenten.

3. Im Bereich der Offenlegung von Diversitätsaspekten besteht noch großer Entwicklungsbedarf, insbesondere im Hinblick auf die kommende EU-Richtlinie „Non Financial Reporting“.

4. CSR und DiM werden im Employer Branding der ATX-Unternehmen bis jetzt noch wenig genützt. Vor allem zielgruppenspezifische Maßnahmen bleiben aus.

5. Die Mehrheit der Befragten beobachtet das Phänomen Unconscious Bias in ihren Unternehmen. Jedoch nur 11% setzen entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung von unbewussten Vorurteilen.

Die gesamte Studie inkl. Handlungsempfehlungen sowie ein Grafiken-Set gibt es hier zum Download.

Manfred Wondrak

In eigener Sache

Neues Angebot: idm-Diversity-Werkstatt für Trainer/innen

idm bietet ab sofort ein neues Austauschformat für Diversity-Trainer/innen an. Initiiert von idm-Vorstand Jessica Gedamu sowie idm-Mitglied Andreas Hartwig, Diversity-Trainer und Inhaber von living diversity, wird dabei im zwanglosen Rahmen eine Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung für alle angeboten, die in unterschiedlichen Kontexten Diversity-Trainings durchführen.

Der Austausch erfolgt zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen und wird von den Beteiligten selbst mitgesteuert, je nachdem welche Schwerpunkte, Baustellen, Fragen und Wünsche die Beteiligten mitbringen. Für die erste Diversity-Werkstatt, die am 1. Juli in den Räumen der idm-Geschäftsstelle stattgefunden hat, wurde das Schwerpunktthema „Business Case vs. Antidiskriminierung im Training“ ausgewählt.

Weitere Treffen werden ab Herbst 2015 folgen. Einladungen finden Sie rechtzeitig auf der idm-Website.

Diversity an Hochschulen – 10. Treffen der idm-Regionalgruppe Berlin

Beim 10. Treffen der Berliner idm-Gruppe am 17. Februar 2015 steuerte idm Mitglied Hannah Leichsenring einen spannenden Input zum Thema „Diversität und Bildung. Was sind die Beweggründe für Diversitätsmanagement in Bildungsinstitutionen?
Was muss die Institution über sich wissen, um erfolgreich mit Diversität umgehen zu können?“ bei.

Der Input orientierte sich dabei an vier grundlegenden Überlegungen:

1. Die Berücksichtigung von Diversität ermöglicht die Berücksichtigung von Individualität, führt zu Inklusivität und bringt neue Werte in das Entscheidungshandeln ein.

2. Inklusivität von Bildungssystemen ermöglicht bessere gesellschaftliche Inklusivität.

3. Inklusive Bildungssysteme sind besser: Effizienter, reflektierter, weniger stark abhängig von Voraussetzungen auf Seiten der Lernenden, stärker leistungs- und weniger persönlichkeitsbezogen.

4. Inklusion in der Hochschule bedeutet: Es ist mehr Wissen für den Umgang miteinander notwendig, und es gibt mehr Konflikte: um Ressourcen, um Weltanschauungen, um Umgangsformen.

Dem Input folgte eine intensive Diskussion zwischen idm-Mitgliedern und Gästen, die nach einer ersten Runde in der idm-Geschäftsstelle dann in einem nahegelegenen Restaurant bei Wein und Bier fortgesetzt wurde.

Die Präsentation von Hannah Leichsenring finden Sie auf der idm-Website.

Save-the-Date: 12. Treffen der idm-Regionalgruppe Berlin am 13.10.2015

Das nächste Treffen der Berliner idm-Gruppe wird am 13. Oktober 2015 ab 19.00 in den Räumen von BQN Berlin (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin) stattfinden. Wir freuen uns, dass wir die idm-Mitglieder Anne von Oswald und Serdar Yazar für einen Input gewinnen konnten. Anne und Serdar werden Erfahrungen aus dem seit 2006 laufenden Projekt „Berlin braucht dich“ zur Ausbildungsförderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund reflektieren und mit den anwesenden Gästen einige grundlegende Fragen in diesem Kontext diskutieren.

idm-Mitglieder und Gäste sind wieder herzlich eingeladen. Eine umfassendere Einladung finden Sie ab Mitte September auf der idm-Website.

Save-the-date: Pub Talk: „Karriere und queer – (wie) geht das?“ am 12.11.15 in Berlin

Im Topmanagement von Unternehmen sind Schwule undLesben kaum sichtbar. Die Statistik spricht jedoch eine andere Sprache: Im Schnitt sind 5-7 Prozent der Menschen homosexuell. Sind wir im Berufsleben von der Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bi-, Trans*, intersexuellen und queeren Menschen (LGBTIQ) noch deutlich entfernt? Liegt die Ursache darin, dass von der heterosexuellen Norm abweichende Menschen Angst haben sich zu outen, weil sie Vorurteile und Ausgrenzung fürchten?

In Kooperation mit dem Berliner Pub Talk wollen wir darüber sprechen: Karriere und queer – (wie) geht das?

Am 12.11.2015 diskutieren wir ab 19 Uhr im En Passant (Prenzlauer Berg) im fishbowl-Diskussionsformat mit Vertreter_innen aus Wirtschaft und Politik. Diskutieren Sie mit!

Einführung idm: Jessica Gedamu (idm Vorstand)

Einführung Pub Talk: Matthias Bannas (Gründer Berliner Pub Talk)

Moderation: Barbara Wagner (idm-Mitglied, Berliner Pub Talk)

Weitere Details folgen hier.

Weiter- und Ausbildungslehrgänge & Onlineangebote

Ausbildung von Diversity-Trainer/innen bei living diversity

In Deutschland vollzieht sich im Bereich professionelles Diversity Management ein deutlicher Entwicklungswandel. Gleichstellungsbeauftragte von gestern sind Diversity-Manager/innen von heute. Viele Organisationen und Unternehmen haben realisiert, dass ein erfolgreich implementiertes Diversity Management heißt, in den Dimensionen von Vielfalt zentrale Erfolgsfaktoren und Chancen für die eigene Organisationsentwicklung zu sehen. Der Bedarf an Trainingsmöglichkeiten ist daher erheblich.

Führungskräfte müssen gleichermaßen wie Team- und Projektleitende, Personalverantwortliche, Studierende oder Belegschaften geschult und für das Thema sensibilisiert werden, wobei die Anforderungen an Trainerinnen und Trainer wachsen, die kommunikative, interkulturelle und soziale Kompetenz der Teilnehmenden zu schulen - oft gemäß anhand sehr spezifischer Anforderungen von Unternehmen, Organisationen oder Institutionen. Eine Herausforderung, der sich Diversity-Trainer/innen in zum Teil ausgesprochen emotionalen Trainings stellen müssen. Dafür braucht es Wissen um theoretische Hintergründe ebenso wie Methoden, Handgriffe und Tricks, mit denen sowohl eine auf Nachhaltigkeit angelegte Sensibilisierung als auch eine wertorientierte Grundhaltung vermittelt werden kann.

Neben der Ausbildung bietet living diversity offene Sensibilisierungstrainings sowie ein- bis zweitägige Schwerpunkt-Workshops zu den Themen „Diskriminierungsfreies Schreiben“, „Soziale Herkunft“, „Ethnische Herkunft und Hautfarbe“, „Religion und Weltanschauung“ sowie „Managing Diversity“ an.

Starttermin für die nächste Diversity-TrainerIn-Ausbildung ist der 31.08.2015.

Informationen zur Ausbildung, zu Workshops und zu den Anmeldungen finden Sie hier.

Andreas Hartwig

Ab 2016 in Wuppertal: 8. Zertifikatskurs „Diversion. Managing Gender & Diversity“

Das Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal bietet in Kooperation mit dem Arbeitsbereich Managing Gender & Diversity der Technischen Universität Dortmund in Federführung durch die beiden langjährigen idm-Mitglieder Verena Bruchhagen und Dr. Iris Koall den inzwischen 8. Zertifikatskurs zum Thema an.

Im Fokus steht der professionelle Umgang mit sozialer Vielfalt und Heterogenität. Das Thema Diversity wird im Rahmen von sechs Modulen in Theorie-Inputs, Trainings- und Coaching-Elementen erarbeitet und für den je eigenen Arbeitskontext fruchtbar gemacht.

Der Praxistransfer erfolgt über die Vermittlung von Theorieperspektiven hinaus in der Analyse und Reflexion von konkreten Gestaltungsansätzen. In kollegialen Lernprozessen erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich professionell zum Thema Vielfalt und Verschiedenheit zu positionieren.

Weitere Informationen zu Inhalt und Aufbau hier.

Dr. Iris Koall

Neuer Termin Onlinekurs Diversity Management bei Seba cultuurmanagement

Bitte weitersagen: am 15. September startet unser nächster Onlinekurs Diversity Management! Für die internationale virtuelle Lerngruppe gibt es neben Grundlagen auch Tools zur (Selbst-)Analyse und für organisationale Veränderungsprozesse. Teilnehmer/innen des letzten Kurses sagten u.a.:

„Die Mischung an Einzel- und Gruppenaufgaben hat mir gut gefallen!“

„The course in general I think is excellent in content, type of approach and methodology.”

„Die Aufgabe zum Jokester war genial! Es ist viel hängen geblieben und hat besonders zum Nachdenken angeregt.“

„The course was very inspiring to me.”

Hier geht`s weiter zu näheren Informationen und zur Demoversion.

Pausenwitz und Saudi-Deal

Wer sich mit kulturellen Unterschieden am Arbeitsplatz beschäftigen möchte, kann das jetzt auch über E-Coaching bei Seba cultuurmanagement tun.

Lassen Sie sich vorab von unseren Fragen inspirieren und klicken Sie hier für nähere Informationen.

Grethe van Geffen

Relaunch des Jobportals Diversity Jobs

Nach einer kurzen Pause ist das Jobportal Diversity Jobs mit einer neuen Webseite wieder online.

Als Arbeitgeber*in finden Sie bei Diversity Jobs:

- einen Talent-Pool mit hochqualifizierten potentiellen Mitarbeiter*innen mit einzigartigen Profilen.
- Expert*innen mit umfassender Expertise, die Sie bei allen Fragen zu Diversity Management-Kompetenz beraten.

Als Bewerber*in finden Sie bei Diversity Jobs:

- Stellenangebote von Unternehmen und Institutionen, die Ihre Vielfalt als Bereicherung für die Organisation wahrnehmen.
- Attraktive Arbeitgeber*innen bei denen Sie Ihr Potential entfalten können.

Um den Relaunch mit dem idm Netzwerk zu feiern haben wir für Leser*innen des Magazins Gutscheine vorbereitet:

- Arbeitgeber*innen können mit dem Gutscheincode „diversityjobs2015“ bis zu 5 Standard Stellenanzeigen im Laufe des Jahres veröffentlichen.
- Bewerber*innen können mit dem Gutscheincode „Talent2015“ kostenlos ein Talent Profil anlegen.

Weitere Informationen finden Sie hier.

Andrea Mendieta

Veranstaltungs-

hinweise

Inklusionspreis 2015

Die besten Ideen kommen aus der Praxis. Das gilt auch für gute Beispiele, die zeigen, wie Unternehmen Menschen mit Behinderung erfolgreich in das Wirtschaftsleben integrieren können. Um im Sinne des Inklusionsgedankens Unternehmen Impulse und Anregungen durch vorbildliche Aktionen und Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu geben, wird 2015 zum vierten Mal der „Inklusionspreis für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderung" verliehen.

Prämiert werden Unternehmen, die 2014/2015 beispielhafte Projekte und Aktionen durchgeführt haben zur:

- Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung
- Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit

Die Bewerbungsphase für die Auszeichnung des Inklusionspreises für Arbeitgebern von Arbeitgebern hat begonnen: Ab sofort können sich Unternehmen, die auf die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung setzen, bis zum **15. Juli 2015** für den Inklusionspreis 2015 bewerben.

Weitere Informationen.

1. September 2015, Berlin: Diversity Management Workshop – Von der Theorie zur Praxis

In diesem praxisnahen Workshop geht es darum, wie menschenrechtsbasierte Strategien zu Vielfalt und Gleichsetzung in die Praxis umgesetzt werden und in die alltägliche Arbeit integriert werden können. Anhand eines Projekt Management Zyklus (Strategieentwicklung, Planung, Durchführung, Evaluation & Monitoring) werden verschiedene Werkzeuge und Checklisten vorgestellt und erprobt, die es ermöglichen theoretische bzw. strategische Vorgaben in die Praxis umzusetzen. Hierbei liegt ein besonderer Augenmerk auf der Schaffung von Strukturen, die Inklusion ermöglichen, von Anfang an.
Ein weiterer Schwerpunkt ist die Messung des Erfolgs und der Umsetzung von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen. Zum einen wird Equality Monitoring vorgestellt: eine jährliche Erhebung der Angestellten des British Council in Bezug auf verschiedene Kategorien wie Geschlecht, Alter, Behinderung, LGBT u.a. Die Analyse der Daten bezieht sich unter anderem auf Einstellungen, Beförderungen, Gehaltsklassen und die erhobenen Daten werden miteinander in Bezug gesetzt. Aus der Analyse leiten sich Ergebnisse und Handlungsvorgaben ab, Entwicklungen/ Trends können abgelesen werden. Ein weiteres Instrument, welches vorgestellt wird, ist der Diversity Assessment Framework. Dieser gibt Anleitung, wie Strategien umgesetzt werden können und misst aber auch, wie die Umsetzung organisationsweit erfolgt. Wir blicken hier auf die Erfahrungen der letzten 10 bis 15 Jahre bei der Entwicklung und dem globalen Einsatz des Diversity Assessment Frameworks.
Alle vorgestellten Instrumente werden praktisch in erprobt, gern an konkreten Beispielen der Teilnehmer_innen.
Das Seminar richtet sich an Personalangestellte, Diversity-/ Gleichstellungsbeauftragte, alle Mitarbeiter/innen von Organisationen und Unternehmen, die mit der Umsetzung von Diversity Management beauftragt sind.

Zeit und Ort: 1. September 2015, 9-17 Uhr, Alexanderplatz 1, 10178 Berlin.

Weitere Informationen.

Kathrin Tietze

FUGIC Forum 2015 „Discovering Cosmopolitan Communication“ vom 17. bis 20. September 2015 an der Universität der Bundeswehr in München

FUGIC (Flying University of Global Integral Competence) ist ein Projekt des Institute for Global Integral Competence e.V. (IGIC). IfGIC erforscht anhand einer integralen Landkarte die kommunikative Kompetenz der Zukunft und bietet verschiedene integrale Trainingsansätze zur Förderung von Kompetenzen an.

„Flying University“ war die Bezeichnung einer Untergrund -Bildungseinrichtung, die von 1885 bis 1905 in Warschau betrieben wurde und zwischen 1977 und 1981 in der Volksrepublik Polen wiederbelebt wurde. Der Zweck dieser Institution war es, der Jugend außerhalb der totalitaristischen und kommunistischen Regierung, der Zensur und Kontrolle der Bildung, eine Ausbildungsmöglichkeit anzubieten. Marie Curie war eine der berühmtesten Teilnehmerinnen. FUGIC steht in dieser Tradition und Vision der Flying University und sieht seine Aufgabe darin, den Studierenden und jungen Leuten über die Grenze des traditionellen Hochschulsystems hinaus neue Schlüsselkompetenzen der Kommunikation zu vermitteln. FUGIC versteht unter Schlüsselkompetenzen alle jene Kompetenzen, die wir für die nächste Evolutionsstufe des sozialen Bewusstseins brauchen, um handlungsfähig zu sein und individuellen und gesellschaftlichen Herausforderungen gerecht werden zu können. Diese Schlüsselkompetenzen, die wir „Global Integral Competence“ nennen, ermöglichen eine neue Form der Kommunikation – „Cosmopolitan communication“.

Im FUGIC Forum 2015 in München, initiiert u.a. vom langjährigen idm-Mitglied Prof. Dr. Kazuma Matoba, erleben Sie die neuesten Forschungsergebnisse durch verschiedene dialogische Vorträge und interaktive Workshops in den Bereichen "Health", "Wealth" und "Peace”.

Weitere Informationen.

Prof. Dr. Kazuma Matoba

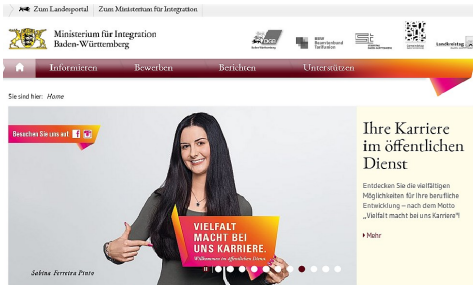
Kampagne des Landes Baden-Württemberg

Am 7. Oktober 2015 im Stuttgarter Hospitalhof präsentiert sich die Kampagne „Vielfalt macht bei uns Karriere. Willkommen im öffentlichen Dienst!“, die vom Ministerium für Integration, dem BBW – Beamtenbund Tarifunion, dem DGB Bezirk Baden-Württemberg und den kommunalen Landesverbänden gemeinsam getragen wird.

Bilkay Öney, Ministerin für Integration in Baden-Württemberg, verweist bei der Frage, warum ihr die Kampagne so wichtig ist, auf statistische Zahlen: Fast jeder vierte Erwerbstätige in Baden-Württemberg hat eine Migrationsgeschichte. Im öffentlichen Dienst und in der öffentlichen Verwaltung sind es 14 beziehungsweise 10 Prozent der Beschäftigten. Ziel ist, dass die die Vielfalt der Bevölkerung widergespiegelt wird.

In Deutschland ist es bisher einmalig, dass sich unterschiedliche Partner zusammentun und gemeinsam die Kampagne unterstützen. Im Rahmen der Kampagne finden mit den Kooperationspartnern im ganzen Land Veranstaltungen statt. Zum Beispiel sind Veranstaltungen in Stuttgart, Freiburg, Mannheim und Biberach geplant.

Zusätzliche Informationen zur Kampagne finden Sie hier.



26./27. Oktober 2015, Berlin: Diversity Mainstreaming – Workshop spezial bei Heinrich Böll Stiftung

Immer mehr öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen entdecken den Diversity-Ansatz und übertragen ihn auf ihre Kontexte und Bedarfe. Diversity-Kompetenz wir für sie zu einer Schlüsselqualifikation für erfolgreiches, innovatives und zukunftsfähiges Handeln in einer vielfältigen Gesellschaft dar.
Im zweitägigen Workshop "Vorteil Vielfalt! Diversity Mainstreaming für Organisationen", mit den idm-Mitgliedern Verena Bruchhagen (Ersatz für Sandra Lewalter) und Andreas Merx, lernen Führungskräfte und Mitarbeitende aus öffentlicher Verwaltung, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen kompetent mit personaler Vielfalt umzugehen: durch das Erlernen von handlungsorientierten Strategien zur gezielten Nutzung und Gestaltung von Diversity sowie durch Sensibilisierung für unbewusste Barrieren und strukturelle Hürden der Wertschätzung von Vielfalt.
Der Workshop bietet eine grundlegende Einführung in die Praxis von Managing Diversity sowie in den neuen Ansatz des Diversity Mainstreaming in Verbindung mit weiteren Gleichstellungsstrategien.

Weitere Informationen zum Programm und Anmeldungen finden Sie im Workshop-Flyer.

Andreas Merx

28. Oktober 2015: Workshop Erfolgsfaktor sexuelle Orientierung

Eine vielfältige Organisationskultur ist der Garant für Kreativität und Innovation. Das schließt selbstverständlich auch die Dimension sexuelle Orientierung und Identität mit ein. Doch immer noch wird diese Dimension nicht von allen Organisationen mitgedacht. Das führt oft dazu, dass manche Beschäftigte unnötig Energien für Anpassungs- und Verschleierungsstrategien aufwenden müssen, anstatt ihr Talent zu 100% zum Erfolg der Organisation einzubringen.
In diesem eintägigen Intensiv-Workshop zum Thema Sexuelle Orientierung und Identität am 28. Oktober 2015 in Leverkusen lernen unter anderem Sie, wie Sie alle Talente aktivieren, anhand von Checklisten systematisch vorgehen sowie Bedenken und Widerstände in positive Energie umlenken. Weitere Informationen.

Weitere Informationen.

Slam auf der Konferenz DIVERSITY 2015

Vielfalt in Unternehmen, Organisationen und Gesellschaft ist Ihr Thema? Sie beschäftigen sich mit Stereotypen, unbewussten Vorurteilen und wissen, was sich hinter Unconscious Bias verbirgt? Dann teilen Sie sich beim Diversity-Slam am 5. November 2015 mit.
Beim Slam haben Sie zehn Minuten Zeit, Ihre Idee, Ihr Best-Practice-Beispiel oder Ihr Studienergebnis zum Thema Vorurteile, Stereotypen und Unconscious Bias vorzustellen. Bei der Präsentation sind alle Hilfsmittel erlaubt. Der perfekte Slam-Vortrag ist kurzweilig, unterhaltsam und leicht verständlich. Denn: das Publikum bildet die Jury und entscheidet, wer gewinnt.
Beschreiben Sie Inhalt und Darstellungsform Ihres Vortrags mit 150 bis 300 Wörtern und stellen Sie Ihr Thema in einem kurzen Video (z.B. per Smartphone) persönlich vor. Gerne können Sie weitere Hintergrundinformationen wie Links, Flyer, Broschüren oder Berichte hinzufügen.

Ihre Bewerbung schicken Sie bitte mit Ihren Kontaktdaten bis zum 4. September 2015 an info@charta-der-vielfalt.de.

Weitere Informationen.

Offene Veranstaltungen von consilia cct 2015/2016

Wer sich als professionelle/r Begleiter/in im Diversity Kontext weiterbilden möchte kann das u.a. mit folgenden Themen tun:
Interkulturelle Supervision, Einbeziehen des Körpers in Coaching- und Trainingsprozesse, dynamische Kulturmodelle im praktischen Einsatz, Widerstand und Lernhindernisse in Veranstaltungen sowie Interkulturelles Coaching. Es werden sowohl monatlich wiederkehrende oder Ein-Tages-Veranstaltungen als auch mehrmonatige Weiterbildungen angeboten.
Consilia cct, mit idm-Mitglied Gesa Krämer, ist ein Institut, welches sich auf die Vermittlung von Kulturkompetenz für Unternehmen und Organisationen sowie die Begleitung von Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung in der globalisierten Welt spezialisiert hat.

Mehr finden zu den offenen Angeboten Sie hier.

Gesa Krämer

Kalender

16. – 18. Juli 2015, Berlin
Gender Equality in Challenging Times
24th IAFFE Annual Conference
Weitere Informationen

17.-21. August 2015, Kochel am See
Interkulturelle Kommunikation, Diversity und Antidiskriminierungsansätze
Workshop der FES an der Vollmar Akademie Kochel
Weitere Informationen

28. August - 6. September 2015, Jena
Interkulturelle Sommerakademie: Weiterbildung zu Diversity Management, Training, Coaching uvm.
Weitere Informationen

31. August 2015, Berlin
Ausbildung zum Diversity-Trainer (w/m)
Beginn der modularen Ausbildung bei living diversity
Weitere Informationen

17.- 20. September 2015, München
FUGIC Forum 2015 „Discovering Cosmopolitan Communication“ an der Universität der Bundeswehr in München
Weitere Informationen

17./18. September 2015, Köln
Blickwechsel Diversity. Internationale Perspektiven der Lehrer/innenbildung.
Fachtagung der Universität zu Köln
Weitere Informationen

19./20. September 2015, Berlin
Diversity-Training
Schwerpunkt: Ethnie & Herkunft
Weitere Informationen

25./26. September 2015, Hannover
Gender Diversity Kompetenz
Fit for Politics: Vielfalt gestalten
Weitere Informationen

10./11. Oktober 2015, Würzburg
Teams leiten - Diversity managen - Unterschiede fruchtbar machen!
Training an der Frankenwarte Würzburg der FES
Weitere Informationen

17.-18. Oktober 2015, Berlin
Diversity-Training
Schwerpunkt: Religion & Weltanschauung
Weitere Informationen

20. Oktober 2015, Linz/ Österreich
Diversity im Personalmanagement öffentlicher Verwaltungen
Fachtagung zu "Diversität im Personalbereich" der Integrationsstelle des Landes Oberösterreich in Zusammenarbeit mit den Länderexpertinnen und -experten aus Vorarlberg und Wien.
Weitere Informationen

26./27. Oktober 2015, Berlin
Vorteil Vielfalt! Diversity Mainstreaming in Organisationen
Workshop Spezial im GreenCampus der Heinrich-Böll-Stiftung
Weitere Informationen

28. Oktober 2015, Leverkusen
Erfolgsfaktor sexuelle Orientierung
Workshop der Charta der Vielfalt in Kooperation mit PROUT AT WORK
Weitere Informationen

5./6. November 2015, Berlin
DIVERSITY 2015. Konferenz des Charta der Vielfalt e.V.
Weitere Informationen

28.-29. November 2015, Berlin
Diversity-Training
Schwerpunkt: Soziale Herkunft
Weitere Informationen

Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.

Postadresse:

Nürnberger Str. 13
D-10789 Berlin
E-Mail: info@idm-diversity.org

Redaktion:

Sibel Kara, Andreas Merx

Zum abonnieren oder abbestellen des idm-Diversity Magazins schreiben Sie bitte eine Mail an: redaktion@idm-diversity.org

idm – ein starkes Netzwerk in Vielfalt

idm ist ein Fachverband und bundesweites Netzwerk mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden, NGOs und Beratung. idm bietet in zahlreichen verschiedenen Formaten und Kontexten eine Plattform, um unterschiedliche Expertisen und Erfahrungen auszutauschen und im fachlichen Dialog gemeinsam neue Perspektiven zu entwickeln.

Wir haben das Ziel, das Bewusstsein für einen ganzheitlichen horizontalen Diversity-Ansatz auf einer breiten Basis zu schärfen und entsprechende Kompetenzen zu vermitteln.

Wir organisieren Veranstaltungen auf regionaler und bundesweiter Ebene, beteiligen uns an Weiterbildungslehrgängen und führen Diversity-Projekte durch, wir wirken in der Öffentlichkeit und machen Erkenntnisse und Beispiele aus Wissenschaft und Praxis einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich.

Wir bieten im Rahmen unserer Vernetzung die benötigten Fachleute und Ressourcen für Veranstaltungen, Forschung und Projekte.

Kontakt für Werbekunden:
info@idm-diversity.org

Werden Sie Mitglied...

... bei einem attraktiven und lebendigen Netzwerk, dem Fachverband idm! Bei uns finden Sie viele aktive Diversity-Expert/innen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Wissenschaft, NGOs und Beratungspraxis. Damit können Sie zahlreiche neue Kontakte gewinnen und haben die Möglichkeit zu einem interdisziplinären und immer intensiven Erfahrungsaustausch. Das kann für Ihre Arbeit und Expertise in doch nur bereichernd sein!

Vorteile einer Mitgliedschaft

- Professionelle Heimat und Austausch mit anderen Expert/innen sowie kollegiale Beratung z.B. in idm-Regionalgruppen oder bundesweiten Netzwerktreffen und großen Jahrestagungen
- Zusammenarbeit bei Ausbildungen, Konferenzen, Workshops
- Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis
- Zugang zu Diversity-Management-Konzepten und Veröffentlichungen
- Präsentationsforum für die eigene Arbeit (idm-Diversity-Infothek und idm-Diversity-Newsletter)
- Zugang zu internationalem Berater/innen- und Know-How Pool
- Empfehlungen/Referenzen: aktive Vernetzung der Mitglieder auf Anfrage
- Vermittlung von Anfragen zu Diversity-Management-Projekten
- Zusammenarbeit in Diversity-Projekten

Wir würden uns freuen, Sie als neues Mitglied begrüssen zu können!

Weitere Informationen zur Mitgliedschaft sowie das Antragsformular finden Sie hier .