

Schee dass doseids

Bayerisch

Hoşgeldiniz

Türkisch

Bienvenue

Französisch

E Kaabo

Yoruba



Fingeralphabet, deutsch

Vítejte

Tschechisch

Witamy

Polnisch

Willkommen

Deutsch

Καλώς ήρθατε

Griechisch

Benvenuti

Italienisch

به خێر هاتن

Kurdisch (Sorani)

Добро дошли

Serbisch

Dobro došli

Bosnisch/Kroatisch

Добро пожаловать

Russisch

Welcome

Englisch

Bienvenido

Spanisch

أهلاً وسهلاً

Arabisch



internationale gesellschaft für diversity management e.V.
international society for diversity management

Diversity im öffentlichen Sektor

1. Netzwerktreffen auf Kommunal- und Landesebene zu Diversity

Bürgerhaus Kalk-Köln

3. Dezember 2015

Andreas Merx, idm-Vorsitzender

- Gemeinnütziger Verein, gegründet 2004, Sitz in Berlin
- Bundesweites Netzwerk mit Mitgliedern aus Unternehmen, Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden, NGOs und Beratung
- Ehrenamtl. Vorstand mit 6 Mitgliedern

Ziele:

- Bewusstsein für Diversity schaffen
- Kompetenzen vermitteln
- Austausch & Vernetzung verschiedener Handlungsfelder
- Entwicklung ganzheitlicher Ansätze
- Fachdiskurs durch verschiedene Formate und Angebote sowie Qualitätsstandards prägen



- Regionalgruppen, z.B. Berlin und München
- Veranstaltungen, z.B. Jahrestagungen Berlin 2010, Frankfurt 2011, München 2013
- Konzeption und Kooperation bei Weiterbildungen, z.B. Masterstudiengang CAU Kiel
- Projekte, z.B. EU-Trainingshandbuch, ADS-Projekt „Diversity Mainstreaming in Verwaltungen“, INQA-Diversity-Check
- Publikationen, z.B. EU-Trainings-Handbuch, KMU-Broschüre
- idm-Online-Diversity-Infothek
- 2-3 mal jährlich idm-Diversity-Magazin
- Gremienvertretung, z.B. INQA/BMAS, BAMF, Qualitätszirkel der Kommunen Integrationspolitik, Diversity-Netzwerk Kommunen und Länder

Weitere Informationen: www.idm-diversity.org

- Wurzeln des Diversity-Ansatzes in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung, Verbindung v.a. von antirassistischer und schwarzer Frauen-Bewegung: AD und Vielfalt!
- Reaktion von US-Unternehmen auf demographische Entwicklung des Arbeitsmarkts („Workforce 2000“) und Antidiskriminierungsrecht ab Ende der 80er Jahre
- „Übersetzungen“ des Ansatzes durch Hochschulen, Verwaltungen, NGOs in USA seit Anfang 90er-Jahren, z.B. als Diversity Politics oder Diversity Education
- seit Anfang/Mitte der 90er zunehmende Verbreitung in Europa /Deutschland zunächst insbesondere bei Großunternehmen und Tochterges. von US-Konzernen
- Bereits Anfang/Mitte 90er Übersetzungen in non-Profit-Bereich z.B. in UK, NL, S



⇒ **Historisch enge Verbindung zwischen AD/AD-Recht und Diversity**

⇒ **Gemeinsam schaffen wir mehr!**

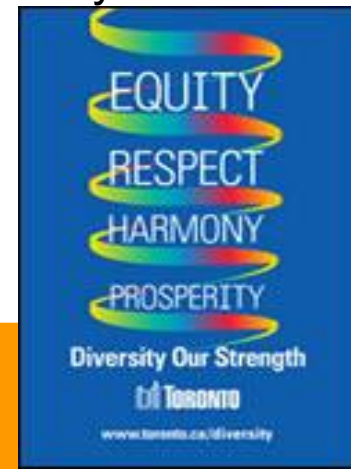
Toronto – „Diversity is our strength“

- Selbstverständnis als “City of Nations”, “World in a City”
- Leitmotiv: “Neue Vision der Gemeinschaft”: Kultur der Anerkennung, Wertschätzung und Respekt: alle Bürger/innen sollen sich an gegenseitigem Ansehen und Respekt erfreuen, so dass sich alle ihrer Fähigkeiten und ihres Beitrags zur Bereicherung der Gemeinschaft bewusst sind

Ausgewählte Maßnahmen:

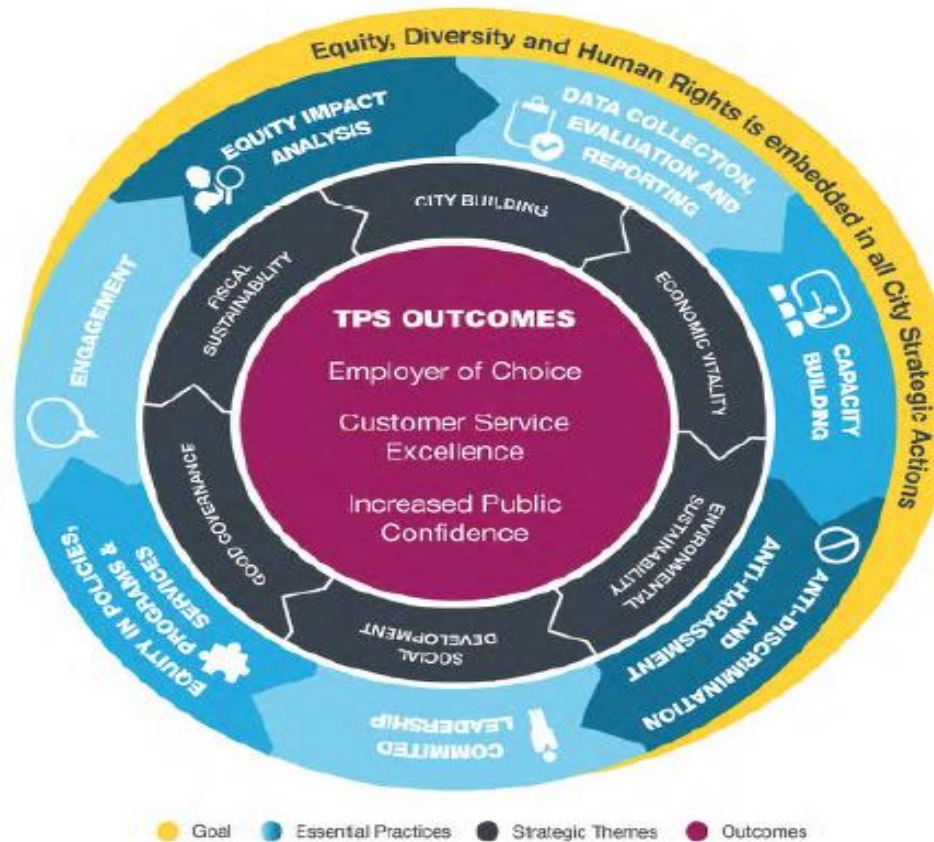
- Diversity ist Querschnittsaufgabe der Verwaltung: „Building an Inclusive Workplace Culture”, starke Ausrichtung an Effizienz und Performance
- “Equity, Diversity and Human Rights division”: Koordination aller Diversity-Projekte, zahlreiche Informationen, Angebote und Reports
- “Strategic Actions”: breite Maßnahmenbündel im Bereich AD und Diversity in zahlreichen Handlungsfeldern sind in Gesamtstrategie eingebunden
- verschiedene Selbstverpflichtungen und Projekte der Stadt z.B. zur sozialen und wirtschaftlichen Teilhabe aller Bürger/innen

Beispiel für Wandel der Inhalte durch politischen Wechsel



Implementierungsmodell Toronto

Equity, Diversity and Human Rights Implementation Model



Struktur Bereiche und Strategie Toronto



- Diversity Management in der Verwaltung und Diversity-Perspektive in allen Politikfeldern. Ausrichtung eher wohlfahrtsstaatlich, Antidiskriminierung und Repräsentation

Ausgewählte Maßnahmen:

- Contract Compliance: langjährige Politik, Vertragsabschlüsse an Anwendung guter Praktiken der externen Dienstleister in Bereich AD und Diversity zu binden; seit 2001 ist es rechtlich möglich, Verträge mit Unternehmen nachträglich zu lösen, wenn Diskriminierungsfälle bekannt werden
- Positive Actions bzw. Active Measures: insb. spezielle Rekrutierungsmethoden, Abbau struktureller Diskriminierungen, Mentoring-Programme, zahlreiche Reports und Monitoring
- Basis: rechtliche Verpflichtung zu „aktiven Maßnahmen“; hohe Regulierungsdichte mit detaillierten Aktionsplänen; Kontrolle durch 300 staatliche Behörden schwedenweit und Ombudspersonensystem; stark konsensorientiertes System mit intensiver Kooperation der Sozialpartner

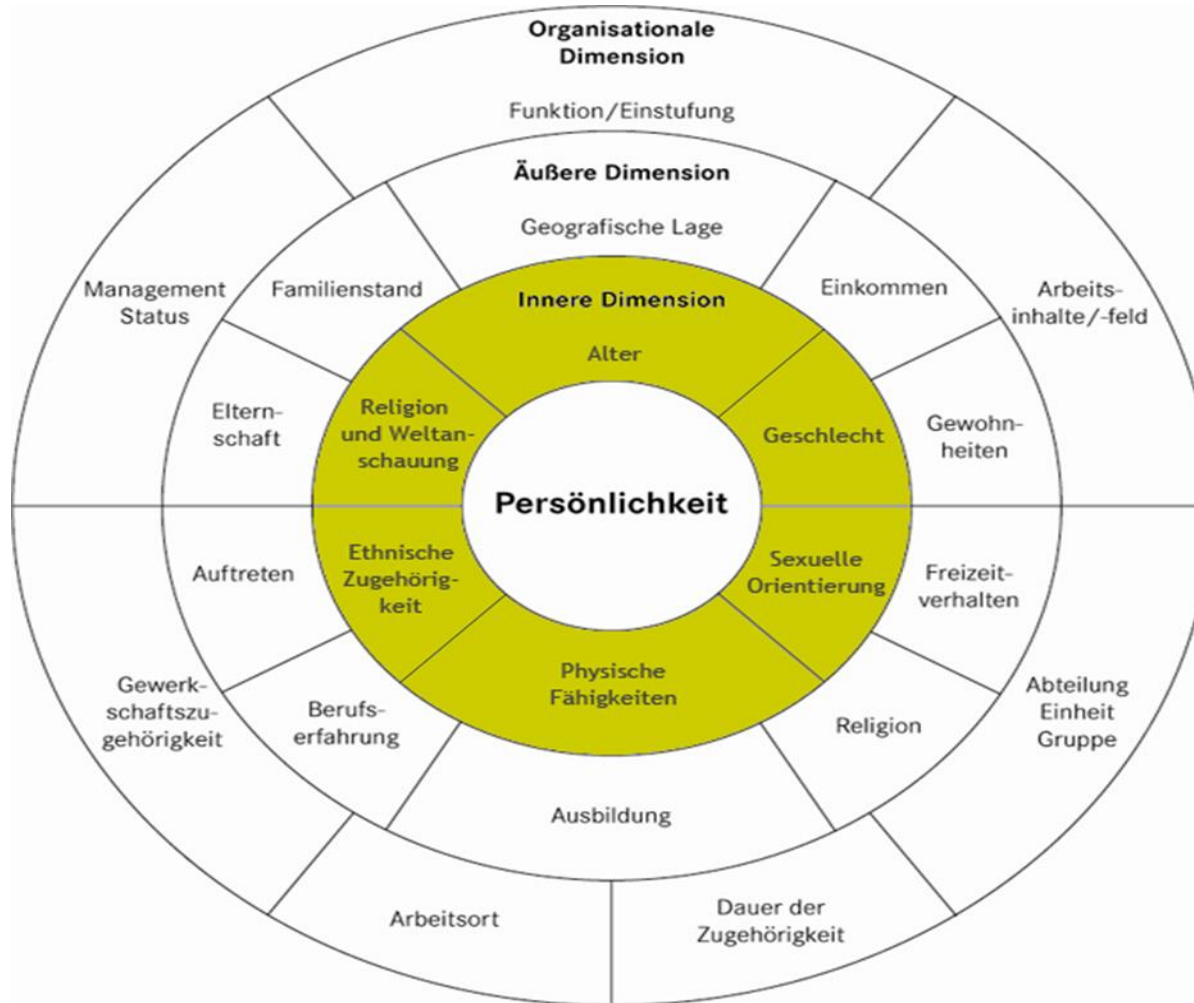
- Internationalisierung und Europäisierung der Arbeitsmärkte:
„Willkommenskultur“
- Veränderungen durch Einwanderungs- und Integrationsprozesse:
wachsende ethnisch-kulturelle und religiöse Vielfalt
- demographischer Wandel: Arbeits- und Fachkräftebedarf, lebensphasen-orientierte Personalpolitiken
- Verändertes Rollenverständnis und immer mehr gut ausgebildete Frauen
- Work-Life-Family-Balance für Frauen und Männer immer wichtiger
- Wandel des Selbstverständnisses gehandycapter Menschen sowie Männer und Frauen unterschiedlicher sexueller Orientierungen
- Wertewandel und Individualisierung
- Zunehmende Beachtung von Mehrfachzugehörigkeiten, Intersektionalität
- Rechtlicher Wandel: Europ. Gleichbehandlungsrichtlinien:
Antidiskriminierungsauftrag/AGG

- Diversity Management
- Vielfaltsmanagement
- Managing Diversity/Vielfalt gestalten
- Diversity Mainstreaming
- Diversitätspolitik
- Vielfalt & Chancengleichheit/Gleichbehandlung
- Social Justice Diversity
- Diversity & Inklusion

Kennen Sie weitere?

Warum verwenden Sie Ihre Begriffe so?

Diversity-Dimensionen: Unterschiede & Gemeinsamkeiten (Gardenswarz/Rowe 2003)



Diversity: stärkere Vernetzung bisheriger Einzelstrategien (Charta der Vielfalt 2015)



- Einrichtung externer/halbexterner Einrichtung wie „Diversity-Kompetenz-Zentren“
- Langsame Erweiterungen aus einem Bereich heraus, z.B. Wien: von Fokus auf Ethnie zu „integrationsorientiertem Diversitätsmanagement“ unter besonderer Berücksichtigung der soziokulturellen Herkunft, Alter und des Geschlechts
- Benennung einer/eines Diversity-Beauftragten
- Einrichtung einer Diversity-AG oder Querschnittsgruppe
- Zusammenlegung verschiedener Abteilungen zu einer großen Diversity-Abteilung, z.B. Birmingham

Zentrale Fragestellungen:

- Wie organisieren wir uns? Wie sieht das in der Struktur aus? Schnittmengengremien? Punktuell, bilateral, trilateral?
- Form der institutionellen Verankerung?
- Machen jetzt alle alles zusammen?
- Wie finden wir die geeigneten Schnittmengen und sinnvolle gemeinsame Maßnahmen?

Und wie machen Sie das?



Chancengleichheit: Im Sinne einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum! (Traxler 1975)

Mehrfacher Perspektivenwechsel “Vielfalt” (Charta der Vielfalt 2015)

Paradigmenwechsel Diversity



Ziel: offene, inklusive und Vielfalt anerkennende und wertschätzende Organisation

Wie den Wandel gestalten? Eine kleine Auswahl:

- Verpflichtungen über Landesgesetze, kommunaler Beschluss
- Rolle der Führungskräfte und Leitungsebenen als Vorbilder
- Leitbildprozesse unter möglichst vielfältiger Beteiligung
- Diversity-Trainings und Workshops
- Diversity-Kompetenz als Faktor für Ein- und Aufstieg
- Informationen und Kommunikation
- Befragungen von Mitarbeiter/innen und Kund/innen, z.B. Diversity-Check
- Veranstaltungen und Treffen/Gremien

Und ihre Maßnahmen? Wie machen Sie das?

win-win-Kommunikation ist wichtig!



- verbesserter Zugang zu Zielgruppen auf Arbeitsmarkt: Kommune/Land als attraktiver Arbeitgeber
- bessere Repräsentation der vielfältigen Gesellschaft in der Verwaltung, dadurch größere Akzeptanz bei allen Bürger/innen
- Übernahme sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung
- verbesserte Kund/innenorientierung und Dienstleistungsangebote
- verbessertes Betriebsklima und Mitarbeiter/innenmotivation
- Abbau von Diskriminierungen und Erhöhung von Chancengleichheit
- Kompetenter Umgang mit Vielfalt und mehr Kreativität durch gemischte Teams und vielfältige Belegschaft
- Standortfaktor Vielfalt

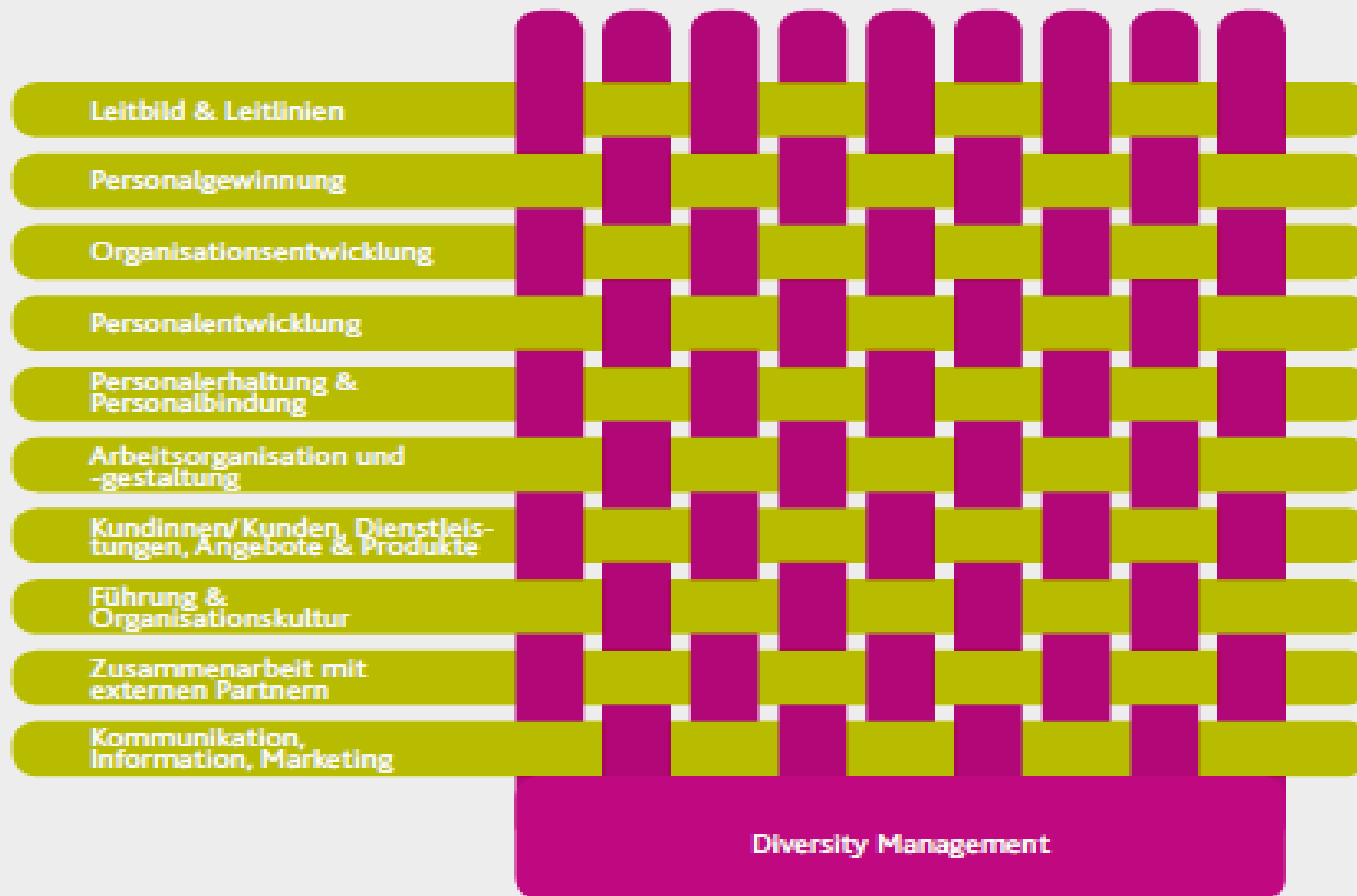
Und welche Argumente ziehen bei Ihnen am Besten?

Eine moderne Verwaltung, unterstützt durch Diversity Management



Diversity ist Querschnitts- und kein Sonderthema (Charta der Vielfalt 2015)

Diversity Management ist ein Querschnittsthema der öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen



- Klare Zielformulierung in breitem, langfristig angelegten strategischem Konzept, dabei:
- Einbeziehung aller Organisationsebenen in Leitbild und strategische Planungsprozesse
- Steuerung durch Runder Tisch Vielfalt? Netzwerk Vielfalt & Chancengleichheit?

Wie machen Sie das?

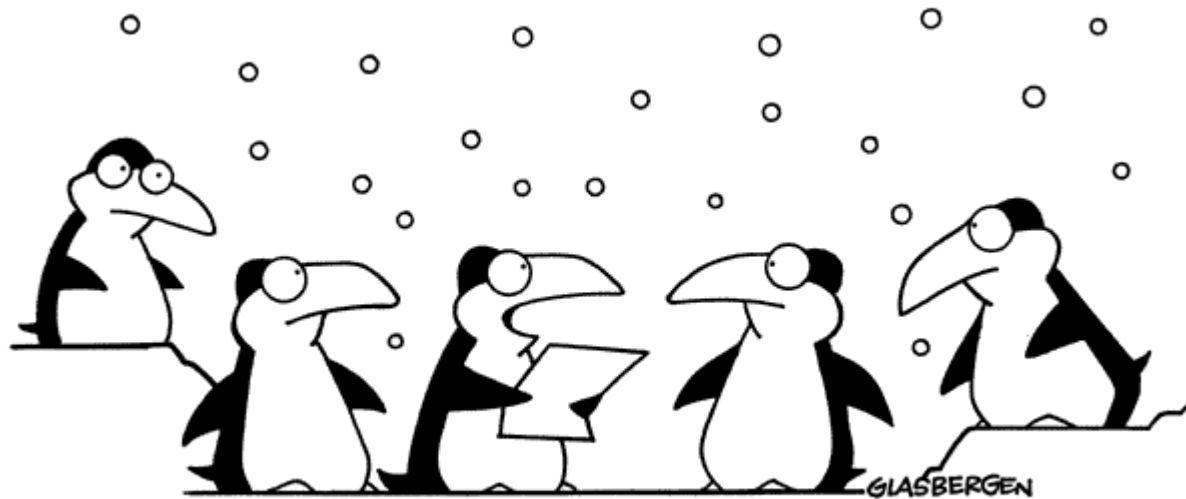
Ein Grundhindernis: similar-to-me-Effekt und Macht der Gewohnheiten/unbewusste Vorurteile



“Sie sind der genau der Mann, den wir hier suchen”

Widerstände und Thema “Diskriminierung” müssen von Anfang an thematisiert werden

Copyright 2002 by Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



"They say we're not placing enough emphasis on diversity."

- Fehlendes Engagement von Führungskräften und geringe politische Unterstützung
- Fehlende finanzielle, personale und zeitliche Ressourcen
- Angst vor (weiterer) Überlastung
- Bestehende Verwaltungsstruktur
- Geringe Akzeptanz bei Mitarbeiter/innen
- Fehlendes Bewusstsein und mangelnde Information
- Sichtbare und vor allem unsichtbare Widerstände aufgrund von Statusängsten, Machtprivilegien, persönlicher Ablehnung

Und mit welchen Herausforderungen und Widerständen haben Sie zu tun? Wie gehen Sie damit um?

© 1999 Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



"We need to focus on diversity. Your goal is to hire people who all look different, but think just like me."

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Andreas Merx

E-Mail: andreas.merx@idm-diversity.org

Fon: 030 - 6521 6667

www.idm-diversity.org