

Inhalt

Veranstaltungsberichte	2
Publikationen, Berichte & Studien	3
In eigener Sache	7
Beiträge unserer Mitglieder und von Gästen	8
Veranstaltungshinweise	13
Terminkalender	14
Impressum	14

Vorteile einer Mitgliedschaft

- ✓ **Professionelle Heimat** und Austausch mit anderen Expert/innen 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
- ✓ **Zugang** zu breit gefächertem Berater/innen- und Know-How-Pool
- ✓ **Empfehlungen** und Referenzen: aktive Vernetzung der Mitglieder auf Anfrage
- ✓ **Vermittlung** von Anfragen zu Diversity-Management-Projekten
- ✓ **Zusammenarbeit** in Diversity-Projekten

Liebe idm-Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser,

im letzten Jahr hat sich Diversity Management als Ansatz weiter verbreitet und in den verschiedenen Handlungsbereichen wie Unternehmen, Politik, Verwaltungen, Hochschulen, Wohlfahrtsverbänden, NGOs oder bei Gewerkschaften wurden weiterhin je eigene Begriffe, Definitionen, Umsetzungskonzepte und Zielrichtungen zwischen profitorientiertem Business Case und an einer sozialen Veränderung orientierten Diversitätspolitik und -strategien entwickelt. Gleichzeitig nehmen die Berührungspunkte und Schnittmengen zwischen einst eher getrennt diskutierten Bereichen langsam zu. Es ist immer mehr Diversity in der Diversity! Dies wird sicher auch 2015 so bleiben und wir sind gespannt, welche Entwicklungen die Diversity-Community in diesem Jahr nehmen wird.

Der aktuelle Newsletter trägt dieser immer stärkeren Ausdifferenzierung und zunehmendem interdisziplinärem Austausch Rechnung und bietet wiederum eine breite Palette vielfältiger Beiträge aus verschiedenen Handlungsfeldern, Dimensionsschwerpunkten und übergreifenden Kontexten.

Wir danken allen, die Beiträge für diese Ausgabe eingereicht haben und freuen uns schon jetzt auf die Zusendung Ihrer Standpunkte, Hinweise und Veranstaltungstermine zu Diversity-Themen für die nächste Ausgabe.

Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern einen guten Start ins neue Jahr!

Mit besten Grüßen,
Ihr Redaktionsteam

Andreas Merx und Sibel Kara

E-Mail: redaktion@idm-diversity.org

Jetzt idm-Mitglied werden!

Starten Sie das neue Jahr doch mit dem Eintritt in ein attraktives und lebendiges 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 2015 doch nur bereichernd sein!

Wir würden uns freuen, Sie 2015 als neues Mitglied begrüßen zu können!

Weitere Informationen zur Mitgliedschaft und Antragsformular [hier](#).

Veranstaltungsberichte

Rückblick: Charta-Konferenz Diversity 2014



„Ich finde diese Tagung sehr wichtig, denn Vielfalt ist Bereicherung und Erfolg für unsere Gesellschaft“ – so Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur dritten Diversity Konferenz von Tagesspiegel und Charta der Vielfalt am 13./14. November 2014 in Berlin.

Rund 350 Entscheider/innen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft folgten den Keynotes u.a. von Manuela Schwesig, Aydan Özoğuz, Staatsministerin und Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration und John Browne, The Lord Browne of Madingley/ehemaliges Vorstandsmitglied BP, diskutierten über Themen wie ‚Sprache‘ und ‚Religion am Arbeitsplatz‘ und brachten sich in Workshops wie z.B. der ‚Rolle der Väter‘ aktiv ein.

Eine detaillierte Nachlese veröffentlichte der [Tagesspiegel](#) und findet sich auf der [Veranstaltungsseite](#).

Susanne Dammer

„Inklusion“ als Thema des dritten Dialogforums der IQ Fachstelle Diversity Management in Berlin



Bietet der Ansatz der „Inklusion“ möglicherweise einen neuen Blickwinkel sowie eine wertvolle Ergänzung von Integrations- und Diversity-Ansätzen - jenseits einer Fokussierung auf das Thema Handycaps/Behinderung? Welche Konsequenzen hätte der Inklusionsansatz für eine konkrete Umsetzung in Organisationen, in Wirtschaft und Gesellschaft?

Diese und andere Fragen wurden am 17. Oktober 2014 in den Räumlichkeiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Berlin diskutiert. Die Fachstelle Diversity

Management des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ) hatte zum dritten Mal zum „Dialogforum Diversity Management“ geladen. Fachleute aus Politik, Wirtschaft, Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Praxis kamen erneut zusammen, um sich im Rahmen des Dialogforums auszutauschen. Moderiert wurde das Forum wie gewohnt von Andreas Merx, Fachleitung der Fachstelle Diversity Management und Vorsitzender der Int. Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.).

Die provokante Leitfrage der Veranstaltung lautete: „Inklusion“ – neues Paradigma für die Öffnung von Organisationen, Unternehmen und die Arbeitsmarktpolitik oder alter Wein in neuen Schläuchen?

Hierzu gab es Input von zwei Impulsgeberinnen: Zum einen von Tina Alicke vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) und zum anderen von Sabine Schröder, Projektleitung Koordinierungsprojekt im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH.

Tina Alicke begann ihren Impuls mit der Feststellung, dass der Begriff „Inklusion“ in der Öffentlichkeit noch nicht verstanden sei. Ihr nach gebe es drei Verständnisebenen von Inklusion: Im engeren Sinne werde darunter meist „Menschen mit Behinderungen“ verstanden. In einem erweiterten Verständnis bedeute Inklusion „Vielfalt“, denn alle Menschen mit allen individuellen Voraussetzungen seien damit gemeint. Das umfassende Inklusionsverständnis beinhalte zudem eine politische Dimension, die den Abbau aller Barrieren verfolge und somit „Teilhabe für alle“ im Sinne von sozialer Gerechtigkeit bedeute. Nach einer Vorstellung der rechtlichen und theoretischen Hintergründe betonte Tina Alicke die Vorteile des Inklusions-Ansatzes im Vergleich zu „Integration“ und „Diversity“. Sie verstehe unter Inklusion sowohl eine normative Haltung als auch einen konkreten Prozess, der eine Abkehr vom Normdenken und somit ein verändertes Verhältnis von Individuum und Gesellschaft zur Konsequenz habe. Im Gegensatz zu „Integration“ gebe es hierbei keine Zweiteilung der Gesellschaft in „Integrierte“ und „zu Integrierende“ und im Gegensatz zu „Diversity“ bedeute Inklusion eine Abkehr vom Zielgruppendenken. Es gehe um eine „Anpassung der Strukturen an den Einzelnen“, was derzeit allerdings noch eine Vision sei. Diese Hinwendung zum Individuum bei gleichzeitiger Abkehr vom Zielgruppendenken berge trotz der Vorteile jedoch auch die Gefahr einer Entpolitisierung, weil strukturelle Benachteiligung so aus dem Blickfeld gerate. Außerdem stellten sich

Fragen dahingehend, wie man dem Individuum denn konkret gerecht werden könne, und wie man z.B. Leistung ganz individuell messen könne. Insgesamt wurde deutlich, dass es auf dem Weg zur Umsetzung dieser Vision noch viele Hürden zu nehmen gilt und dass „Diversity“ und „Inklusion“ zusammengedacht werden müssen.

Sabine Schröder stellte am Nachmittag das [Positionspapier des Förderprogramms IQ zur „Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten“](#) mit Inklusion als Leitbild für die Migrationsgesellschaft vor. Die Motivation für dieses Positionspapier sei die Kritik am Integrationsbegriff



gewesen, der heute für einseitige Leistungserwartungen und Anpassungsdruck stehe. Inklusion hingegen stehe für eine Willkommens- und Wertschätzungskultur, für die alle verantwortlich seien; für (Managing) Diversity sowie für unterstützende Netzwerke. Der Fokus liege bei Inklusion auf den Strukturen, die geschaffen werden müssen, um Teilhabe zu ermöglichen.

Beide Impulsreferate gaben Anlass zu einer lebhaften Diskussion der Begrifflichkeiten „Integration“, „Inklusion“ und „Diversity“. Des Weiteren ging es um Fragen der konkreten Umsetzung, der Schwierigkeit der Erhebung von Daten zu Ungleichheit sowie um die rechtliche Verankerung von Inklusion. Insgesamt war es ein fruchtbarer Austausch, der zum Weiterdenken in viele Richtungen anregte.

Die Dokumentation mit allen Vorträgen finde Sie [hier](#).

Tanja Thielemann

IQ Tagung „Vielfalt interkultureller Schulungen im Arbeitsmarktkontext“



Interkulturelle bzw. Vielfalts-Kompetenz gilt mittlerweile als eine der Schlüsselqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Der Arbeitsalltag ist in vielen Unternehmen, Organisationen und Kommunen innerhalb des Teams sowie im Kontakt mit Kund/innen und Partner/innen geprägt von

unterschiedlichen Kommunikationsformen, Werthaltungen und Zeitkonzepten. Es ist daher grundlegend, die Mitarbeitenden durch Schulungen in ihrer Kommunikations-, Handlungs- und Konfliktfähigkeit zu stärken und ihnen damit mehr Sicherheit im Arbeitsalltag zu geben. Die Angebote interkultureller/Diversity-Schulungen am Markt sind dabei genauso vielfältig wie die jeweiligen Inhalte und Methoden.

Der Fachtag der IQ Fachstelle Diversity Management beschäftigte sich u.a. mit den Fragen, was Schulungen tatsächlich vermitteln müssen, um effektiv zu sein? Was diese allein überhaupt leisten können?

Die Dokumentation zur Tagung finden Sie [hier](#).

Publikationen, Berichte & Studien

Mehrwert Vielfalt in KMU?! Online-Dossier der IQ Fachstelle Diversity Management



Der deutsche Arbeitsmarkt wird immer vielfältiger, interkultureller und internationaler, ohne dass bereits von einer gleichberechtigten Partizipation und Inklusion von Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund oder aus dem europäischen und internationalen Ausland zu sprechen wäre. Dieser Wandel bringt zunehmend neue Herausforderungen für die Personalpolitiken von KMU mit sich. Einige KMU sind hier bereits auf einem guten Weg, andere haben z.T. noch wenig Erfahrungen oder Nachholbedarf bei der Gestaltung vielfaltsorientierter Öffnungsprozesse und einer Willkommenskultur.

Vor diesem Hintergrund hat die Fachstelle Diversity Management im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) ein umfangreiches Online-Dossier mit dem Titel „Mehrwert Vielfalt?! Interkulturalität, Internationalität und diversity-orientierte Personalstrategien in kleinen und

mittleren Unternehmen (KMU)“ veröffentlicht, dass sich mit genanntem Thema in verschiedenen Artikeln auseinandersetzt.

Im Dossier finden Sie zahlreiche interessante Beiträge aus Praxisprojekten in IQ, einen Beitrag von Anne Katrin Lutz (BMAS) und ein Interview mit Sabine Schröder (KP IQ/ebb). Außerdem konnten auch Vertreter/innen von KMU selbst für Interviews zum Thema gewonnen werden.

Das Dossier bietet zudem zahlreiche Beiträge von namhaften Autor/innen wie u.a.:

- Anette Haas, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
- Aletta von Hardenberg, Charta der Vielfalt
- Christine Lüders, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
- Prof. Haci-Halil Uslucan und Cem Serkan Yalcin, Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung
- Dr. Alexander Böhne, Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Petra Wlecklik, IG Metall Bundesvorstand
- Prof. Swetlana Franken, Fachhochschule Bielefeld

Sie finden das Dossier [hier](#).

Andreas Merx

Neuer RKW-Leitfaden zeigt, wie KMU Fachkräfte finden und binden können

Welche Möglichkeiten bieten sich KMU im Wettbewerb um gute Fachkräfte? Der neue Leitfaden des RKW Kompetenzzentrums „Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen“ gibt die Antwort.



KMU können als attraktive Arbeitgeber ihre Stärken ausspielen: So bringt etwa eine geringere Mitarbeiterzahl weniger Anonymität mit sich, flache Hierarchien ermöglichen kurze Entscheidungswege und das Aufgabenspektrum des einzelnen Mitarbeiters fällt in der Regel breiter aus, was für Abwechslung und damit anhaltende Motivation

sorgt. Dennoch gestaltet sich die Personalsuche teilweise schwierig, denn schon heute sind demografisch bedingt Fachkräftengpässe zu spüren – in Regionen, Branchen und Berufen.

Im 86-seitigen Diversity-Leitfaden beschreibt die RKW-Expertin Sarah Gerwing, welche Chancen für Unternehmen darin liegen, neue Fachkräftepotenziale zu entdecken: beispielsweise Teilzeitbeschäftigte, Menschen mit Migrationshintergrund oder ältere Arbeitslose, die sich keine Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen. Das Statistische Bundesamt beziffert diese Bewerbergruppen in Deutschland auf insgesamt rund 8,4 Millionen Menschen. Die Autorin ergänzt: „Darüber hinaus verdeutlicht der Leitfaden, auf welche Weise Unternehmen von einer vielfältigen Belegschaft profitieren können.“

Ergänzt wird der Leitfaden durch Checklisten und Formulare, die online zum Download bereitstehen.

Mehr Informationen über den Leitfaden und das RKW Kompetenzzentrum allgemein finden Sie [hier](#).

Leitfaden und Checklisten kostenlos [herunterladen](#).

Leitfaden kostenlos bestellen: gerwing@rkw.de.

Ihre Ansprechpartnerin: [Sarah Gerwing](#)

FES-Studie „Fragile Mitte. Feindselige Zustände“



„Welche Einstellungen bestehen im Hinblick auf Demokratie und den Umgang mit schwachen gesellschaftlichen Gruppen? Inwieweit gehört Gewaltbilligung und -bereitschaft zum Syndrom extrem rechter Orientierung? Existiert in der Bevölkerung ein Problembewusstsein für den Rechtsextremismus? Äußert sich die Abwertung anderer auch gegenüber der EU und den von der derzeitigen Krise besonders betroffenen Ländern Südeuropas?“

Rechtsextremes Denken ist Ausdruck von Menschenfeindlichkeit. In welchem Ausmaß rechtsextreme Einstellungen in der Bevölkerung verbreitet sind, zeigen regelmäßige repräsentative Erhebungen, die von der Friedrich-Ebert-Stiftung seit 2006 in Auftrag gegeben werden. Durch die Zusammenarbeit mit dem Institut für Interdisziplinäre

linäre Konflikt- und Gewaltforschung an der Universität Bielefeld wird das Analysemodell der »Gruppenbezogenen Menschfeindlichkeit« in die neue Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung integriert.“

Mit Beiträgen von Eva Groß, Andreas Hövermann, Beate Küpper, Madlen Preuß und Denis van de Wetering.

Autoren: Andreas Zick / Anna Klein

Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Ralf Melzer

Fragile Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse [hier](#).

IW-Studie zeigt Mehrwert durch Vielfalt auf

„Bereits jeder zweite Arbeitgeber in Deutschland fördert aktiv die kulturelle Vielfalt im eigenen Unternehmen. Das zählt sich aus: Jene Firmen, die Mitarbeiter aus unterschiedlichen Nationen und Kulturen am Arbeitsplatz zusammenbringen und deren Zusammenarbeit fördern, sind besonders innovativ. Das zeigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Danach führen Unternehmen, die auf kulturelle Vielfalt in ihrer Belegschaft setzen (Diversity Management), mit 69 Prozent deutlich häufiger neue oder verbesserte Produkte ein als jene Wettbewerber, bei denen das Thema in der Personalpolitik kaum eine Rolle spielt (48 Prozent).“

Weitere Informationen zur Studie finden Sie [hier](#).

„Wir sind dabei!“ - Aktuelle BA-Broschüre zu Potentialen von Migrant/innen



Insbesondere der demografische Wandel, dessen zentrale Tendenzen sich in Bezug auf die Arbeitsmarktentwicklung mit dem Schlagwort „weniger, älter, weiblicher, bunter“ umschreiben lässt und der daraus resultierende und wachsende Arbeits- und

Fachkräftebedarf stellen immer mehr Unternehmen zunehmend vor große personalpolitische Herausforderungen. Bereits heute zeigen sich in einigen Branchen demografiebedingte Engpässe z.B. bei den Ingenieur/innen und in den IT-Berufen. Im Gesundheits- und Sozialbereich fehlen beispielsweise im Pflegebereich in Altersheimen

sowie in Kindertagesstätten zunehmend Alten- und Krankenpfleger/innen sowie Erzieher/innen. Es wird zukünftig verstärkt darauf ankommen, die Potentiale derjenigen gesellschaftlichen Gruppen stärker zu erschließen und zu nutzen, die bisher eher am Rande des Arbeitsmarkts stehen oder benachteiligt sind.

Dies gilt insbesondere für die vielen brachliegenden Potentiale von in Deutschland geboren und aufgewachsenen Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund, die allzu oft noch trotz guter Qualifikationen überdurchschnittlich arbeitslos oder deutlich unterhalb ihres Qualifikationsniveaus (dies gilt insbesondere auch für Akademiker/innen mit Migrationshintergrund) angestellt sind. Hier müssen noch bestehende Barrieren, Widerstände und Diskriminierungen gezielt abgebaut werden, um die Chancen eines interkulturellen Arbeitsmarkts stärker zu nutzen. Ebenso gilt es, eine echte und glaubwürdige Willkommens- und Anerkennungskultur für neu eingewanderte Migrant/innen zu entwickeln, die sich nicht nur auf einen humanressourcenverwertenden Nützlichkeitsansatz beschränkt, sondern von einem umfassenden Verständnis gesellschaftlicher Teilhabe und Inklusion ausgeht.

Die Bundesagentur hat vor diesem Hintergrund die leistungswerte und gut aufbereitete Broschüre „Wir sind dabei! Mitarbeiter mit ausländischen Wurzeln sind unverzichtbar“ veröffentlicht. Anhand zahlreicher Erfolgsgeschichten gelungener Arbeitsmarktintegrationsprozesse werden Möglichkeiten und Wege aufgezeigt, wie bestehende Schwierigkeiten gemeistert und vorhandene Potentiale von Migrant/innen erkannt und eingesetzt werden konnten.

Sie finden die Broschüre zum download [hier](#).

Andreas Merx

Interkulturelle/Diversity-Schulungen in Jobcentern und Agenturen – neue Broschüre der IQ Fachstelle Diversity Management

Die neue Broschüre bringt die Erfahrungen und Expertise der IQ Fachstelle Diversity Management und der IQ Landesnetzwerke zur Ansprache von Jobcentern und Arbeitsagenturen für den Bereich Interkulturelle/Diversity Schulungen zusammen. Dafür wird zunächst das Handlungsfeld Interkultur/Diversity im Förderprogramm beschrieben. Anschließend finden sich gesammelte Argumente für die Umsetzung von interkulturellen/ Diversity-Schulungen auf Basis von politischen und gesellschaftlichen Forderungen



und Entwicklungen sowie praxisnahe Strategien der Ansprache.

Download der Broschüre [hier](#).

Gewerkschaft Ver.di veröffentlicht Diversity-Buch

Betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften sind prädestiniert als Akteur/innen des Themas Diversity. Doch welche Anforderungen verbergen sich dahinter?

Das Ziel betrieblicher Interessenvertretungen und der Gewerkschaften ist es, vor allem auch im Kontext des Arbeitslebens, für eine möglichst hohe Selbstbestimmung mit gleichen Entwicklungschancen und für ein friedliches Zusammenleben einzutreten.

Diversity-Kalender 2015

Die IQ Fachstelle Diversity Management hat in Kooperation mit dem IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein auch für 2015 einen Diversity Kalender gestaltet. Der Kalender enthält eine Auswahl relevanter religiöser sowie säkularer Gedenk- und Feiertage und stellt somit eine Erweiterung der bekannten Interkulturellen Kalender dar.

Der Kalender eignet sich nicht nur als Symbol für eine offene Organisationskultur sondern kann auch zur Arbeitsplanung z.B. in Bezug auf nicht-christliche oder weitere Feier- und Gedenktage eingesetzt werden. Mit dem Kalender können Sie nun (fast) das ganze Jahr die Vielfalt feiern!

Download [hier](#)

Bestellung hier: natalia.kovaleva@via-bayern.de

Stefanie Nutzenberger
Eva M. Weiskop-Deflha (Hrsg.)
**Aufregend bunt,
vielfältig normal!**
Managing Diversity
in Betrieb und Verwaltung



Die Gewerkschaft ver.di hat sich in den Gender Fachdialogen ausführlich mit der Vielfalt in Betrieb und Verwaltung auseinandergesetzt. Dazu wurden jeweils zu den zentralen Kategorien Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion/ Weltanschauung, Migration und sexuelle Identität Expert/ innen eingeladen.

Der Sammelband „Aufregend bunt, vielfältig normal“ dokumentiert diese informativen Beiträge, stellt ergänzend Diversity-Konzepte und Praxisbeispiele vor und macht in seiner ganzen Vielfalt Lust, weiter dieses Zukunftsthema zu bewegen.

Der Band stellt einen wichtigen Beitrag und weiteren Schritt im zunehmenden Aufbruch der Gewerkschaften zum Thema Diversity dar, nachdem Diversity lange Zeit zu wenig in seiner Bedeutung erkannt wurde. Sozialpartnerschaftliche Diversity-Strategien könnten dabei ein Gewinn für alle Beteiligten sein.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Südtirol: Tätigkeitsbericht des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen 2009 - 2014

Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen in Südtirol hat seinen Tätigkeitsbericht der Jahre 2009 bis 2014 präsentiert. Ein Highlight aus dem Jahr 2014 war zum Beispiel die Veröffentlichung Gender-Berichts. Daraus geht u.a. hervor, dass Frauen in Südtirol 17 Prozent weniger verdienen als männliche Kollegen und weniger Rente erhalten.



Ein weiterer Höhepunkt war der ‚Equal Pay Day‘ unter dem Motto ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ mit der aufmerksamkeitsstarken Aktion ‚Ich bin ein – Io sono un IRONMAN‘.

Die Berichte können [hier eingesehen werden](#).

Susanne Dammer

In eigener Sache

Traumfußball – Rassismus im Abseits - idm-Veranstaltung im September 2014 in Nürnberg

Die WM in Brasilien hat begeistert. Der Fußball zeigte sich von seiner besten Seite als Mittel des interkulturellen Austauschs und von Verständigung. Er überschritt soziale, ethnische, kulturelle, Alters- und Geschlechtergrenzen. Und der Fußball zeigte sich von seiner schlechtesten Seite, von seiner konfrontativ-ausgrenzenden Seite durch die Konstruktion nationaler oder ethnischer Differenzen oder homophoben und rassistischen Gesängen in den Stadien oder Sprüchen beim gemeinsamen Fußballgucken.



In Deutschland ist die Nationalmannschaft das Role Model einer multikulturellen Gesellschaft. Trotzdem sind in WM-, Bundesliga- und Kreisliga-Stadien rassistische Sprüche zu hören. Der Fußball ist ein Spiegel der Gesellschaft. Aber er hat aufgrund der vielfältigen Anstrengungen des DFB, vieler Vereine aus allen Ligen, Netzwerken, Wissenschaftler/innen und vielen weiteren Akteur/innen in den letzten Jahren in Deutschland sehr viel zum Abbau von Diskriminierungen und Rassismus sowie einem Perspektivwechsel auf das Thema „Integration“ in einer längst vielfältigen Republik beigetragen.

Vor diesem Hintergrund wurden in echter Fußballatmosphäre in der Lounge des 1. FC Nürnberg Fachleute und interessierte Freund/innen von „König Fußball“ in einen Austausch gebracht.

Die Veranstaltung war Teil einer Veranstaltungsreihe der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Rahmen des ADS-Themenjahrs gegen Rassismus. Die Veranstaltung wurde ermöglicht mit großer Unterstützung des 1. FC Nürnberg und Aramark sowie aller weiteren Beteiligten auf der Bühne und im Hintergrund.

Eine ausführliche Dokumentation der Veranstaltung, die idm zusammen mit Alexander Sobotta, idm-Mitglied und Vorsitzender des Berliner Vereins Bildung durch Sport e.V. durchgeführt hat, finden Sie [hier](#).

Alexander Sobotta und Andreas Merx

Diversity in den USA und Deutschland – 9. Treffen der idm-Regionalgruppe Berlin

Am 8. Oktober 2014 fand in den Räumen von ACT! AHLERS COACHING TRAINING das 9. Treffen der Berliner idm-Regionalgruppe statt. idm-Mitglied Susanne Ahlers (Politologin, Trainerin für Diversity Management und Business Coach für Führungskräfte, ACT! Ahlers Coaching Training, Berlin) sowie Prof. Dr. Andrea Bührmann (Soziologin, Direktorin des Instituts für Diversitätsforschung der Universität Göttingen) boten in ihrem Input einen spannenden Vergleich zwischen Erfahrungen mit Diversity Trainings, Workshops und Beratungen in den USA und Deutschland. Sie berichteten dabei vor allem von ihrem Austausch mit Anita Rowe und Lee Gardenswartz, den Diversity Pionierinnen in den USA.

“The Individual is the Enemy of the Stereotype”, so zitiert Lee Gardenswartz eine Freundin und sagt, dass sie selbst optimistisch in die Zukunft schaut. Dem lebendigen Input folgte eine ebenso intensive Diskussion mit den wiederum zahlreich anwesenden idm-Mitglieder und Gästen. Der Abend klang im informellen Rahmen bei Pizza, Pasta, Bier und Wein in einem nahegelegenen italienischen Restaurant aus.

Andreas Merx

Save-the-Date: 10. Treffen der idm-Regionalgruppe Berlin am 17.2.2015

Das nächste Treffen der Berliner idm-Gruppe wird am 17. Februar 2015 ab 19.00 in den Räumen der idm-Geschäftsstelle, Nürnberger Str. 13, 10789 Berlin, nahe KaDeWe und Kudamm stattfinden. Wir freuen uns, dass wir idm-Mitglied Hannah Leichsenring für einen 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?“ gewinnen konnten.

idm-Mitglieder und Gäste sind wieder herzlich eingeladen.

Eine umfassendere Einladung finden Sie ab 20. Januar auf der [idm-Website](#).

Andreas Merx

idm bei Stuttgarter Diversity-Kongress

Am 13.10. 2014 fand der erste landesweite Diversity Kongress in Stuttgart statt. idm war bei der gut besuchten Veranstaltung mit einem Stand vertreten, organisiert von Vorstandsmitglied Dr. Bettina Schmidt und unterstützt durch weitere Vorstandsmitglieder und idm-Mitgliedern. Vorstandsmitglied Schmidt gestaltete weiterhin einen interaktiven Diversity-Workshop.

Einen Blog zum Kongress finden Sie [hier](#).

Fotos von idm-Mitglied Tanja Thielemann aus Konstanz und Dr. Bettina Schmidt finden Sie [hier](#).

Die Präsentation von Dr. Bettina Schmidt ist auf der [idm-Website eingestellt](#).

idm-Präsentation bei Offensive Mittelstand

idm-Vorsitzender Andreas Merx hat Ende Oktober 2014 idm bei der Offensive Mittelstand (OM) vorgestellt und einen Input zu Diversity & Mittelstand/KMU gegeben. Das Treffen der OM, dem Mittelstandsnetzwerk der vom BMAS geförderten Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), fand im Festsaal im Gebäude des Zentralverbands des Deutschen Handwerks statt. idm ist Partner der OM und wird weiterhin im Plenum vertreten sein. Neben einer Vorstellung der idm-Arbeit sowie grundlegender Annahmen der idm zu Diversity mit Fokus auf KMU erfolgte insbesondere ein Austausch über Kooperationsmöglichkeiten von idm mit Partnern der OM.

Weitere Informationen zur Offensive Mittelstand finden Sie [hier](#).

Die Präsentation von Andreas Merx finden Sie [hier](#).

Beiträge unserer Mitglieder und von Gästen

Diversity & Flüchtlinge: Projekt „Nachhaltige Vielfalt“

In den Niederlanden haben sich sechs Organisationen (Hogeschool Leiden, Dubois & Co., Van Houtum, VUmc, NS, VluchtelingenWerk) gemeinsam mit [Seba](#) und [UAF](#) als Koordinatoren die Frage gestellt, wie man Talente von Flüchtlingen nachhaltig nutzen und binden kann. Die dabei entstandene Methode gibt es im Internet unter www.uaf.nl/DenD (leider nur für Niederländisch-Versteher). Grundsätzlich greifen für Flüchtlinge die gleichen Mechanismen wie für andere Mitarbeiter_innen, die „anders“ sind, jedoch liegt alles nochmal unter einer extrastarken Lupe: Sprache spielt eine große Rolle, Stereotypen haben einen noch größeren Einfluss, und Flüchtlinge müssen dreimal öfter ‚beweisen‘, dass sie Talent haben.

Wenn man die kritischen Erfolgsfaktoren näher untersucht, sind diese vier für Flüchtlinge besonders zu beachten:

1. Erkennen, welches Talent ein Flüchtling mitbringt

Das ist heutzutage das Hauptproblem von Arbeitgebern und formt die Basis für den Einsatz und die Bindung von Talenten. Probleme rund um Sprache, Perzeption von Sprachproblemen, falsche/schwierige Einschätzung von Arbeitserfahrungen im Herkunftsland, Mangel an Referenten, betreffende Arbeitserfahrungen, Konzentration auf Schwächen anstelle auf Talent, nicht im Fach arbeiten können, wofür eigentlich das Herz schlägt, eine andere Präsentation von Talent (vom Arbeitgeber gelabelt als nicht selbstbewusst oder nicht proaktiv genug).

2. Eine offene Organisationskultur

Dieser Faktor spielt nicht nur in den Organisationen selbst eine Rolle, sondern wird auch beeinflusst vom gesellschaftlichen Klima. Wenn die Organisationskultur in Ordnung ist, ist die Wahrscheinlichkeit auf Erfolg für den Einsatz und die Bindung von Talent von Flüchtlingen wesentlich höher.

3. Bereits vorhandene Vielfalt auf verschiedenen Ebenen in der Organisation vergrößert die Erfolgswahrscheinlichkeit ebenfalls

Es ist ungünstig, wenn die Organisation über den Flüchtling das erste Mal mit Vielfalt in Berührung kommt. Wenn es schon mehr Vielfalt gibt, braucht die Organisation nicht alles über „den ersten Flüchtling“ zu lernen.

4. Inwieweit kann die Führungskraft mit Vielfalt in ihrem Team umgehen und diese – zum Vorteil – nutzen.

Viel zu häufig steckt dies noch in den Kinderschuhen, obwohl die Rolle der Führungskraft ausschlaggebend für den Erfolg ist.

Im Zuge des Projektes ist uns aufgefallen, dass es – auch international – noch sehr wenige Studien gibt zum Thema Flüchtlinge in Organisationen. Die meisten Publikationen drehen sich um gesellschaftliche Integration, nicht um einen wirtschaftlichen Beitrag in Unternehmen, den Flüchtlinge leisten (könnten).

Mehr Infos zum Projekt (auf Niederländisch) unter www.uaf.nl/DenD.

Für Fragen oder eigene Erfahrungen: info@seba.nl

Grethe van Geffen

Deutschlandweite Studie zum Thema Diversitätsmanagement gestartet

Der demographische Wandel stellt kleine wie große Unternehmen vor die Herausforderung, langfristig ihre Mitarbeitergewinnung und -bindung sicherzustellen. Dabei rücken Personalmanagementmaßnahmen in den Fokus, die bislang eher unterrepräsentierte Mitarbeitergruppen ansprechen und an die Unternehmen binden. Hierzu zählt neben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auch der Umgang mit einer alters- und kulturdiverseren Mitarbeiterschaft (Diversitätsmanagement).

Das Diversitätsmanagement soll jedoch nicht nur zu einer steigenden Anzahl an qualifizierten Mitarbeitern führen, sondern sich zusätzlich positiv auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen auswirken. Darüber hinaus können neue Mitarbeitergruppen und andere Blickwinkel das Verständnis unterschiedlicher Kundenbedürfnisse erhöhen und flexible, innovative Unternehmenskulturen prägen. Zielsetzung unserer Studie ist es daher, zu analysieren,

unter welchen Bedingungen Diversitätsmanagement zu diesen positiven Effekten für Unternehmen führt.

- Welche Formen von Diversität (Alter, Geschlecht, kultureller Hintergrund, etc.) haben aktuell die größte Bedeutung für das Diversitätsmanagement in Unternehmen?
- Welche Maßnahmen setzen Unternehmen im Rahmen des Diversitätsmanagements ein?
- Welche Auswirkungen haben diese Maßnahmen auf Mitarbeiter, Unternehmensklima, Innovationsfähigkeit und damit auch finanzielle Ergebnisse von Unternehmen?
- Welche organisationalen und individuellen Faktoren vermindern oder vergrößern den Erfolg der Maßnahmen?

Um diese Forschungsfragen zu beantworten suchen wir momentan deutschlandweit Unternehmen, die Ihre Erfahrungen rund um das Thema Diversitätsmanagement mit uns teilen möchten.

Um ein umfassendes Bild über Implementierung und Effekte des Diversitätsmanagements zu erhalten, möchten wir drei Arten von Daten erheben:

- 1) Interview mit einem Mitglied der Geschäftsleitung / Vorstand (ca. 30 min)
- 2) Online-Befragung des Personalverantwortlichen / HR Managers (ca. 15-20 min)
- 3) Online-Umfrage unter Mitarbeitern (ca. 15-20 min je Mitarbeiter/in)

Die anonymisierten Gesamtergebnisse werden wir nach Abschluss der Erhebung unter anderem auf der IHK-Fachkräftekonferenz Südniedersachsen vorstellen. Darüber hinaus bieten wir Ihnen als teilnehmendes Unternehmen bei Interesse zusätzlich eine individuelle Auswertung für Ihr Unternehmen an. Dazu können wir Ihnen neben einer Unternehmensstrukturanalyse in Bezug auf die Zusammensetzung Ihrer Belegschaft auch Informationen zu Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsklima zur Verfügung stellen. Die Analyse gibt Ihnen wertvolle Informationen, wie gut Ihr Unternehmen intern auf die Herausforderungen des demographischen Wandel vorbereitet ist und welche Themen für Ihr Unternehmen besonders relevant sind.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie an unserer Studie teilnehmen. Bei Interesse an der Teilnahme oder Fragen zur Studie stehen wir Ihnen jederzeit unter den unten angegebenen Kontaktdaten zur Verfügung.

Lena E. Kemper

Kontakt: Lena E. Kemper, M. Sc./Professur für Personalmanagement mit dem Schwerpunkt China/Asien, Georg-August-Universität Göttingen/ Platz der Göttinger Sieben 5 (Blauer Turm), 37073 Göttingen, Tel: +49 (0)551 39-20496

E-Mail: Lena.kemper@wiwi.uni-goettingen.de

Global Diversity Certification nach UN-Kriterien

Nach Schweden und Norwegen nun auch in Österreich – Global Diversity Certification – Internationales Rahmenwerk in Kooperation mit WFUNA. Die Globale Diversity Zertifizierung wurde von der Non-Profit-Organisation Global Diversity Certification Foundation (GDCF) in Stockholm gemeinsam mit der World Federation of United Nations Associations (WFUNA) in New York entwickelt. Die Normen und Werte bauen auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UN, 1948) auf.



Das internationale Zertifizierungsschema ist auf alle Organisationen anwendbar, unabhängig von deren Größe – vom KMU bis zum großen, multinationalen Unternehmen sowie Organisationen im öffentlichen Bereich und im NGO-Sektor.

Die Zertifizierung ist als kontinuierlicher Entwicklungsprozess zu verstehen. Drei Stufen werden angeboten - vom Bronze-Level „Workplace against Discrimination“ über Silber-Level „Inclusive Workplace“ bis zum Gold-Level „Inclusive Business“. Letzterer umfasst Strategien und Richtlinien zur holistischen Betrachtung von Diversity and Inclusion, zum Beispiel zur Erschließung neuer Märkte und

KundInnengruppen, zur Einbeziehung von vielfältigen LieferantInnen und in der Unternehmenskommunikation. Die Zertifizierungs-Audits werden von BDO Austria als unabhängiger Prüfer und entsprechend der internationalen Prüfstandards ISAE 3000 durchgeführt.

Anlässlich der Einführung in Österreich fand am 26.11.2014 eine Informationsveranstaltung von BDO Austria, factor-D Diversity Consulting und GDCF in Wien statt. In Vertretung des Bundesministers für Europa, Integration und Äußeres begrüßte Michael Giradi die Initiative und betonte, dass Projekte wie die Global Diversity Certification das Diversitätsbewusstsein in Unternehmen fördern.

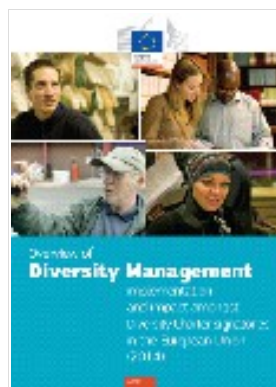
Weitere Informationen zur Global Diversity Certification erhalten Sie auf den [Websites von GDCF](#) und [factor-D](#).

Manfred J. Wondrak

Diversity-Impact bei UnterzeichnerInnen der Diversity-Chartas in der EU

Zum ersten Mal wurden die 7.100 Mitglieder von elf Europäischen Diversity-Chartas befragt, wie stark sie den Einfluss der Charta-Unterzeichnung auf die Entwicklung ihrer Diversity-Aktivitäten einschätzen und welche Maßnahmen sie konkret umsetzen. 26% der Mitglieder haben geantwortet.

Das Ergebnis ist beachtlich: 95% der UnterzeichnerInnen bestätigen die positive Wirkung der Diversity-Chartas. Der durchschnittliche Zustimmungswert liegt bei 3,23 in einer



Skala von 1 (kein Einfluss) bis 5 (starker Einfluss). Rund 60% der Organisationen gaben an, dass Diversity bereits in den Unternehmensrichtlinien verankert wurde. 46% bestätigen eine positive Wirkung auf die Gewinnung und Bindung von Talenten. Hinsichtlich der Zielgruppen betreffen 48% der Diversity Maßnahmen auf Gender Equality gefolgt von Generationen (46%) und Behinderung (44%). Diese und weitere Ergebnisse finden Sie im Detail im Studienbericht [hier](#).

Die Analyse von Manfred Wondrak (factor-D Diversity Consulting, Wien) basiert auf Umfragen von elf nationalen Charta der Vielfalt-Organisationen in der EU. Sie wurde

im Auftrag der Europäischen Kommission erstellt und Ende Oktober 2014 bei der 10. Jahres-Feier der französischen „Charte de la diversité“ in Paris präsentiert.

Manfred J. Wondrak

Wondrak, M.: Overview of Diversity Management implementation and impact amongst Diversity Charter signatories in the European Union (2014). European Commission (Hrsg.). 2014.

Pionierstudie zu Diversity & Inclusion in NPO

Non-Profit-Organisationen sind hochrelevante AkteureInnen und richtungsweisend, weil sie mitunter gesellschaftlich-politische Problemstellungen früher erkennen, wandlungsfähig, sowie lernbereit sind und Diskurse mitprägen. Als PionierInnen oder VertreterInnen der Zivilgesellschaft verkörpern NPO Werte, die vielen Menschen ein Anliegen sind. Sie sind Innovationsmotoren und als ArbeitgeberInnen gefragt.

Die Erwartungen an einen sensiblen und vorbildlichen Umgang mit sozialer Vielfalt sind zweifelsohne höher als gegenüber öffentlichen und profitorientierten Organisationen bzw. Unternehmen. Darüber hinaus vertreten gerade NPO die Anliegen jener Personengruppen, auf die klassische Integrationsansätze abzielen, und verweisen damit auf jene Dimensionen, welche die Grundlage für Diversity & Inclusion bilden. Sind NPO VorreiterInnen in der Umsetzung von Diversity & Inclusion? Oder ein Abbild der Gesellschaft im Hinblick auf den nach wie vor restriktiven Umgang mit Diversity? Diese und andere Fragen waren der Ausgangspunkt der ersten deutschsprachigen Studie (in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Wien) zu Diversity & Inclusion in NPO.

Im Rahmen der im April 2014 veröffentlichten Studie (Andriik/Hosner/Pausner) wurden zum ersten Mal in Österreich 10 NPO entlang der Dimensionen von Diversity & Inclusion untersucht. Anhand qualitativer und quantitativer Analysen wurde ein erstes Abbild des Stellenwerts von Diversity Management und Inklusion – als Prinzipien der strukturierten bzw. strukturellen Einbeziehung von Vielfalt – skizziert. Die befragten Organisationen variierten stark nach Größe, Anzahl der MitarbeiterInnen und Themenschwerpunkten. Ziel der Studie war, einen Eindruck in Hinblick auf den Stellenwert und die Verankerung von Diversity & Inclusion zu gewinnen, sowohl organisations-

intern als auch in den Außenbeziehungen mit KundInnen, KlientInnen, Partnerorganisationen oder der Öffentlichkeit.

Die Studie zum [Download](#).

Weitere Informationen: www.diversity-inclusion.at

Norbert Pausner

Newsletter Vielfalt an der Hochschule

Vielfalt in der Bildung ist ein brennendes Thema, Vielfalt an der Hochschule wird in Deutschland erst seit einigen Jahren als Thema entdeckt. CHE Consult, eine Beratungsfirma für Hochschulen, führt in diesem Bereich einige Projekte durch, und will mit einem Newsletter auf Entwicklungen und Aktivitäten in Deutschland hinweisen, aber auch interessante Berichte und Erfahrungen aus dem Ausland sammeln. Hinweise auf Projekte oder Aktivitäten werden gerne von der Projektleiterin, Hannah Leichsenring (Mitglied bei idm) entgegen genommen.

[News-Archiv](#), [Diversity-Links](#)

Bestellung des Newsletters [hier](#).

Kontakt: hannah.leichsenring@freenet.de

Reicht ein zweitägiges Seminar? „X2-Clubs“

Die Frage nach der Effektivität von Seminaren/Workshops, die der Arbeitgeber seinen Führungskräften zur Verfügung stellt, und deren Nachhaltigkeit wird zunehmend ernst genommen. Man zieht Neurowissenschaftler, Hirnforscher zu Rate, um das Lernverhalten des Men



Foto: Fotolia 1348534

schen besser zu verstehen und die Lehrveranstaltungen entsprechend anzupassen.

Eine Lösung wird in dem Kurzartikel „Reicht ein zweitägiges Seminar? X2-Clubs“ von idm-Mitglied Dr. Mitra Detweiler vorgestellt und die Vorteile der „Experience Exchange Clubs“ (X2-Clubs) zur Nachhaltigkeit von Seminaren zum Thema Diversity & Inclusiveness kurz beschrieben.

Das Foto symbolisiert Menschen, die sich auf einem Forum einander zuwenden und miteinander sprechen.

Lesen Sie den gesamten Beitrag auf der [Website](#).

Dr. Mitra Detweiler

Diversity Impact Messung Forschungsprojekt

Abstract zum wissenschaftlichen Artikel von Manfred Wondrak, Astrid Segert (2014). "Using the Diversity Impact Navigator to move from interventions towards diversity management strategies", Journal of Intellectual Capital, Vol. 16 Iss: 1.

Bisher sind Forschungen zu Diversity Management (DiM) und Forschungen zu Intellektuellem Kapital (IC) in relativ eigenständige Diskurse eingebettet. Der Beitrag von Wondrak & Segert sucht nach einer fruchtbaren Verbindung, um aktuelle Probleme der Implementierung von DiM in Unternehmen konzeptionell zu bearbeiten und stellt erste Testergebnisse einer postkonzeptionellen Anwendung vor. Ausgangspunkt des Beitrages ist der erreichte Entwicklungsstand der Implementierung von DiM in Österreich. Dieser wird zunächst als episodische Implementierung charakterisiert. Es wird eine Systematik von Problemen bei der Implementierung von DiM erarbeitet und mögliche Lösungswege benannt. Der Ansatz der AutorInnen ordnet sich in die Wissensmanagement-Forschung ein und versteht DiM als Teil des IC in Organisationen. Ausgehend davon werden Vor- und Nachteile der Diversity Score Card diskutiert. Schließlich wird ein eigenes Modell, der Diversity Impact Navigator, zur Messung und Bewertung von DiM in Unternehmen dargestellt und dessen Testung an drei österreichischen Fallbeispielen diskutiert. Abschließend werden Lessons learned und offene Forschungsfragen skizziert.

Manfred J. Wondrak

Der vollständige Artikel (in Englisch) kann [hier](#) (**kostenpflichtig**) oder ab Febr. 2015 auf www.factor-d.at abgerufen werden.

Eine vielfältige Arbeitswelt dank Jobsharing

Wie kann unsere Arbeitswelt ein klein wenig bunter gestaltet werden? Was ist nötig, damit die Unternehmen zufriedene Mitarbeiter beschäftigen und diese voneinander profitieren können? Was ist, wenn sich die Menschen mehr Zeit neben dem Job wünschen? Mehr Zeit für die Familie, die Pflege Angehöriger, für Freunde, Weiterbildung oder ganz eigene persönliche Projekte? Die Lösung ist recht einfach: Wir brauchen Arbeitszeitmodelle, bei denen ganz neue Zugänge zum Arbeitsmarkt möglich sind und bei denen auch der Diversity-Gedanke weitergeführt wird. Der klassische Teilzeitgedanke reicht hier nicht mehr aus, denn viele Jobs sind schlicht typische Vollzeitjobs. Und nicht jeder kann und möchte in jeder Lebensphase in Vollzeit arbeiten.

Jobsharing ist eine Antwort auf all diese Fragen. Die Idee ist es, in Zweierteams einen Arbeitsplatz zu besetzen. Die 100 Prozent-Stelle kann beispielsweise in einer 50/50 Konstellation aufgeteilt werden, aber auch Konstellationen wie 60/60 oder 40/60 sind denkbar. Das ermöglicht flexibles Arbeiten bis in die Führungsetage - aber eben im Team.

Eine Zusammenarbeit in Tandems bietet Arbeitnehmern und Unternehmen viele Vorteile: Es wird dadurch zum Beispiel möglich, langjährigen Mitarbeitern oder älteren Menschen einen Tandempartner zur Seite zu stellen und somit das wichtige Know-How in generationsübergreifenden Teams weiterzugeben. Möglich sind auch internationale Tandems, wodurch ganz neue Zielgruppen ausländischer Fachkräfte erschlossen werden können. Und Menschen mit körperlicher Einschränkung werden durch die enge Teamarbeit ganz anders in den Arbeitsalltag integriert.

Die Idee dieses Arbeitsmodells besteht schon seit den 80ern, ist aber in Deutschland noch nicht weit verbreitet und war bisher eher ein Zufallsprodukt.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der Autorin: jana.tepe@tandemploy.com

Jana Tepe

Veranstaltungshinweise

25./26. Juni, Hamburg: Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden

Aufgrund des großen Erfolgs des Vernetzungstreffens der Diversity-Forschenden aus dem deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz) im November 2014 an der WU Wien möchten wir zur Verstärkung dieser Austauschmöglichkeit beitragen und laden herzlich dazu ein, rund um das an der WU Wien gesetzte Thema Beiträge einzureichen und dazu am 25. und 26. Juni 2015 an der Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg weiter zu diskutieren:

Vielfalt, Diversifizierung, (Ent)Solidarisierung in der organisationalen Diversitätsforschung: Eine Standortbestimmung im deutschen Sprachraum

Eine inner-, inter- und transdisziplinäre Vielfalt an Themen, Theorien und Methoden ist dabei ausdrücklich erwünscht!

Das wissenschaftliche Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus dem deutschsprachigen Raum wurde – nach einem Initialfunken auf einer Diversity-Tagung an der Universität Trier – erstmalig in 2007 an der WU Wien (Schwerpunktthema: Intersektionalität und Kontextorientierung) durchgeführt, gefolgt von Netzwerktreffen in 2008 an der Freien Universität Berlin (Schwerpunktthema: Nationalität, Ethnizität, Migrationshintergrund), in 2009 an der Universität St. Gallen (Schwerpunktthema: Reflexivität und Veränderung) und in 2010 an der TU Dortmund (Schwerpunktthema Diversität Macht Inklusion). Nach ein paar Jahren der nur auf internationalen Tagungen weitergeführten Vernetzung wurde das Netzwerktreffen der Diversity-Forschenden an der WU Wien mit großem Schwung wiederbelebt, ein Schwung, den wir hiermit aufgreifen möchten.

Ein großes Anliegen ist uns dabei die Erweiterung der inner-, inter- und transdisziplinären Vielfalt des Netzwerks!

Inhaltliche Schwerpunkte:

Diversity Management ist in den letzten Jahrzehnten auch im deutschsprachigen Raum zu einer betrieblichen (Personal-)Strategie vieler privatwirtschaftlicher Unternehmen geworden, vor allem in Großunternehmen, aber auch in KMUs. In anderen Organisationen wie Verwaltungen, Kommunen, Hochschulen, Verbänden, Parteien oder den Kirchen ist Diversity Management zum Teil als Leitprinzip

verankert. Die deutschsprachige Wissenschaft hat das Thema relativ frühzeitig aufgegriffen, und seit 2000 gibt es zahlreiche Veröffentlichungen mit steigender Tendenz. An ihnen sind vielfältige Disziplinen beteiligt: BWL, VWL, Soziologie, Psychologie, Jura, Sprachwissenschaften, Philosophie, Ethnologie und viele andere. Nicht immer können sich die einzelnen Disziplinen angemessen gegenseitig wahrnehmen oder Erkenntnisse anderer Fächer aufgreifen, weshalb uns eine regelmäßige Plattform für einen interdisziplinären Austausch sinnvoll erscheint.

An der WU Wien haben wir mit einer Standortbestimmung der Diversitätsforschung aus dem deutschsprachigen Raum begonnen. Die Ergebnisse wollen wir aufgreifen und noch mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen aus dem deutschsprachigen Raum erreichen.

Weitere Informationen [hier](#).

Prof. Barbara Sieben

5./6. Februar 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 wird 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" 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](#).

Terminkalender Frühjahr/Sommer 2015

5. Februar 2015, Frankfurt am Main

Difference that makes no Difference: The Non-Performativity of Intersectionality and Diversity. International Workshop of the Frankfurt Research Center for Postcolonial Studies (FRCPS) in cooperation with the Women's Network, Excellence Cluster "The Formation of Normative Orders"/Goethe University Frankfurt

Weitere [Informationen](#)

5./6. Februar 2015, Berlin

Vorteil Vielfalt! Diversity Mainstreaming in Organisationen. Workshop speziell im Green Campus der Heinrich-Böll-Stiftung

Weitere [Informationen](#)

26. Februar 2015, Potsdam

4. Mixed Leadership Conference 2015. Eintägige Konferenz rund um das Thema "Mehr Frauen in Führungspositionen, Gender Diversity und Mixed Leadership"

Weitere [Informationen](#)

18. April 2015, Wien

8. Diversity Ball

Weitere [Informationen](#)

7. Mai 2015, Stuttgart

Gender- und Diversity Management in der Forschung. Konferenz des Fraunhofer-Instituts

Weitere [Informationen](#)

9. Juni 2015, bundesweit

3. Deutscher Diversity Tag. Initiiert durch die Charta der Vielfalt

Weitere [Informationen](#)

13. Juni 2015, Berlin

Sticks & Stones und LGBT-Diversity-Kongress "24/7 Unicorn". Karrieremesse und Fachkongress für LGBT-Diversity und mehr

Weitere [Informationen](#)

25./26. Juni 2015, Hamburg

Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz an der Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg

Organisatorinnen: Daniela Rastetter, Universität Hamburg und idm-Mitglied Barbara Sieben, HSU

Weitere [Informationen](#)

17./18. September 2015, Köln

Blickwechsel Diversity. Internationale Perspektiven der LehrerInnenbildung. Fachtagung der Universität zu Köln

Weitere [Informationen](#)

Impressum

Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.)

Geschäftsstelle:

idm e.V.

Nürnberger Str. 13

D-10789 Berlin

Web: www.idm-diversity.org

Redaktionsteam: Andreas Merx, Sibel Kara

Email: redaktion@idm-diversity.org

editorial@idm-diversity.org