

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

Vielfalt und Chancengleichheit im Mittelstand – Angebote, Diversity-Verständnis und Kooperations- möglichkeiten der idm e.V.

Andreas Merx, idm-Vorsitzender

19. Plenum der Offensive Mittelstand

Berlin

30. Oktober 2014

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

Ziele:

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



- Veranstaltungen, z.B. Jahrestagungen
 - „Diversity Management at the crossroads“ (Berlin 2010)
 - „Perspectives on Establishing Accountability“ (Frankfurt 2011)
 - „Vorteil Vielfalt! Neue Ansätze in der Personalarbeit von KMU“ (München 2013)
- Regionalgruppen, z.B. Berlin und Stuttgart
- Konzeption und Kooperation bei Weiterbildungen, z.B. Masterstudiengang CAU Kiel

- Projekte, z.B.
 - EU-KOM-Projekt Trainingskompodium „Antidiskriminierung und Diversity Management“ (2007-2008)
 - ADS-Projekt „Diversity Mainstreaming in Verwaltungen“ (2011)
 - ADS-Veranstaltung „Traumfußball – Rassismus im Abseits“ (2014)
- Publikationen, z.B. EU-Trainings-Handbuch, KMU-Broschüre „Vorteil Vielfalt!“
- 2-3 mal jährlich idm-Diversity-Newsletter
- idm-Diversity-Infothek
- Gremienvertretung, z.B. INQA/BMAS, Qualitätszirkel der Kommunen, OM

Weitere Informationen: www.idm-diversity.org



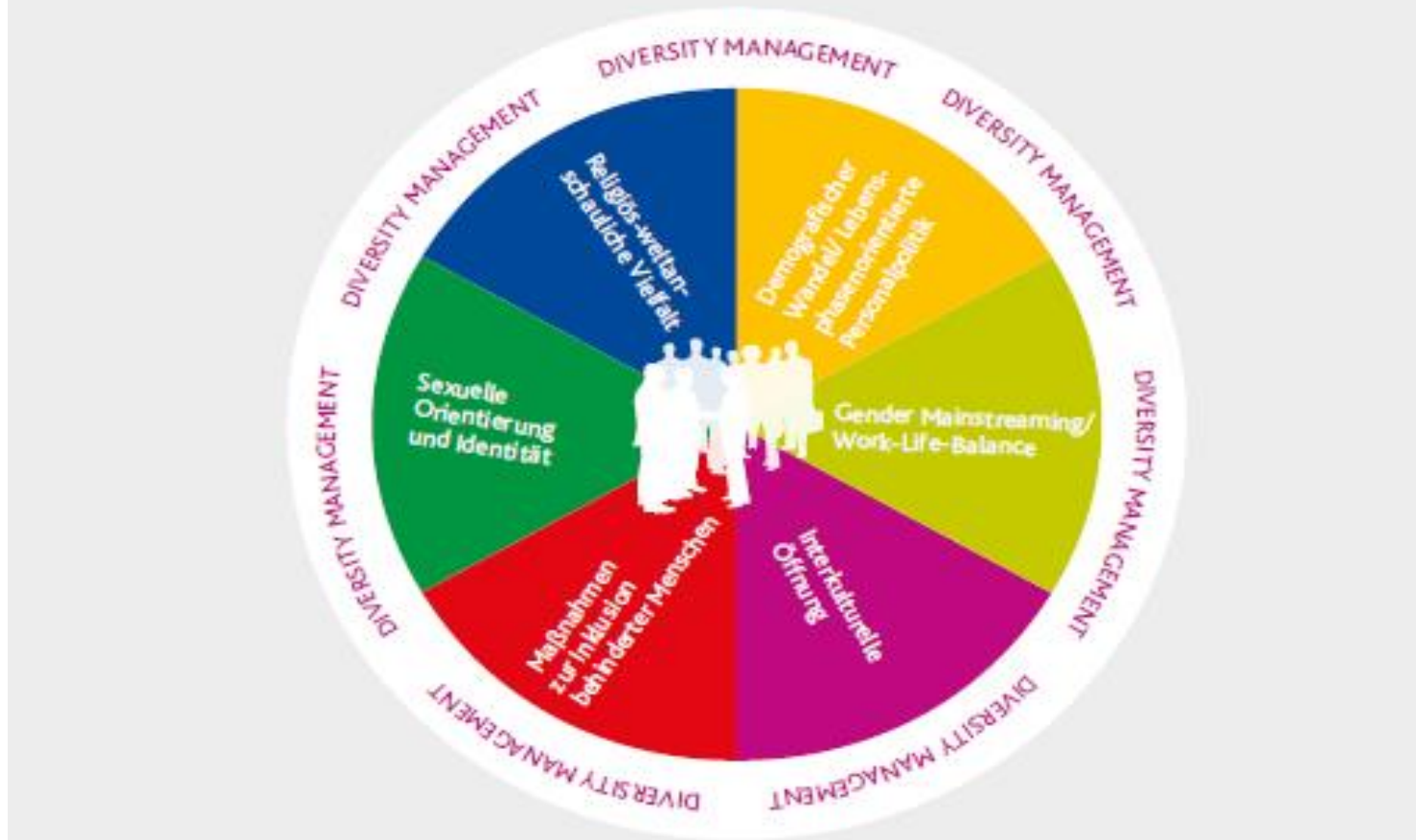




aus: Marilyn Loden, Judy Rosener: Workforce America! Business One Irwin. 1991

Diversity: stärkere Vernetzung bisheriger Einzelstrategien (Charta der Vielfalt 2014)

Diversity Management – ein ganzheitliches Gesamtkonzept



Mehrfacher Perspektivenwechsel “Vielfalt” (Charta der Vielfalt 2014)

Paradigmenwechsel Diversity



erst mal: Qualifikation! (Achtung Delegationsfalle!), aber ggf. auch:

- Sprachkenntnisse
- Kulturkompetenzen
- Flexibilität, Eigenmotivation und Risikobereitschaft
- Motivation und Belastbarkeit
- Erhöhung von Problemlösungskompetenz, Kreativität und Innovation in multikulturellen Teams
- Neue Kundenkreise erreichen
- Neue Märkte erschließen/gezielter Einsatz z.B. bei Korrespondenz mit Auslandspartnern, Anwerbung von Personal vor Ort, Führung und Motivation von Personal vor Ort, Anpassung von Produkten und Dienstleistungen



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

win-win-Kommunikation ist wichtig!



- Kostensenkung durch gute Motivation und weniger Diskriminierung
- Verbesserung der organisatorischen Flexibilität durch vielfältige Teams
- Erhöhung von Kreativität und Innovationsfähigkeit bei Problemlösungen
- Verbesserung des Personalmanagements und somit größere Auswahl an Bewerber/innen
- Verbesserte Kundenorientierung
- Verbesserter Umgang mit der zunehmenden Internationalisierung, Fachkräftebedarf und demographischem Wandel
- Aufwertung des Images von Unternehmen und Organisationen

Es gibt nicht "die Maßnahmen", eher eine breite Palette (Charta der Vielfalt 2013)

B) Maßnahmen im Überblick

Wir beobachten immer wieder, dass gerade KMU sehr kreativ dabei sind, für ihr Diversity Management passende Maßnahmen zu finden. Dabei gehen sie durch und durch pragmatisch vor. Ihre Maßnahmen sind anwendungsorientiert, bringen ihre Vision einer vielfältigen, wertschätzenden Unternehmenskultur auf den Punkt und lassen sich leicht in den Betriebsalltag integrieren. Nicht immer muss dabei ausdrücklich von Diversity Management die Rede sein. Alle Maßnahmen sollten aber unbedingt die Unternehmensstrategie stützen.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige der erfolgreichsten Maßnahmen unserer Unterzeichner/-innen aus dem Mittelstand vorstellen. (Übrigens: Die Charta der Vielfalt zu unterzeichnen ist für viele Unternehmen ein guter erster Schritt.)

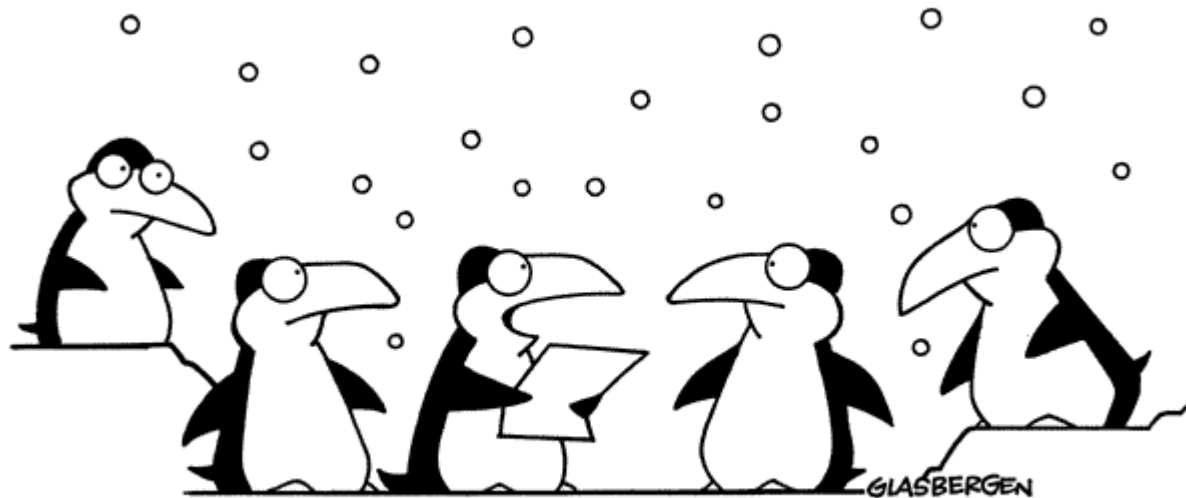
Zeitraum Aufwand	Kurzfristig < 6 Monate < 12 Monate	Mittelfristig 6–12 Monate < 12 Monate	Langfristig > 12 Monate
Gering	1 2 3	4 5	6
Mittel	7 8 9	10 11	12 13 14 15
Groß	16	17	18 19 20

Der Maßnahmenkatalog wurde anhand von zwei Kriterien erstellt: Wie schnell können KMU eine Maßnahme umsetzen? Und wie aufwendig ist die Umsetzung? Die Bewertung dient der Orientierung – in der betrieblichen Realität können Zeitraum und Aufwand von dieser Einschätzung abweichen.

- 1 Interkultureller Kalender
- 2 Diversity-Berichte im Intranet
- 3 Standpunkte von Führungskräften
- 4 Leitfäden für Mitarbeitergespräche
- 5 Wettbewerbe unter Beschäftigten
- 6 Fokusgruppen
- 7 Einarbeitungspläne
- 8 Leitlinien des Unternehmens
- 9 Zielvereinbarungen
- 10 Cross-Tandems
- 11 Externe Unterstützung
- 12 Mitarbeiternetzwerke
- 13 Stellenprofile
- 14 Teambesetzung
- 15 Workshops und Trainings
- 16 Stellenanzeigen
- 17 Gesundheitsmanagement
- 18 Bonussysteme
- 19 Flexible Arbeitsmodelle
- 20 Karriereplanung

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."

© 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."

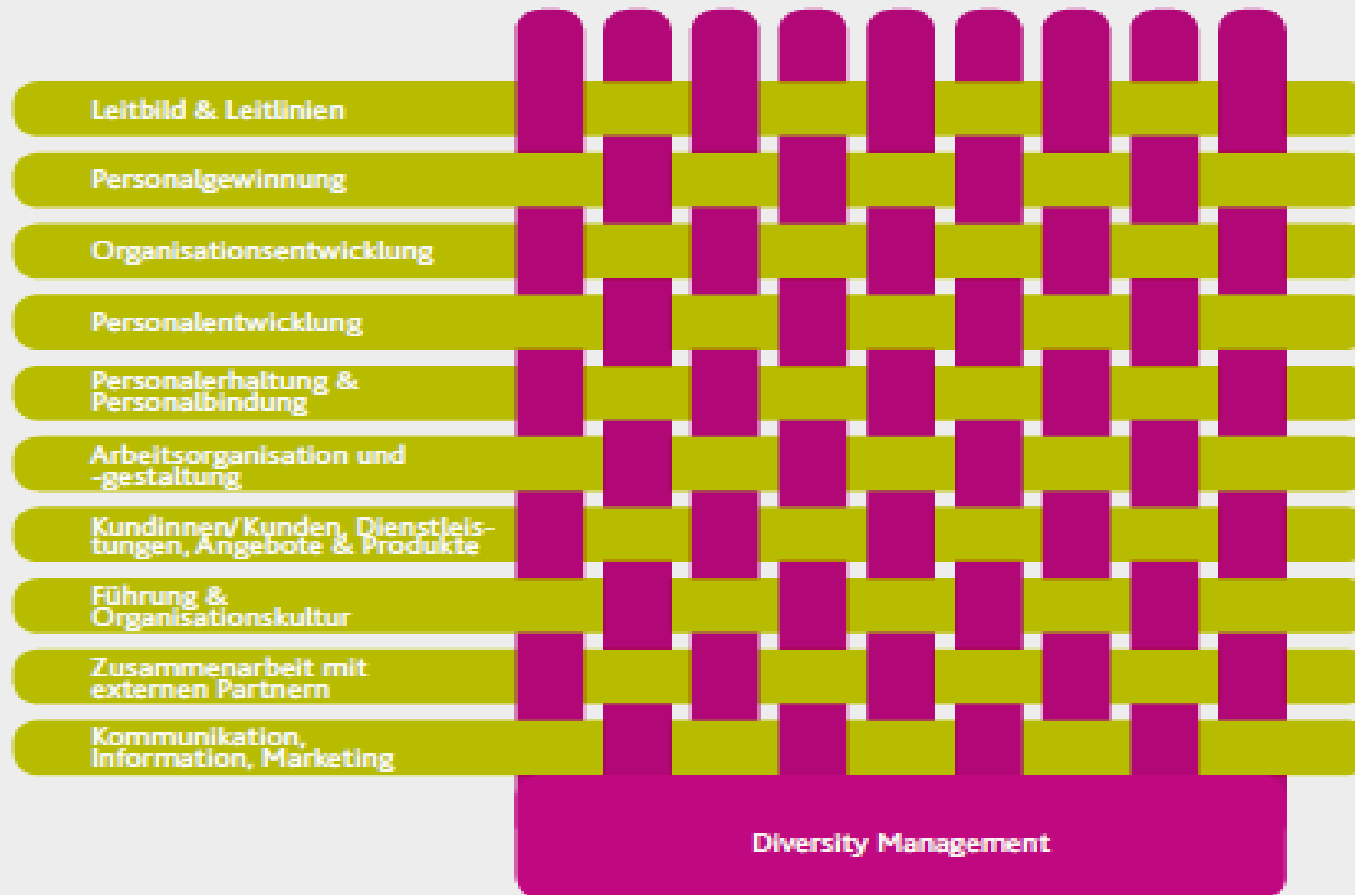
- Vorträge & Workshops
- Vermittlung von Referent/innen und Diversity-Expert/innen
- Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen und Konferenzen/Tagungen
- Publikationen
- Studien und Analysen
- Projekte, z.B. INQA-Diversity-Check

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.idm-diversity.org

Diversity ist Querschnitts- und kein Sonderthema (Charta der Vielfalt 2014)

Diversity Management ist ein Querschnittsthema der öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen



- Sichtbarer politischer Wille
- Ausreichende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen
- Verständnis von Diversity als Querschnittsaufgabe
- institutioneller Wandel, z.B. Diversity-AG
- Klare Zielformulierung, strategisches Konzept, Benennung von Verantwortlichen
- Einbeziehung aller Organisationsebenen in Leitbild und strategische Planungsprozesse
- Umfassende Kommunikation des Leitbilds an alle Mitarbeiter/innen
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung durch Trainings
- Kontinuierliche Erfolgsmessung und Verbesserung

- 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

- Bestandsaufnahme bzw. Durchführung eines Diversity-Checks, z.B. www-online-diversity.de
- Durchführung von Diversity-Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen in Schlüsselpositionen
- Entwicklung von zentralen Diversity-Leitlinien „Vielfalt gestalten“
- Je nach personalen Ressourcen: Benennung einer/eines “Diversity-Lotsen/MultiplikatorIn/Beauftragten“ und/oder Einrichtung einer Querschnitts-AG „Diversity“
- Entwicklung eines Maßnahmen/Aktionsplans

Diversity-Maßnahmen: Beispiel Berlin (2011)

