

Liebe idm-Mitglieder,

Liebe Leserinnen und Leser,

mit der Sommer-Ausgabe des idm-Newsletters möchten wir uns von Ihnen in die anstehende Sommerpause verabschieden. Wir möchten Ihnen allen noch einige für Sie hoffentlich interessante Berichte und Informationen mit auf die Reise geben, mit vielen Themen, die uns in einem sicherlich wiederum spannenden Herbst und Winter weiterhin begleiten werden.

Ebenso möchten wir in einem Rückblick über die idm-Jahrestagung 2011 berichten.

Wir bedanken uns herzlich für die Beiträge unserer Mitglieder und interessierten LeserInnen. Senden Sie uns Ihre Anregungen und Beiträge.

Mit besten Grüßen,

Ihr Redaktionsteam

Andreas Merx & Bettina Schmidt

E-mail: redaktion@idm-diversity.org

INHALT

› In eigener Sache	1
› Berichte zu Diversity-Themen	3
› Tagungsberichte	6
› Studien	6
› Neuerscheinungen & Buchbesprechungen	8
› Studiengänge, Weiterbildungen & Trainings	9
› Termine	10
› Impressum	10

In eigener Sache



Foto: Heibel

“Perspectives on Establishing Accountability“

5. idm-Jahrestagung 2011 in Frankfurt a.M.

Die idm-Jahrestagung war auch 2011 wieder komplett ausgebucht. Die inhaltliche Konzeption der Tagung war wie in den Jahren zuvor darauf ausgerichtet, den sektorübergreifenden Austausch und Dialog verschiedener AkteurInnen aus der Wirtschaft, den öffentlichen Verwaltungen (Ministerien, Kommunen), dem Non-Profit-Bereich und den Hochschulen zu fördern.

Zusammen mit den beiden Kooperationspartnern, dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main und dem Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa war der Fokus der Tagung auf Diversity in öffentlichen Verwaltungen gelegt. Die ReferentInnen der Tagung waren

Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS),

Helga Nagel, Leiterin des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a.M. (AmKA),

Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin des Vereins „Charta der Vielfalt“,

Prof. Dr. Uduak Archibong, Direktorin des Center for Inclusion & Diversity, University of Bradford, Großbritannien,

Dr. Walter Kindermann, Leiter der Abteilung Integration, Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa,

Prof. Dr. Katrin Hansen, Vizepräsidentin für Planung, Finanzen und Internationales der FH Gelsenkirchen,



Prof. Dr. Carsten Herrmann-Pillath, Akademischer Direktor, East-West Centre for Business Studies and Cultural Science, Frankfurt School of Finance & Management gGmbH,

Dr. Anja Wolde, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbüro, Goethe-Universität Frankfurt a.M.,

Wiebke Schindel, Referatsleiterin im Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa.



Lesen Sie den vollständigen Tagungsbericht [hier](#)

Foto: Heibel

Im Anschluß an die idm-Jahrestagung fand die Überreichung der Urkunden an die Neu-UnterzeichnerInnen der Charta der Vielfalt statt (s. [Fotodokumentation](#)). Diese waren: Abbott GmbH & Co. KG, ansicht kommunikationsagentur, CMGRP Deutschland GmbH Weber Shandwick, DZ Bank AG, die Kommune Rödermark, R+V Versicherung AG, SMA Solar Technology AG und der World University Service Deutsches Komitee e.V.



Foto: Heibel

bs

Neue idm-Vorstandsmitglieder

Auf der Mitgliederversammlung am 24. März 2012 in München wurden Alev Dudek und Hubert R. Kuhn in den Vorstand von idm e.V. gewählt. Beide arbeiten seit vielen Jahren in unterschiedlichen Kontexten zu Diversity und werden ihre vielfältigen Erfahrungen, Kenntnisse und Sichtweisen in die Vorstandsarbeit einbringen.

Alev Dudek hat einen Master of Public Administration mit Fokus auf Human Resources Administration und einen Bachelor in Allgemeine Geisteswissenschaften der Western Michigan University (WMU). Über viele Jahre war sie in verantwortlicher oder ehrenamtlicher Funktion in den USA u.a. in kommunalen Diversitätsfragen oder verschiedenen Kampagnen und kulturellen Aktivitäten tätig. Im idm-Vorstand wird Alev in den Bereichen externe Kommunikation, internationale Mitglieder und Aufbau der neuen Website aktiv sein. Das gesamte Profil von Alev Dudek finden Sie [hier](#)



Hubert R. Kuhn ist Diplom-Volkswirt, Trainer für Gruppendynamik, Supervisor und systemischer Berater und arbeitet seit vielen Jahren als selbständiger Organisationsberater. Zielgruppen seiner Arbeit sind vor allem Organisationen, Führungskräfte und Teams in sozialen, kommunalen und profit-orientierten Organisationen in Europa.



Hubert wird als Vorstandsmitglied den Bereich „Mitgliederangelegenheiten“ verantworten und dabei u.a. ab Herbst 2012 eine Mitgliederbefragung umsetzen und die Mitgliederversammlung 2013 organisieren. Das gesamte Profil von Hubert R. Kuhn finden Sie [hier](#)

Ausrichtung von idm als Fachverband – Überarbeitung der Satzung

Auf der ersten Vorstandssitzung mit der neuen Besetzung des Vorstands wurde das Interesse bekundet, idm als Fachverband für Diversity Management weiter zu entwickeln. Dazu wurde als erster Schritt auf der Mitgliederversammlung 2012 beschlossen, die Gründungssatzung von idm aus dem Jahr 2004 entsprechend zu ändern. Dr. Bettina Schmidt hat einen ersten Entwurf zur Satzungsänderung erarbeitet. Um die Mitglieder an diesem Prozess zu beteiligen, laden wir interessierte Mitglieder ein, an der Diskussion des Entwurfs zur Satzungsänderung teilzunehmen.

► **Im Rahmen einer Telefonkonferenz möchten wir gerne mit interessierten Mitgliedern im September 2012 die Satzungsänderungen diskutieren.** Wer Interesse an einer Mitarbeit hat und seine Expertise einbringen möchte, kann sich unter der E-mail-Adresse "members@idm-diversity.org" und unter Angabe des Betreffs: "idm-Satzung" melden.

bs

idm-Mitgliederbefragung ab Herbst 2012

Innerhalb von idm gibt es ein großes, aber bislang eher wenig vernetztes oder eher informell genutztes Potenzial an Interessen, Know-How, Fach- und Methodenwissen, theoretischen und konzeptionellen Positionen. Diesen Fundus wollen wir künftig stärker für die qualitative Entwicklung des Vereins nutzen bzw. ihn auch den Mitgliedern zu deren Vernetzung zur Verfügung stellen.

Die Befragung wird von idm-Vorstandsmitglied Hubert Kuhn und idm-Mitglied Verena Bruchhagen im Herbst, durchgeführt und ausgewertet.

Wir hoffen, viele Mitglieder für eine Beteiligung gewinnen zu können!

3. Treffen der idm-Regionalgruppe Berlin

Am 6. März 2012 fand in den Räumen von EKCON Management Consultants am Anhalter Bahnhof das 3. Treffen der Berliner idm-Regionalgruppe statt. Für einen Impulsvortrag konnten wir dieses Mal das ehemalige idm-Vorstandsmitglied Alexander von Dippel (EKCON Management Consultants) gewinnen. Der Impuls von Alexander von Dippel leistete eine Einführung in Diversity-Konzepte in der Verwaltung und diskutierte insbesondere Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und mögliche erste Schritte einer Implementierung von Diversity in Verwaltungskontexten. Unter den TeilnehmerInnen befanden sich neben idm-Mitgliedern diesmal auch viele Gäste aus der Berliner Verwaltung und Organisationen, die im Zusammenhang mit dem Landesprojekt „Berlin. Stadt der Vielfalt“ in Diversity-Kontexten aktiv sind. Dem Vortrag schloß sich eine von idm-Vorstand Andreas Merx moderierte Diskussion an, bei der insbesondere die Frage nach den Chancen einer verbindlichen und nachhaltigen Umsetzung von Diversity angesichts der starken Überlastung vieler Verwaltungsangestellter, leerer kommunaler Kassen und Einstellungsstopp in der Berliner Verwaltung kontrovers diskutiert wurden. Nach dem offiziellen Part setzten einige TeilnehmerInnen die Gespräche noch im schönen Ambiente der Kreuzberger „Orient-Lounge“ in der Roten Harfe am Heinrichsplatz bei einem Glas Wein oder Bier und kulinarischen Köstlichkeiten fort und nutzen die Möglichkeit zu Vernetzung und Austausch.

Das nächste Treffen der Berliner idm-Regiogruppe findet im Herbst 2012 statt. Der genaue Termin, Inhalt, ReferentIn des Impulsvortrags und Veranstaltungsort wird rechtzeitig auf der

idm-Website und per Rundmail angekündigt. Alle idm-Mitglieder und Gäste sind wiederum herzlich dazu eingeladen.

[Link](#) zum Vortrag von Alexander von Dippel

am

idm auf Tagung der GiZ und der Bundesagentur für Arbeit

Am 29. März 2012 vertrat Vorstandsmitglied Andreas Merx idm e.V. bei einer Podiumsdiskussion im Rahmen der Veranstaltung der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GiZ) und der Bundesagentur für Arbeit „Zirkuläre Migration – Erfolgsmodell oder Mythos?“ in den Räumen der GiZ in Berlin. Nach einer Keynote von Armin Laschet MdL, Staatsminister a.D. und Vorsitzender der hochrangigen Konsensgruppe „Fachkräftebedarf und Zuwanderung“ sowie einer ersten Podiumsdiskussion u.a. mit der ehemaligen Bundestagspräsidentin Prof. Dr. Rita Süssmuth stellte Andreas Merx in seinem Kurzimpuls die Arbeit von idm als Fachverband vor und wies auf einige Erfolgsfaktoren bei der Implementierung von Diversity bei Organisationen von Arbeitsmarktakteuren wie Arbeitsagenturen, JobCentern oder Kammern sowie in KMU hin. Die Podiumsdiskussion hatte neben dem Tagungsthema der „zirkulären Migration“ insbesondere auch die Fragen nach der Entwicklung einer „Willkommenskultur“ im Zuge der zunehmenden Öffnung des Arbeitsmarkts für Fachkräfte aus Drittstaaten zum Inhalt.



Weitere Informationen zum Thema finden Sie [hier](#)

Berichte zu Diversity-Themen

Neue Website der Fachstelle „Diversity Management“ im Netzwerk IQ

Die Fachstelle „Diversity Management“ im vom BMAS-geförderten Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ-Netz) unter Leitung von idm-Mitglied Jakob Ruster hat ihren Webauftritt neu gestaltet. Neben einer Übersicht zu Angeboten und Aufgaben der Fachstelle finden Sie auch informative Kurztexte und weiterführendes Material zu Diversity-Themen wie etwa Diversity und Arbeitsmarktentwicklung oder Diversity in KMU.

Zur Website der Fachstelle [hier](#)

Trends und Entwicklungen an Hochschulen



Diversity Policies an der Goethe-Universität Frankfurt

Die Goethe-Universität hat ihre bisherigen Gleichstellungsstrategien um Diversity Policies erweitert. Leitmotive sind, Diskriminierung zu vermeiden und Chancengleichheit herzustellen. Der Begriff Diversity Policies unterstreicht, dass die Goethe-Universität Veränderungen auf allen Ebenen der Organisation anstrebt. Als eine der ersten Universitäten in Deutschland hat die Goethe-Universität ein systematisches Diversity-Konzept verabschiedet. 2011 hat die Universität die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Weitere [Informationen](#)

Kulturwandel an Hochschulen und stärkere Verbindlichkeit

Die Veröffentlichung "Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen" liegt jetzt vor. Die Offensive geht zurück auf einen Zusammenschluss der sieben Wissenschaftsorganisationen Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Wissenschaftsrat im Jahr 2006. Dabei gingen die Organisationen einer Selbstverpflichtung ein, bis zum Jahr 2011 den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben.

Ernüchternd stellt die Studie fest, dass dieses Ziel bei weitem nicht erreicht wurde. Zwar sei der Weg der Selbstverpflichtung, so die Studie, der richtige Weg, um Chancengleichheit zu fördern und erste Impulse für gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Steigerung der Partizipation von Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems zu fördern, doch nun seien mit Nachdruck "ehrerzogene Etappenziele" gefordert, um "eine dem weiblichen Bevölkerungsanteil und dem weiblichen Studierendenanteil angemessene Repräsentanz zu erzielen." Daher lautet die Empfehlung, "die gleichstellungspolitischen Ziele konkreter als 2006 zu formulieren, überprüfbarer zu strukturieren und mit organisationsinternen finanziellen Anreizen auszugestalten". Hier ist an den Hochschulen die Leitungsebene gefordert, den entsprechenden Kulturwandel zu initiieren und konsequent zu fördern. Konkret umgesetzt heißt dies, dass Einrichtungen sich entsprechende überprüfbare Zielquoten setzen.

Maßnahmen, die aktuell wichtige Impulse für mehr Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern setzen sind:

- die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG
- der Einbezug der Einstufung der Gleichstellungskonzepte in die Förderentscheidung über Anträge in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder
- Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft
- Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) verabschiedet das Programm „Frauen fördern“, deren Auswirkungen sie in 2011

evaluiert (die Ergebnisse sind noch nicht veröffentlicht - [Empfehlung 2006](#)).

Download: [Pressemitteilung](#), "[5 Jahre Offensive für Chancengleichheit](#)"

bs

Charta der Vielfalt-Konferenz „Diversity 2012“



In Kooperation mit dem Tagesspiegel veranstaltet die Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ e.V. am 8. und 9. November 2012 im Verlagshaus des Tagesspiegel in Berlin (Potsdamer Platz) die Konferenz „Diversity 2012“. Die Konferenz möchte insbesondere zu einem Praxiserfahrungsaustausch beitragen und setzt in den vier Workshops den Schwerpunkt auf Diversity und Innovation.

Als ReferentInnen konnten bisher u.a. gewonnen werden:

- **Dr. Kristina Schröder**, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- **Prof. Dr. Maria Böhmer**, Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin, Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration
- **Brigitte Ederer**, Mitglied des Vorstands, Siemens AG
- **Prof. Dr. Marion Schick**, Mitglied des Vorstands, Deutsche Telekom AG
- **Dilek Kolat**, Senatorin des Landes Berlin für Arbeit, Integration und Frauen
- **Michael Schmidt**, Vorstandsvorsitzender, BP Europa SE

Weitere Informationen zum Programm und Anmeldung finden Sie auf der [Tagungswebsite](#)



„Deutscher Diversity Preis“

Der Deutsche Diversity Preis wurde erstmals am 14. November 2011 in Düsseldorf im Rahmen einer feierlichen Gala vergeben. Der Verein „Charta der Vielfalt e.V.“ unterstützt den Diversity Preis, der von den Unternehmen Henkel und McKinsey & Company mit der WirtschaftsWoche ausgerufen wird. Die Preisträger 2011 sind:

1. Kategorie: Vielfältigster Arbeitgeber
Unterategorie Großunternehmen
Preisträger 1. Platz: BASF
Auszeichnung Exzellent: Deutsche Post DHL, Ford-Werke

Unterategorie Kleine/mittlere Unternehmen
Preisträger: twago

Unterategorie Öffentliche und soziale Institutionen
Preisträger: RWTH Aachen
Auszeichnung Exzellent: Bundesagentur für Arbeit, Universität Freiburg

2. Kategorie: Bestes Diversity Image
Preisträger: Google
Unter den Top 5: Adidas, IKEA, Bosch, SAP

3. Kategorie: Innovativste Diversity Projekte
Preisträger Unternehmensprojekte: ING.Diba
Preisträger Initiative: CJD e.V. Eutin und Hamburg
Preisträger Soziale Projekte: Berufswege für Frauen e.V. und TIO e.V.

4. Kategorie: Diversity Persönlichkeit des Jahres
Preisträgerin: Angela Merkel

Zur Website [hier](#)

Bundesregierung stellt Demografie-Strategie vor



Unter Federführung des Bundesinnenministeriums hat die Bundesregierung im April 2012 ihre Demografiestrategie „Jedes Alter zählt“ vorgelegt. Die Strategie beinhaltet „Vorschläge, wie Deutschland künftig die

Chancen und Potenziale des demografischen Wandels nutzen kann, um Wachstum und Wohlstand langfristig zu sichern“.

Durch den demografischen Wandel wird die Bevölkerung Deutschlands bis 2060 auf unter 65 Mio. Menschen schrumpfen, eine jährliche Einwanderung von 100.000 Menschen vorausgesetzt. Wir werden in Deutschland zukünftig „älter, weniger und bunter“, die Belegschaften in Unternehmen und Organisationen zunehmend von einer wachsenden Vielfalt an Lebens- und Arbeitsstilen geprägt sein. Schon bis 2025 wird sich das Arbeitskräftepotential demografiebedingt um fast 7 Mio. Menschen verringern, bei einer gleichzeitig deutlichen Veränderung der Altersstruktur und Zusammensetzung in den Belegschaften.

Der demografische Wandel wird zum Teil drastische Auswirkungen insbesondere auf den Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungssysteme haben. Wie die Bundesregierung die möglichen Folgen durch die demografischen Veränderungen gestalten und abfedern will beschreibt die von Bundesinnenminister Friedrich vorgestellte Demografie-Strategie.

Die **Handlungsfelder der Strategie** lauten:

- Familie als Gemeinschaft stärken
- Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten
- Selbstbestimmtes Leben im Alter
- Lebensqualität in ländlichen Räumen und integrative Stadtpolitik fördern
- Grundlagen für nachhaltiges Wachstum und Wohlstand sichern
- Handlungsfähigkeit des Staates erhalten.

Die Demografie-Strategie „Jedes Alter zählt“ als [download](#)

am

Bundesgerichtshof (BGH) wendet erstmals das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf GmbH-Geschäftsführer an

Der BGH hat am 23.04.2012 entschieden (Urteil vom 23.04.2012-ZR 163/10), dass ein für eine bestimmte Dauer bestellter GmbH-Geschäftsführer, der nach Ablauf seines Vertrages wegen seines Alters nicht weiterbeschäftigt wird, vom persönlichen Anwendungsbereich des AGG erfasst wird.

Quelle und weitere Informationen im [Newsletter der ADS](#)

Daimler und Diversity – Interview mit Diversity-Managerin Ursula Schwarzenbart

Im Rahmen der Serie „Gastexperten haben das Wort“ interviewte idm-Mitglied Nina Frauenfeld zuletzt Ursula Schwarzenbart, Global Diversity Managerin der Daimler AG. Frau Schwarzenbart lieferte Einblicke, wie die Daimler AG erfolgreich mit Diversity Management umgeht und welchen Nutzen das Unternehmen, seine MitarbeiterInnen aber auch seine KundInnen aus angewandtem Diversity Management ziehen.

Frauenfeld: Sie setzen seit Jahren auf Diversity Management, was hat Sie bewogen, sich des Themas anzunehmen?



Schwarzenbart: Wir sind in fast allen Ländern der Welt vertreten. Das rasante Wachstum in den Märkten außerhalb Europas, wie beispielsweise in den BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien und China), hat es schon früh nötig gemacht, das Thema Diversity Management als strategische Initiative im Unternehmen zu positionieren. (Foto: Getty Images)

Diversity Management hilft uns zum einen, unsere Märkte und Kunden zu verstehen. So wissen wir, dass kulturelle Hintergründe als Entscheidungsposition beim Kauf eines Autos ausschlaggebend sind. Wenn wir das nicht verstehen und entsprechend handeln, werden wir die Erwartungen und Ansprüche unserer Kunden enttäuschen. Zum anderen hilft uns unser Diversity-Management-Ansatz dabei, die Potenziale unserer Mitarbeiter/-innen auf der ganzen Welt unter einem anderen Blickwinkel zu betrachten und zu nutzen. Arbeitnehmer/-innen werden zu Weichenstellern und Entscheidungsträgern. Dies verbessert die Qualität unserer Produkte, die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und Kunden aber auch unsere Innovationskraft.

Frauenfeld: Was hat Diversity Management im Unternehmen verändert?

Schwarzenbart: Wir haben uns zunächst auf das Thema Gender Diversity konzentriert. Das war der Ausgangspunkt. Wir sind überzeugt, dass man exemplarisch in einem wesentlichen Bereich messbare Erfolge liefern muss, um das Thema in das Unternehmen hineinzubringen. Wenn man zu früh in die Breite geht, läuft man Gefahr, die Mitarbeiter auf dem Weg zu verlieren. Im Grunde handelt es sich um einen klassischen Change Management Prozess. Um eine gewachsene Unternehmenskultur zu verändern, braucht man einen klar definierten Fokus, Zeit und eine Verpflichtung auf Vorstandsebene. Gender Management, also die Einbeziehung beider Geschlechter in Führungspositionen, muss etabliert sein, bevor man andere Diversity Management Dimensionen wie Alter und Interkulturalität angeht.

Lesen Sie das gesamte Interview [hier](#)

Schwule Führungskräfte suchen vorbildliche Arbeitgeber: Max-Spohr-Preis 2012 ausgeschrieben

Der Völklinger Kreis e.V., Bundesverband schwuler Führungskräfte (VK), hat zum siebten Mal die Ausschreibung für den Max-Spohr-Preis eröffnet. Der deutschlandweit einzigartige Management-Preis zeichnet Arbeitgeber aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Sektor aus, die im Rahmen eines hervorragenden Diversity Managements insbesondere auch die Belange von sexuellen Minderheiten berücksichtigen.

In Antwort auf die steigende Bewerberzahl aus der öffentlichen Hand und insbesondere unter Rücksichtnahme auf unterschiedliche Personalführung und – politik in der Wirtschaft und im öffentlichen Sektor stehen den diesjährigen Bewerbern erstmalig zwei unterschiedliche Fragebögen zur Verfügung.

Bis zum 10. August 2012 können sich Unternehmen und öffentliche Einrichtungen um den Max-Spohr-Preis bewerben. Eine unabhängige Fachjury wählt unter allen Bewerbern den Preisträger aus, der am 25. September 2012 im Auditorium der Commerzbank in Frankfurt ausgezeichnet wird. Der Preis steht unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin der Justiz, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger.

Weitere Informationen sowie Anforderung der Bewerbungsunterlagen unter www.max-spohr-preis.de.

Kontakt bei Fragen: Ognjen Sevic, Referent, Tel: 030 / 30 10 38 80, mail@vk-online.de, www.vk-online.de.

Der Völklinger Kreis e. V. (VK) ist der Berufsverband schwuler Führungskräfte. Er setzt sich für ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Lebensumfeld schwuler Führungskräfte ein und kämpft aktiv für die Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im Arbeitsleben.

Diversity headlines from the USA

Washington DC Council Unanimously Passes Law Against Discrimination of Unemployed Jobseekers

On March 12, 2012, the Council of the District of Columbia unanimously passed the Unemployed Anti-Discrimination Act of 2012 ([link](#))

New Jersey was last year the first state to pass a law against the discrimination of unemployed applicants ([link](#)). Legislations in other states and a federal legislation are pending. The New Jersey law outlaws i.e. discriminatory ads but does not outlaw i.e. offering lower wages to unemployed workers with similar qualifications as someone who is employed. It is expected that legislations that are currently pending, will follow suit.

Opponents of the unemployed anti-discrimination laws argue that the wordings of the law are so broad that they may lead to litigation, if the unemployed are for example, offered lower wages than applicants with same qualifications who are currently working.

Maryland Becomes the First State to Make Asking for Social Media Passwords of Candidates Illegal

Would you want to work for an employer who asks you for your password for your social media account?

The Diversity Perspective

On 2nd May 2012, Governor O'Malley approved Senate Bill 433, prohibiting an employer from requesting a user name or pass-

word for accessing a personal account ([link](#)). Maryland is the first US state to making such employer requests illegal. Similar legislations in several other states are pending.

There are many practical problems with accessing someone else's personal account. First of all, computer users agree not to share their user name and password with anyone. Sharing such information with a prospective employer would violate such agreements, at the very least. Additionally, the employer would "penalize" honest applicants, as in most cases, social media profiles can be marked as "private" and therefore cannot be found through internet research.

Apart from the privacy issue, practical, legal and ethical questions arise. How about the diversity/equal opportunity perspective?

What would an employer find after logging into an applicant's account? Private pictures, information about the applicants' friends? How would the information that the employer finds in such a private environment be judged, by what standard? What mechanism does the employer have put in place to avoid possible "unintended" discrimination? If everyone had to present and conduct him/herself as a professional at all times how would that affect diversity? Isn't the fact that people can live their personal lives according to their standards, what contributes to diversity?

To ensure the highest level of equality, fairness and lowest possibility for "unintended" discrimination employers have to keep the focus during the hiring processes on objective questions and their answers that should lead to the answer of one question only: can the applicant do the job?

Alev Dudek

Tagungsberichte

Konferenz des European Institute for Gender Equality (EIGE) am 28. November 2011 in Brüssel

Unser idm-Mitglied Christian Raschke („Vielfalt Gestalten“) besuchte am 28. November 2011 in Brüssel die Tagung, mit der sich das [Europäischen Gender Institut](#) in Vilnius, Litauen, zum ersten Mal der Öffentlichkeit stellte. Als Fazit stellte er sich die Frage: Gibt es denn wirklich kaum eine inhaltliche Weiterentwicklung seit Beginn der Diskussion um GM in der EU? Als Ergebnis ist ein Tagungsbericht von Christian Raschke und Henning von Bargen (Heinrich-Böll-Stiftung) mit dem Titel „Gender Mainstreaming is a vast topic ... Good Practices in Gender Mainstreaming“ entstanden.

Zum Tagungsbericht [hier](#)

Kommentar: Wie lange wollen wir noch das Gastgeber/Gast-Verhältnis aufrecht erhalten?

Diese Frage stellte neulich ein Seminarteilnehmer, als wir uns damit befassten, wie wir mit Menschen unterschiedlicher Kultur tatsächlich umgehen. Unter dem Thema „Willkommen Vielfalt - Adieu Einfach“ stand im Fokus, dass sich das Verständnis von Diversity Management in den letzten Jahrzehnten gewandelt hat und damit auch die Art und Weise des Umgangs mit ‚Andersartigem‘.

Wenn heute Diversity Management auf Integration, Inklusion und Nutzung von Potentialen ausgerichtet ist, wie es z.B. die Charta der Vielfalt beschreibt, dann reicht es nicht aus, lediglich an den

Toleranz-Geist zu appellieren. Denn Toleranz, abgeleitet aus dem lateinischen *tolerare* (Ertragen, [Er]dulden), bezeichnet im Allgemeinen die Geltung und die Gewährung fremder Elemente in einem bestehenden System. Die Kapazität des Systems, Andersartiges aufzunehmen und zu tolerieren, reicht jedoch nur bis zu seiner Toleranzgrenze. Darüber hinaus bricht das System in sich zusammen. Das heißt für uns, die bloße Wahrnehmung und die (gast)freundliche Duldung von Menschen unterschiedlicher Kultur genügen nicht den Ansprüchen des Integrations- und Inklusionsgedanken.

Das heutige Verständnis von Diversity Management geht davon aus, dass die gegebene Vielfalt als Ressource angesehen wird. Man arbeitet auf der Grundlage der gegenseitigen Wertschätzung partnerschaftlich zusammen, die Vielfalt wird nicht ‚beabsichtigt‘. Anders zu sein ist nicht mehr zwangsläufig gleichbedeutend mit Defizite zu haben. Vielmehr sorgt nun der ‚Gastgeber‘, z.B. eine Mehrheitsgesellschaft, der Arbeitgeber oder die Führungskräfte einer Organisation dafür, ein Umfeld zu schaffen, wo die verborgenen Potentiale der Vielfalt ans Licht treten und gelebt werden können.

Solange die Wir/Sie-Einstellung - Wir „Gastgeber“ und Sie „Gast“-vorherrscht, wird das Entdecken und die gewinnbringende Nutzung von Potentialen für die Gesamtorganisation schwierig sein. Viel leichter wird dies erreicht, wenn der herkömmliche Gastgeber und auch der Gast aufgrund der aufrichtigen gegenseitigen Wertschätzung sich als gemeinsame Teilhaber/Mitarbeiter sehen, die die Organisation - Wirtschaftsunternehmen als auch öffentliche/kommunale Einrichtungen - gemeinsam voranbringen. Natürlich müssen sich die Beteiligten, so wie es auch KollegInnen in der Weiterbildung bestätigen, im Vorfeld mit interkulturellen Missverständnissen, Stereotypisierungen und subtilen Vorurteilen auseinandersetzen.

Immer mehr Organisationen setzen sich für Diversity Management im Sinne dieses Wandels ein. Vielfalt wird begrüßt und weniger als notwendiges Übel angesehen.

Dr. Mitra Detweiler

Studien

ADS-Handreichung „Diversity in und durch Verwaltungen“



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat 2011 im Rahmen ihrer „Offensive diskriminierungsfreie Gesellschaft“ das Pilotprojekt „Diversity Mainstreaming in Verwaltungen“ durchgeführt. Dabei wurden von vier ForscherInnen-teams diversity-orientierte Prozesse in den beteiligten Projektpartnerverwaltungen des Landes Brandenburgs, der Freien und Hansestadt Hamburg sowie den Kommunen Nürnberg und Stuttgart analysiert. Im Fokus der Untersuchungen standen insbesondere die Fragen, „welche Instrumente zur Umsetzung von gleichen Rechten in Ländern und Kommunen bereits bestehen, welche Erfahrungen damit ge-

macht wurden und welche Perspektiven sich für Zielgruppen übergreifende Ansätze bieten.“

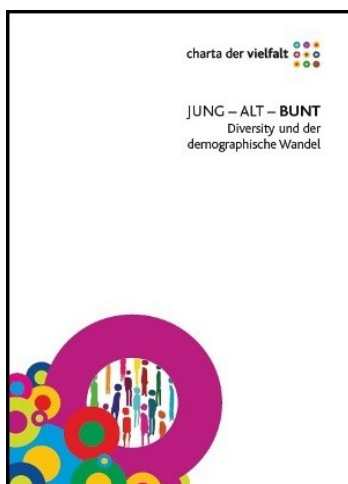
Die Ergebnisse des einjährigen Forschungsprojekts präsentierte die ADS nun im April 2012. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stand dabei vor allem die Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte „Diversity in und durch Verwaltungen anstossen“.

Weiterhin sind Expertisen zu Chancengleichheit als Qualitätsaspekt von Verwaltungsarbeit sowie der Umsetzung von Diversity Mainstreaming in anderen europäischen Ländern Teil der Projektergebnisse.

Die idm-Vorstandsmitglieder Dr. Bettina Schmidt und Andreas Merx waren Teil des ForscherInnen-Teams in der Stuttgarter Verwaltung und haben ausserdem wesentlich zur Expertise „Qualitätssicherung durch Berücksichtigung gleicher Rechte und verschiedener Belange“ beigetragen. Andreas Merx ist darüber hinaus noch mit einem Autorenbeitrag zu „Politiken der Vielfalt in Verwaltungen“ in der Handreichung für Verwaltungsangestellte vertreten.

Weitere Informationen zu den Projektergebnissen [hier](#)

Charta der Vielfalt: Dossier „Diversity und Demografischer Wandel“



Vor dem Hintergrund einer schrumpfenden Gesamtbevölkerung, zunehmender gesellschaftlicher Vielfalt und wachsendem sektoralem Arbeits- und Fachkräftebedarf im Zeitalter des demografischen Wandels, wird es zukünftig verstärkt darauf ankommen, die Potentiale derjenigen gesellschaftlichen Gruppen stärker zu erschliessen und zu nutzen, die bisher eher am Rande des Arbeitsmarkts stehen oder gar benachteiligt sind. Diversity Management ist hier das geeignete Gesamtkonzept zur Gestaltung der Herausforderungen des demografischen Wandels, mit dem zugleich viele Chancen verbunden sind.

In diesem Zusammenhang ist aktuell eine neue Publikation der „Charta der Vielfalt“ erschienen. Mit dem neuen Format eines von Andreas Merx konzipierten und redaktionell betreuten Online-Dossiers „Demographischer Wandel und Diversity Management“ möchte die Charta-Geschäftsführung als „Agendasetter für Diversity Management“ zur Diskussion um dieses Megathema des 21. Jahrhunderts beitragen und ein spannendes und praxisorientiertes Wissens- und Informationsangebot für die Charta-Unterzeichner sowie eine breitere Öffentlichkeit anbieten. Im Dossier finden Sie u.a. Beiträge von:

- **Dr. Ursula von der Leyen**, Bundesministerin für Arbeit und Soziales
- **Tassilo Wirth** - BMW Group
- **Dr. Beatrix Behrens** - Bundesagentur für Arbeit
- Interview mit **DIHK-Präsident Prof. Dr. Driftmann**
- **Iris Frank** - Stadt Stuttgart
- **Dr. Gerd Zika/Dr. Johann Fuchs** - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

- **Dr. Rosemarie Kay** - Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn)

und viele weitere informative Beiträge aus der Unternehmens-, Wissenschaft und Beratung.

[Link](#) zum Dossier

ADS-Projekt “Diskriminierungsfreie Hochschulen - Mit Vielfalt Wissen schaffen”



Welche Rolle spielen Diskriminierungsgründe beim Zugang zum Studium, bei der Beschäftigung oder der Besetzung von Ämtern an Hochschulen? Dies war Thema des Forschungsprojekts das die ADS von 2010 bis 2012 unter Mitwirkung von 11 Hochschulen umsetzte. Im Rahmen von Workshops wurden Diskriminierungsfaktoren bzw. -risiken erforscht. Die Ergebnisse liegen nun veröffentlicht vor. Die Publikation enthält praxistaugliche Indikatoren und zeigt auf, wie geeignete Maßnahmen zur

Verhinderung von Diskriminierungen umgesetzt werden können. Ebenfalls werden Good Practices zum Abbau und zur Vermeidung von Ungleichbehandlung sowie zur strategischen und organisatorischen Verankerung der Thematik an Hochschulen präsentiert.

[Link](#) zum Bericht

bs

3. Studie zum Thema Diversity Management & Corporate Social Responsibility



Zukunftsfähige Management Strategien – Diversity Management (DiM) & Corporate Social Responsibility (CSR) im Spannungsfeld zwischen Ethik und Betriebswirtschaft.

Die in Österreich von factor-D Diversity Consulting, Diversity Search und dem Institut für Höhere Studien (IHS) durchgeführte Studie zeigt: Die Mehrheit der im Börse-Index ATX gelisteten Unternehmen (87 %) bekennt sich zu Diversity. Aber – es werden nur punktuelle Maßnahmen durchgeführt und Diversity Management ist kaum als ganzheitliche Strategie strukturell verankert.

Mehr als ¾ der befragten Unternehmen sehen Diversity Management als Kombination zwischen sozialer Verantwortung und betriebswirtschaftlichem Nutzen. Die bisher durchgeführten Maßnahmen im Bezug auf Diversity werden jedoch erst in den wenigsten Unternehmen quantifiziert und evaluiert. Im Vergleich zu CSR zeigt sich, dass der Institutionalisierungsgrad von Diversity Management geringer ist. Da die ATX-Unternehmen jedoch den Nutzen von Diversity Management als sehr weitreichend einschätzen und 19 % der Unternehmen an einem DiM-Konzept arbeiten, ist zu erwarten, dass Diversity Management in den nächsten Jahren in Österreich weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Links: www.factor-D.at, www.secretary-search.at, www.ihs.ac.at, [Studie](#)

Manfred J. Wondrak

Publikation zum Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der ADS



Über einen Zeitraum von 12 Monaten haben Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble, das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nord-

rhein-Westfalen und die Stadtverwaltung von Celle neue Wege der Mitarbeiterrekrutierung ausprobiert. Beim Pilotprojekt wurden über 8.500 Bewerbungen anonymisiert eingesehen und 246 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze wurden erfolgreich besetzt. Die Stellen reichen von der Lehrlingsausbildung über zu vergebende Studienplätze bis hin zu technischen Berufen oder Jobs im Kundenservice.

Download des Leitfadens für Arbeitgeber zu Umsetzung von anonymisierten Bewerbungsverfahren sowie weitere Publikationen [hier](#)

Neuerscheinungen & Buchbesprechungen



Diversität und Diversitätsmanagement. Hrsg von: R. Bendl, Regine; E. Hanappi-Egger, Edeltraud; R. Hofmann. Verlag: facultas wuv . 2012. (366 Seiten).

Das Buch ist ein Grundlagenwerk für Studierende und ExpertInnen im Diversity Management, aber vorallem diejenigen, die wissen wollen, welche Denkschulen, und theoretischen Konzepte den Diversity-Diskurs im deutschsprachigen Raum prägen und bestimmen. Dabei vertreten die Autorinnen eine gemeinsame Theorieperspektive, die von der deutschsprachigen Geschlechterforschung geprägt ist. Dies ist auch an der zitierten bzw. nicht rezipierten Literatur zum Thema zu erkennen. Das Buch ist eine Aufarbeitung zur Frage, woher die Diversitykonzepte und -ansätze im deutschsprachigen Raum kommen. Es vermittelt gesellschaftstheoretische Grundlagen für eine reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen. Dabei ist bedauerlich, dass die drängenden Zukunftsaufgaben im Handlungsfeld Diversity zu kurz kommen. Dabei lassen die sich diese aus der von den Autorinnen vertretenen Perspektive ableiten.

Zum Inhalt

Kapitel 1 bringt einen Überblick über die Beiträge des Buchs und hebt hervor, dass das Buch sozialwissenschaftliche und betriebswirtschaftliche Grundlagen zu Diversität und Diversitätsmanagement aufgreift (S. 16).

Kapitel 2 befasst sich mit "Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen". Diversität wird unter Bezug auf Bourdieu sowie feministischer Ansätze und Geschlechtertheorien reflektiert.

Kapitel 3 befasst sich mit dem Konzept Intersektionalität und mit Stereotypisierung. Da historisch beide Themen in der Gender-Forschung verortet werden können, stehen Fragen von Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht und binärer Ordnung- und Entscheidungsmuster im Mittelpunkt des Beitrags. Um die binären Logiken wie alt/jung, Mann/Frau etc. aufzubrechen bedarf es, so die Autorin, eine Bereitschaft, "sich mit per-

sonalen und organisationalen Bewertungsmustern und -logiken aktiv auseinanderzusetzen, um nachhaltige Exklusionsprozesse entlang sozialer Kategorien in Organisationen abzubauen bzw. zu vermeiden. Hier hätte ich mir als Leserin gerne etwas konkretere Angaben gewünscht.

Kapitel 4 geht auf die sechs im AGG genannten Diversitätsdimensionen ein. Um nicht im stereotypen Gruppendenken von Zuschreibungen zu verhaften, fordert die Autorin ein "Aufbrechen dualen, oft auch stereotypen Denkens im Umgang mit Gruppen- bzw. Personenzuschreibungen" (S. 120).

Kapitel 5 setzt sich mit Österreichs Rechtslandschaft von der geschlechterbezogenen Gleichbehandlung bis zum Antidiskriminierungsgesetz auseinander. Da es versäumt wurde, die unterschiedlichen Gesetze für die Diskriminierungsmerkmale zusammenzuführen, ist die Diversitätsthematik ohne eine gründliche Studie der Rechtslage in dem jeweiligen Land für Ausenstehende nur schwer verständlich. Im Beitrag stellt die Autorin 27 Problemfälle mit Lösungen aus Sicht der Gleichstellung dar.

Kapitel 6 befasst sich mit der Konstruktion von Gender und Diversität.

Kapitel 7 erörtert die Ansätze der US-Autoren Thomas und Ely.

Kapitel 8 spannt den Bogen von der Frauenförderung der 1980er Jahre über das Gender Mainstreaming der EU im Jahr 1997 bis zum Diversity Management seit der Jahrtausendwende und geht auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede ein. Während DiM als personen- und strukturorientierter Ansatz gewertet wird, richtet sich Gender Mainstreaming vor allem an öffentliche Verwaltungen und den non-profit Bereich. Heute hat sich, so die Autorin, die Trennschärfe der Definition beider Bereiche doch wesentlich aufgehoben.

Kapitel 9 befasst sich mit Diversity in Teams.

Das Buch schließt mit einem Kapitel zu "Der Business Case für Diversität und Diversitätsmanagement". Da für Unternehmen beim Business Case immer auch der ökonomische Nutzen von Bedeutung ist, wäre es in diesem Kapitel interessant gewesen, darzustellen, wie der Nutzen im Business Case zu Diversity Aspekten wie Corporate Governance und ethische Standards geradezu einschließt, wenn Diversity Management erfolgreich umgesetzt wird.

bs

Geschlecht macht Karriere in Organisationen



Gertraude Krell, Daniela Rastetter und Karin Reichel (Hg.) (2012): "GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN – Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen", Berlin: edition sigma, 203 Seiten, € 16,90

Im Herbst 2010 fand die Jahrestagung des Ökonominen-Netzwerkes efas (economics feminism and science) zum Thema „Geschlecht – Karriere – Organisation“ statt. Bei dem Sammelband handelt es sich um eine erweiterte Dokumentation dieser Tagung.

Neben der Einleitung der Herausgeberinnen und einem Beitrag zu zehn Jahren efas-Netzwerk von Heidrun Messerschmidt enthält er folgende Beiträge: „Geschlecht“, „Führung“, „Karriere“ und

deren Verschränkungen als diskursive Fabrikationen (Gertraude Krell), Wichtig? Unwichtig? Welche Rolle spielt Geschlecht in der Karriere? (Anett Hermann & Guido Strunk), Die Berufseinstimmung von Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen (Susan Ulbricht), Berufliche Geschlechtersegregation und Verdienste in Führungspositionen (Anne Busch & Elke Holst), „Women on Boards“: Wie kann Deutschland von Norwegen lernen? (Katrin Hansen, Andrea Bührmann & Vibeke Heidenreich), Frauen in Aufsichtsräten: Status quo, Erklärungen, Implikationen (Jana Oehmichen), Geschlechtsunterschiede in der Verhandlungsführung – Schlüssel für die Karriere? (Andrea Ruppert & Martina Voigt), „...und schon gar nicht Tränen einsetzen“: Gender, Emotionsarbeit und Mikropolitik im Management (Doris Cornils & Daniela Rastetter) sowie (Betriebliches) Demographiemangement als (mikro-)politische Arena: Eine Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit? (Karin Reichel).

Angesichts dessen, dass die Debatten um Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen oft an das Spiel „Schwarzer Peter“ erinnern, plädieren die Herausgeberinnen für „Puzzle“ und betrachten die in den einzelnen Beiträgen angesprochenen Aspekte und Facetten als Teile eines facettenreichen Gesamtbildes.

Gertraude Krell

Diversity Management und Soziale Arbeit

ARCHIV

Diversity Management
und soziale Arbeit



Zunehmend ist eine Übertragung des Diversity Management-Konzepts auch in den non-Profit und sozialen Bereich festzustellen. Während im Unternehmenskontext oft der sog. Business Case und ein verbessertes Personalmanagement im Fokus von Diversity-Umsetzungen steht, spielen im öffentlichen oder sozialen Bereich häufig auch Fragen der Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Gerechtigkeit und Demokratie, sowie die Übernahme sozialer Verantwortung und der

Abbau diskriminierender Strukturen und Verhaltensweisen eine bedeutende Rolle. Bei zahlreichen Ähnlichkeiten mit Umsetzungsstrategien in der Wirtschaft erfolgt die Implementierung und Gestaltung hier doch oft auch unter anderen Voraussetzungen und Zielrichtungen.

Im Zuge dieser wachsenden Differenzierung der Umsetzung von Diversity-Konzepten in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen („Diversity in der Diversity“) sei auf das im Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit Vierteljahressheft „Diversity Management in der Sozialen Arbeit“ hingewiesen. Das Heft versammelt eine Vielzahl sehr lesenswerter Beiträge zu Diversity im sozialen Bereich, pädagogischen und kommunalen Kontexten.

AutorInnen des Heftes sind u.a. Hubertus Schröer, Paul Mecheril und Gari Pavkovic.

am

Neue Vielfalt in der urbanen Stadtgesellschaft



Städte sind Orte der Vielfalt. Sie sind Prismen und Verdichtungspunkte gesellschaftlicher Entwicklungen und vor allem in den Städten und Ballungszentren ist die wachsende gesellschaftliche Vielfalt deutlich zu erkennen. Defizitorientierte Integrationskonzepte mit Minderheitenperspektive, die gesellschaftliche Vielfalt vor allem als Problem und Anlass für sozialpolitische Interventionen sehen, drohen dort zunehmend nicht mehr zu greifen, wo die gesellschaftliche Vielfalt immer mehr den Normalfall und nicht die Ausnahme darstellt. Vor diesem Hintergrund der „selbstverständlichen Vielfalt“ ist in vielen Städten ein Übergang von herkömmlichen Integrationspolitiken zu diversitätsorientierten Konzepten („Diversitätspolitiken“) zu beobachten, die die Vielfalt der Lebensstile und Arbeitsformen aller BürgerInnen als Chance für Gesellschaft und Wirtschaft sehen. Zielgruppenübergreifende Maßnahmen und ein stärker vernetzter Politikansatz sind zentrale Elemente solcher diversity-orientierter Prozesse in Bund, Länder und vor allem Kommunen.

Einen wichtigen und spannenden Beitrag zu diesem zunehmenden „Ankommen“ von Diversity-Konzepten in städtischen Antidiskriminierungs-, Chancengleichheits- und Integrationspolitiken liefert der in der Reihe „Interkulturelle Studien“ von Wolf-Dietrich Bukow et al. herausgegebene Sammelband „Neue Vielfalt in der urbanen Stadtgesellschaft“.

Der Sammelband vereint zahlreiche Beiträge mit soziologischen Analysen und Grundlagen, zum Umgang mit Vielfalt in gesellschaftlichen Institutionen wie der Schule oder am Beispiel der Berliner Verwaltung, zu Diversity im internationalen Vergleich und bietet nicht zuletzt als Ausblick einen Einstieg in die Diskussion über einen Paradigmenwechsel „von Integration zu Diversity“.

AutorInnen sind u.a. Wolf-Dietrich Bukow, Erol Yildiz, Regina Römhild, Rainer Geißler und Mark Terkessidis.

am

Studiengänge, Weiterbildungen und Trainings

Makeda – Spielend entdecken, was Vielfaltskompetenz ist!

... und wie man daran arbeitet.

Das am meisten verkaufte Spiel des Diversity Shops gibt es auch auf Deutsch! Ein beliebtes interaktives und wissenschaftlich fundiertes Spiel, um interkulturelle - und Vielfaltskompetenz zu entdecken. Was beinhaltet interkulturelle Kompetenz oder Vielfaltskompetenz genau? Mit Makeda entdecken die TeilnehmerInnen diese Kompetenz und untersuchen für sich selbst - aber miteinander, wo sie bezüglich Vielfaltskompetenz stehen und wie sie sie (weiter) entwickeln können. Makeda kann separat gespielt werden oder als Bestandteil von anderen Arbeitsformen wie Trainings, Workshops, Arbeitsberatungen oder Intervention. Jeder wird in Zukunft, unabhängig von Wohnort und Arbeitsplatz,

in zunehmendem Maße Unterschieden bei MitarbeiterInnen, KollegInnen, Kunden und Geschäftsbeziehungen begegnen. Vor allem bei mittel- und hochqualifizierten TeilnehmerInnen werden mit Makeda deutliche Effekte bezüglich des Erwerbs von Vielfaltskompetenz erzielt.

Hintergrund des Spiels

Makeda basiert auf dem Modell von Professor Shadid (Universität Tilburg), der für interkulturelle Kompetenz drei Komponenten benennt: Motivation, Wissen und Fertigkeiten.

Das Wort ‚interkulturell‘ bezieht sich dabei nicht nur auf Unterschiede zwischen Kulturen, sondern auf alle Unterschiede, die Menschen aneinander erfahren und bei denen sie geneigt sind, ihnen ‚Gruppenmerkmale‘ zuzuschreiben. Denken Sie dabei auch an Alter, Gender, sexuelle Veranlagung, Religion oder Bildungsstand und Berufsgruppe, deshalb auch der Begriff *Vielfaltskompetenz*.

Die drei Komponenten Motivation, Wissen und Fertigkeiten enthalten 30 Teilaspekte/Eigenschaften, die zusammen die Vielfaltskompetenz bilden. Es spricht für sich, dass der/die TrainerIn oder ModeratorIn selbst Fachwissen haben sollte über Vielfaltskompetenz und die Wechselwirkung von Kulturaspekten und Unterschieden in Organisationen.

Makeda und andere Materialien (in deutscher, englischer und niederländischer Sprache) zum Thema Vielfalt finden Sie im Diversity Shop von Seba www.diversityshop.de

Grethe van Geffen



/PGDip/MSc in Diversity Management

Incorporating **Level 7 CMI Award/Certificate/Diploma in Strategic Management and Leadership**

Accredited by the Chartered Management Institute

Now in its 6th Successful Year

Suitable for equality and diversity, and human resources professionals and other managers / leaders from a range of public, private and third sector organisations

available wherever you are in the world by
distance learning & flexible study ...

For an informal discussion please contact:



Prof Udy Archibong – Tel. 01274 236448

Email: soh-diversitymgt@bradford.ac.uk or visit

www.bradford.ac.uk/health

Termine

23.-25. Juli 2012, Toulouse, Frankreich

5th Equality, Diversity and Inclusion International Conference

Weitere [Informationen](#)

11. September 2012, Frankfurt am Main

„Vielfalt sichtbar und stark machen“

Tagung des IG-Metall-Vorstands.

Weitere [Informationen](#)

18.-20. September 2012, Wien

UNECE-Ministerkonferenz Ageing 2012

Dritte gemeinsam mit Österreich initiierte Ministerkonferenz der UNECE zu Fragen des aktiven Alterns.

Weitere [Informationen](#)

19. September 2012, Berlin

Gehört der Rassismus zu Deutschland? Und wenn ja: warum?

Veranstaltungsreihe „Visionen der Zugehörigkeit“ im Jüdischen Museum Berlin

Weitere [Informationen](#)

20. September 2012, Karlsruhe

(re) Th!nking Diversity

Internationale Konferenz an der Karlshochschule International University

Weitere [Informationen](#)

05.-07. Oktober 2012, Walsrode

Gewerkschaftspolitische Dimensionen von Diversity Management

Workshop im Bildungs- und Tagungszentrum von ver.di

Weitere [Informationen](#)

12. Oktober 2012, Berlin

Talent & Vielfalt

Praxisforum zum Thema „Migration– Integration–Diversity: Ausländische Fachkräfte gewinnen und binden“ bei der Deutschen Bank.

Weitere [Informationen](#)

20.-21. Oktober 2012

DiverseCity²

Tagung des Stadtmarketing Mannheim mit Keynote-Speaker Dr. Auma Obama, Soziologin und Autorin aus Nairobi, Kenia.

Weitere [Informationen](#)

29. Oktober 2012, Berlin

Welche Religion gehört zu Deutschland?

Veranstaltungsreihe „Visionen der Zugehörigkeit“ im Jüdischen Museum Berlin

Weitere [Informationen](#)

8. und 9. November 2012, Berlin

Diversity 2012

Konferenz der Charta der Vielfalt in Kooperation mit dem Tagesspiegel

Weitere [Informationen](#)

Impressum

idm e.V. — www.idm-diversity.org

Geschäftsstelle: idm e.V. c/o A. Merx, Fuldastr.54, 12043 Berlin

E-mail: redaktion@idm-diversity.org