

Hochschule
Kempten

University of Applied Sciences



Diversity

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

1. Diversity Quiz
2. Dimensionen von Diversity
3. Diversity Management
4. Unconscious Bias



Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

<https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/deutscher-diversity-tag/diversity-das-online-wissensspiel/>

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

Welche Diversity-Dimensionen haben Sie im Spiel erkannt?

Sucht man nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen, lassen sich sieben Kern-Dimensionen erkennen:

- Alter
- Behinderung
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Religion & Weltanschauung
- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Sexuelle Orientierung & Identität
- Soziale Herkunft

Diese Kerndimensionen sind eng mit der Persönlichkeit eines Individuums verbunden und lassen sich durch die Persönlichkeit kaum oder gar nicht beeinflussen.

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

Welche Fragen waren leicht und welche schwieriger zu beantworten? Und warum?

Welche Fragen konnten Sie beantworten, weil Sie selbst von der entsprechenden Diversity-Dimension betroffen sind?

Bei welcher Frage hätte Ihnen vielleicht eine Person aus Ihrem Bekanntenkreis weiterhelfen können?

Und welche Antworten haben Sie überrascht?

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

Über welche persönlichen Themen sprechen Sie gern, über welche nicht?

Welche Diversity-Dimensionen sind für andere sichtbar, welche sind unsichtbar?

Gibt es Gründe, weshalb Menschen in Gruppen persönliche Informationen nicht mit anderen teilen möchten?

Dimensionen wie Alter, Geschlecht, Kultur und Sprache sind Faktoren, die in der Begegnung mit anderen Menschen meist leicht identifizierbar sind.

Im Gegensatz dazu können Dimensionen wie Behinderung und Religion auch unsichtbar bleiben.

Die sexuelle Orientierung, Nationalität oder politische Orientierung gehören ebenso zu den Dimensionen, die nicht sofort erkennbar sind.

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

Literatur

Kimmel, M: Vielfalt erkennen – Strategien für einen sensiblen Umgang mit unbewussten Vorurteilen. 2014. Charta der Vielfalt.de

Rahnfeld, Claudia: Diversity Management. Zur sozialen Verantwortung von Unternehmen, 2019. Springer.

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

2. Diversity – Was versteht man darunter?

Diversity/Diversität (lat.): **Vielfalt und Vielfältigkeit**

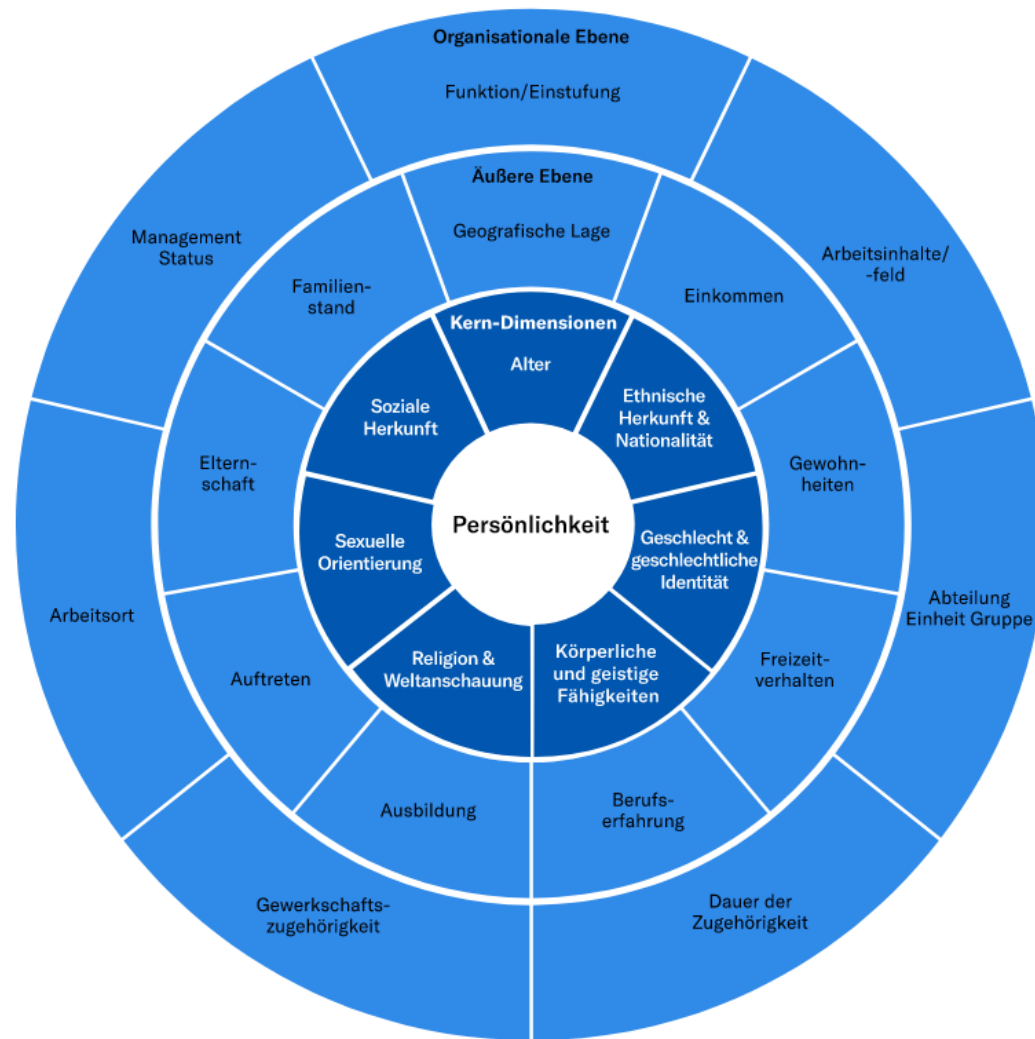
Diversity umfasst **individuelle, soziale und strukturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen und Gruppen**

Diversity: Konzept, Diversity-Management und Anti-Diskriminierung

Diversity als Konzept hat die Dekonstruktion von menschengemachten Ausgrenzungsmechanismen im Fokus

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

2. Dimensionen von Diversity



Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

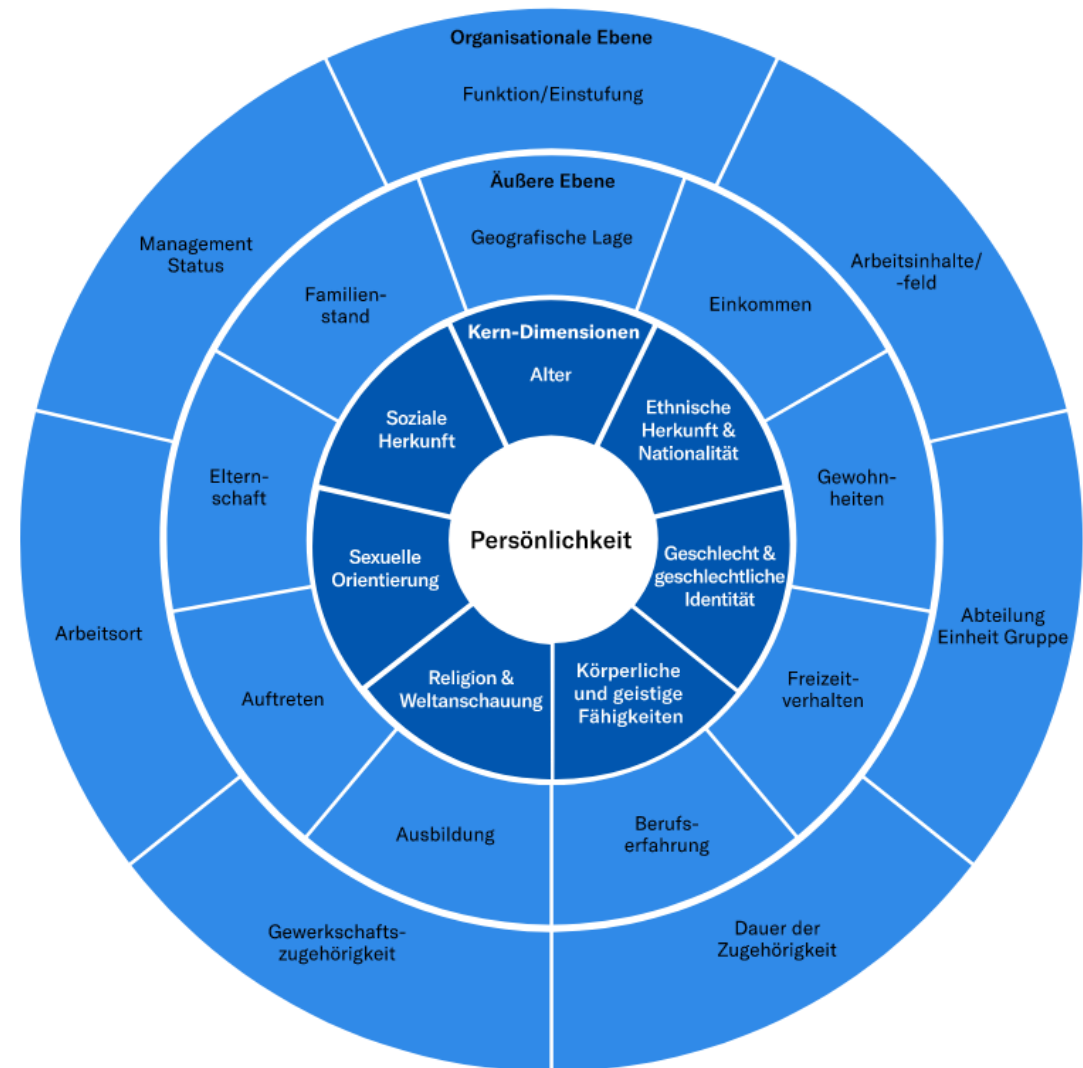
2. Dimensionen von Diversity

Kleine Denkaufgabe für jetzt und auch die nächsten Tage und Wochen:

Welchen der verschiedenen inneren wie äußeren **Dimensionen** gehöre ich an?

Durch welche dieser Dimensionen habe ich **Privilegien**, die ich ohne die Zugehörigkeit zu dieser Dimension nicht hätte?

Welche dieser Dimensionen hat mich bisher in eine Situation gebracht, in der ich mich **diskriminiert, ausgegrenzt oder weniger ernst genommen** gefühlt habe?



Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

3. Diversity Management

„Gesellschaftliche Entwicklungen verändern den Arbeitsmarkt. Globalisierung und Internationalisierung, polarisierende soziale Ungleichheiten, demografischer Wandel und die damit verbundenen sinkenden Erwerbstätigenzahlen, Wertewandel, ein wachsender Anteil von erwerbstätigen Frauen und von Menschen mit Migrationshintergrund sind dabei nur einige Beispiele.“ (Rahnfeld 2019, S. 1)

-> Daraus resultiert stetige Veränderungsbereitschaft und Anpassungsleistung von Unternehmen

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

3. Diversity Management

Diversity-Management kann

„ein normatives Managementkonzept ohne geschlossenes Theoriegebäude [sein]. Oftmals geht es [dann] um den funktionalen Nutzen von Vielfalt und Andersartigkeiten, die zur optimalen Umsetzung der betriebswirtschaftlich festgelegten Ziele führen sollen“ (Rahnfeld 2019, S.2)

oder

Diversity Management kann ein

„proaktiver Umgang mit Vielfalt zu Grunde gelegt werden. Neben den gewinnorientierten Zielen sollen [dann] vor allem gesellschaftliche Notwendigkeiten und soziale Ziele als Beweggrund für die Einführung eines Diversity-Managements angeführt werden.“ (ebd.)

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

3. Diversity Management

Unterschiedliche Herangehensweisen:

- **instrumentell**: materieller und ideeller Gewinn aus divers zusammengesetzten Gruppen
- **emanzipatorisch**: historisch erkämpfte Konzepte mit dem Anspruch auf demokratische und diskriminierungskritische Perspektive mit dem Ziel:
Chancengleichheit für alle!

Diversity Management schafft den Rahmen, der alle wertschätzt, einbezieht und zu Wort kommen lässt

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

3. Diversity Management

„Vielfalt in Organisationen zu gestalten und zu leben, bedeutet immer auch eine stetige Analyse und konsequente Reflexion individueller und organisationaler Lernprozesse.“ (Rahnfeld 2019, S.4)

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

3. Diversity Management

Was braucht es dafür:

- Kenntnisse über gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Ursachen für sozial Ungleichheit
- Kenntnisse über rechtliche Rahmenbedingungen, welche DM rechtfertigen
- Organisationstheoretische Kenntnisse, welche die Organisationsentwicklung die durch DM entsteht lenken
- DM als Führungsaufgabe, Kenntnisse über normative und strategische Verankerung
- Strategien und Instrumente auf operativer Ebene

Diversity Matters! Die Vielfalt macht's!

4. *Unconscious Bias*

<https://initiative-chefsache.de/chefsache-training/>