



Vielfalt gestalten

November 2024

Canan Ulug, Migration und Arbeitswelt e.V.

Migration und Arbeitswelt e.V.

- Migrant*innenorganisation, 2018 gegründet
- **Ziel:** Vielfalt gestalten – gleichberechtigte und qualifikationsadäquate Teilhabe ermöglichen
- MA.i ist Projektträger im **Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung**
 - zuständig für die **IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung** Region Köln
 - Projektträger im IQ Netzwerk NRW zur **Qualifizierungsbegleitung** für Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte
 - „**MyTurn**“ Projektträger im Verbund zur beruflichen Integration von Migrantinnen
- **Angebote:**
 - Beratung, Schulungen und Workshops zur Interkulturellen Kompetenz und Diversity Management für Unternehmen und Verwaltungen
 - Beratung, Begleitung und Empowerment von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte (Schwerpunkt Frauen)



Vielfalt!
Warum überhaupt?

Vielfalt!?
Worüber reden wir?

Agenda

Vielfalt gestalten!
Aber wie?

Vielfalt!
Welche Vorteile
und Chancen
bringt uns das?

Vielfalt - Warum überhaupt

Arbeitswelt im Wandel

Demografischer Wandel:

- Fachkräftesicherung und Wissenstransfer

Bis 2030
scheiden 50%
der Arbeits-
und Fachkräfte
altersbedingt
aus

Digitalisierung und KI:

- Veränderung unserer Arbeitsprozesse

Bis 2030 sinkt das
Erwerbspersonen-
potenzial ohne
Einwanderung um
3,9 Mio.

Globalisierung:

- Gesellschaftlicher Wandel und Vielfalt an Menschen

Vielfalt! Warum überhaupt?

- Wandel durch
 - Einwanderungs- und Fluchtbewegungen
 - Verändertes Rollenverständnis von Männern und Frauen
 - immer mehr gut ausgebildete Frauen
 - Selbstverständnis gehandicapter Menschen ("Inklusion") sowie unterschiedlicher sexueller Orientierungen ("LGBTTIQ")
- Rechtlicher Wandel und Grundlagen:
 - UN Menschenrechtskonvention
 - EU Gleichbehandlungsrichtlinie
 - Grundgesetz (Artikel 1 und Artikel 3)
 - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Anerkennungsgesetz (Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse)
 - Fachkräfteeinwanderungsgesetz
 - Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW (§ 6)

Kulturelle Vielfalt - Nicht nur ein Muss

„Menschen sind umso zufriedener und glücklicher, je mehr sie Offenheit, Toleranz und Wertschätzung erfahren und selber entgegenbringen.“ Studie: Glücksatlas Deutsche Post

Vielfalt macht glücklich!

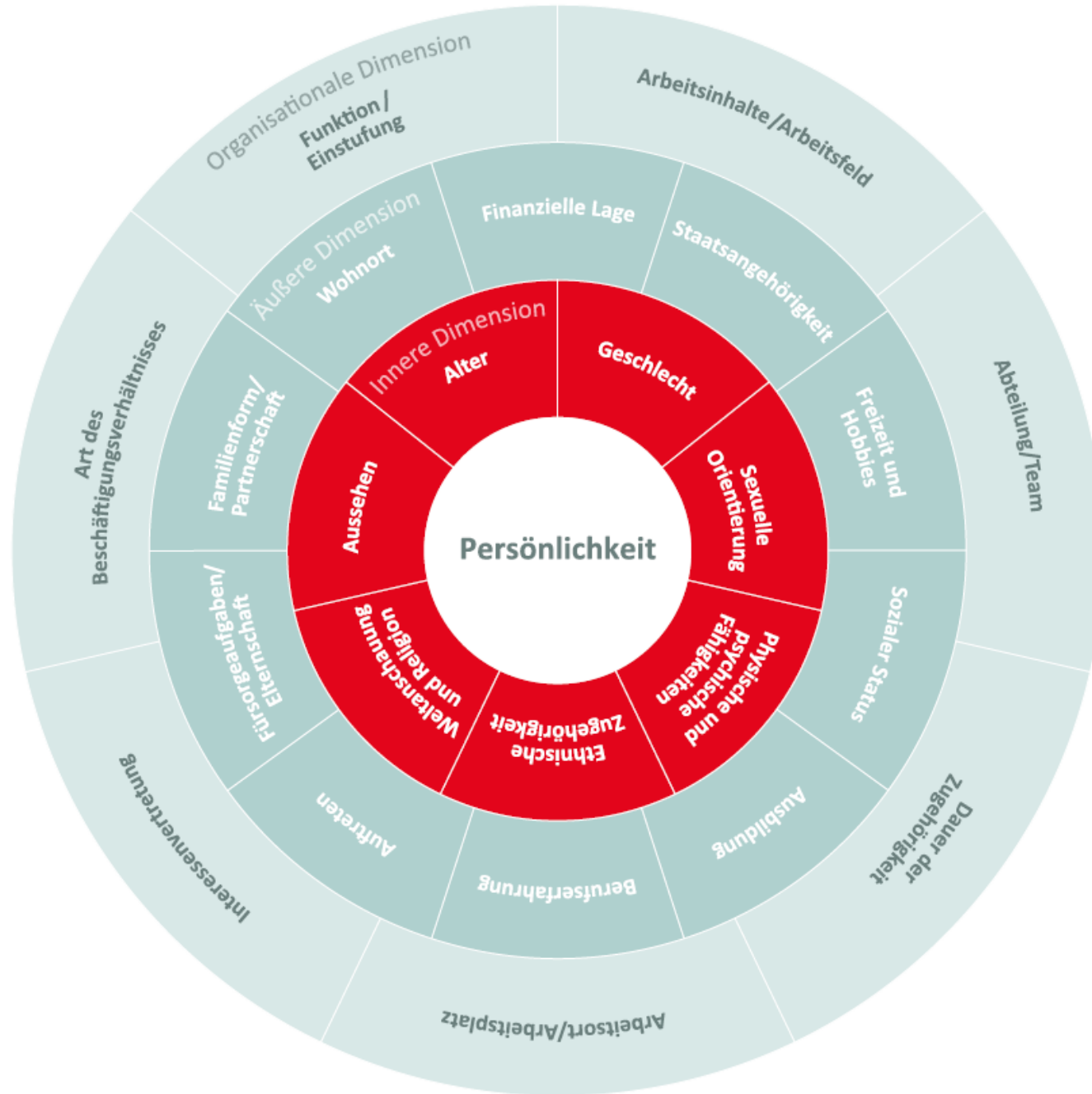


Vielfalt – Worüber reden wir?

Vielfalt = Menschliche Vielfalt



Vielfalt sind wir alle - mit allen
identitätsrelevanten Eigenschaften,
in denen wir uns ähneln oder
voneinander unterscheiden!



Vielfalts-Dimensionen Jeder Mensch ist einzigartig.

Der **Diversity-Ansatz** fokussiert auf einen wertschätzenden Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen, die sich aus ihren individuellen Zugehörigkeiten ergeben.

Gedankenexperiment

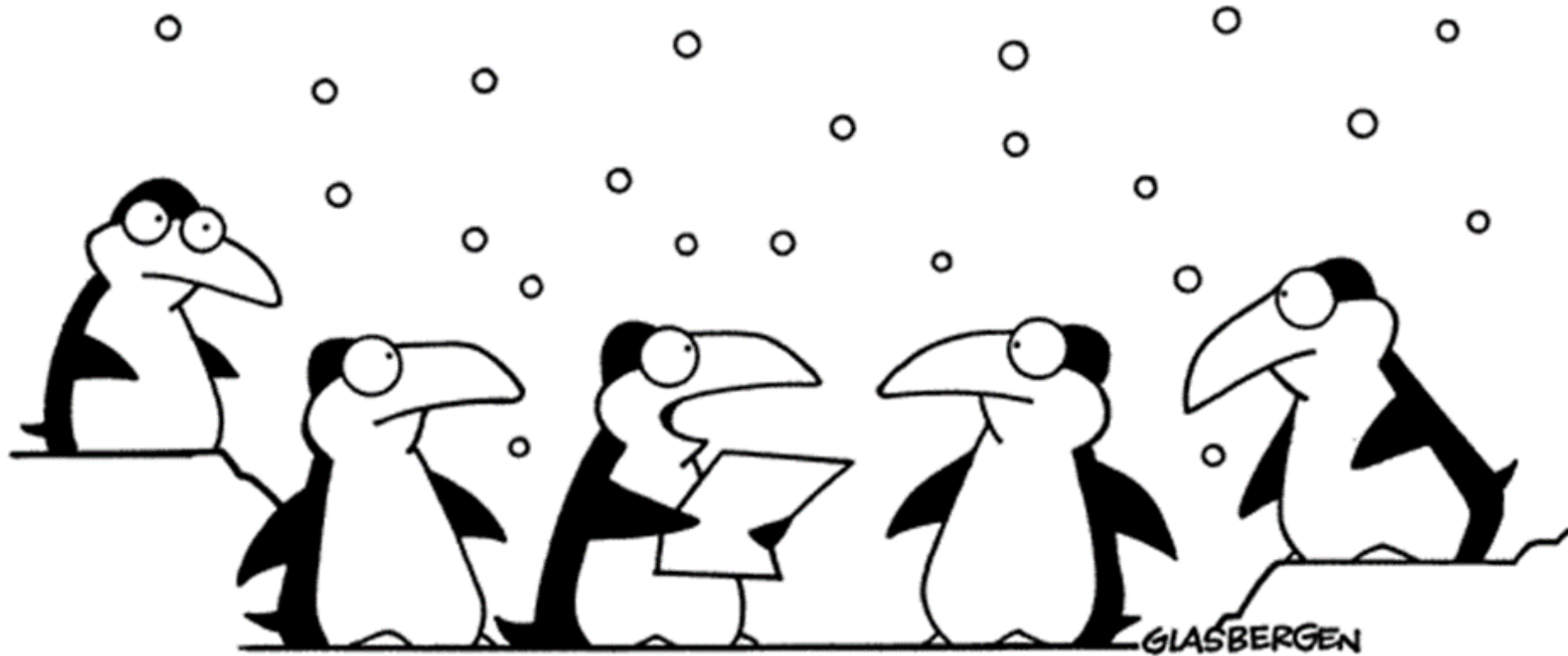
Denken Sie an Ihr direktes Team. Wie viel Vielfalt steckt darin?

Arbeiten in Ihrem direkten Team

- überwiegend Frauen, überwiegend Männer oder ist Ihr Team heterogen?
- überwiegend Personen jünger als 45 Jahre, älter als 45 Jahre oder ist es ausgewogen?
- überwiegend Menschen ohne Migrations- und Fluchtgeschichte oder mit oder ist es ausgeglichen?
- überwiegend Menschen mit Fürsorgeaufgaben (Kinder, Pflege von Angehörigen), ohne Fürsorgeaufgaben oder ist es gemischt?



Copyright 2002 by Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



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

Vielfalt – worum geht's?

Paradigmenwechsel Diversity



Vielfalt – worum geht's?

- Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt
- Unterschiede und Gemeinsamkeiten als Chance und Potenzial
- Abbau von Zugangsbarrieren sowie Vorurteilen und Stereotypen
- Schaffung eines diskriminierungssensiblen Arbeitsumfelds
- Gleichberechtigte Teilhabe

Vielfalt gestalten - Diversity Ansatz



Faktor Mensch

- Sensibilisierung für Verhaltens-, Wahrnehmungs- und Entscheidungsmuster
- **Ziel:** Bewusster Umgang mit den eigenen Vorurteilen, Wertschätzung von Vielfalt



Faktor Organisation

- Willkommens- und Wertschätzungskultur
- Vielfaltsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung
- Bestehende Strukturen und Prozesse analysieren und optimieren
- **Ziel:** Strukturelle Barrieren abbauen, gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen

Vielfalt konkret!



„Sie sind genau der Mann, den wir hier suchen!“

**Die Macht der
Gewohnheit
bewusst
machen!**

Vielfalt erfolgreich managen

Es sind die **Beschäftigten, die Diversity Management umsetzen** (bottom up).

Das funktioniert nur, wenn

- sie die Vorteile erkennen,
- sich in den Prozess einbringen und
- Feedback geben können (z.B. Workshops, Fokus-Gruppen, Netzwerke, etc.)



Diversity-
Management
als Führungs-
aufgabe

Diversity Management braucht Rückhalt der Unternehmensführung, die den Prozess auch einführt (top down).

Verbindlichkeit bekräftigen durch z.B.

- Aufnahme in das Leitbild, die Unternehmenswerte

Einbinden der
Belegschaft



Ressourcen
einplanen

Diversity Management als **ganzheitliche Strategie** konzipieren:

1. Kontinuierlicher Veränderungsprozess
2. Querschnittsaufgabe, die alle Ebenen und Prozesse der Verwaltung betrifft

Ganzheitliche
Strategie



Die Diversity Management Strategie muss einen engen **Bezug zu den ideellen und ökonomischen Zielen** der Verwaltung haben.

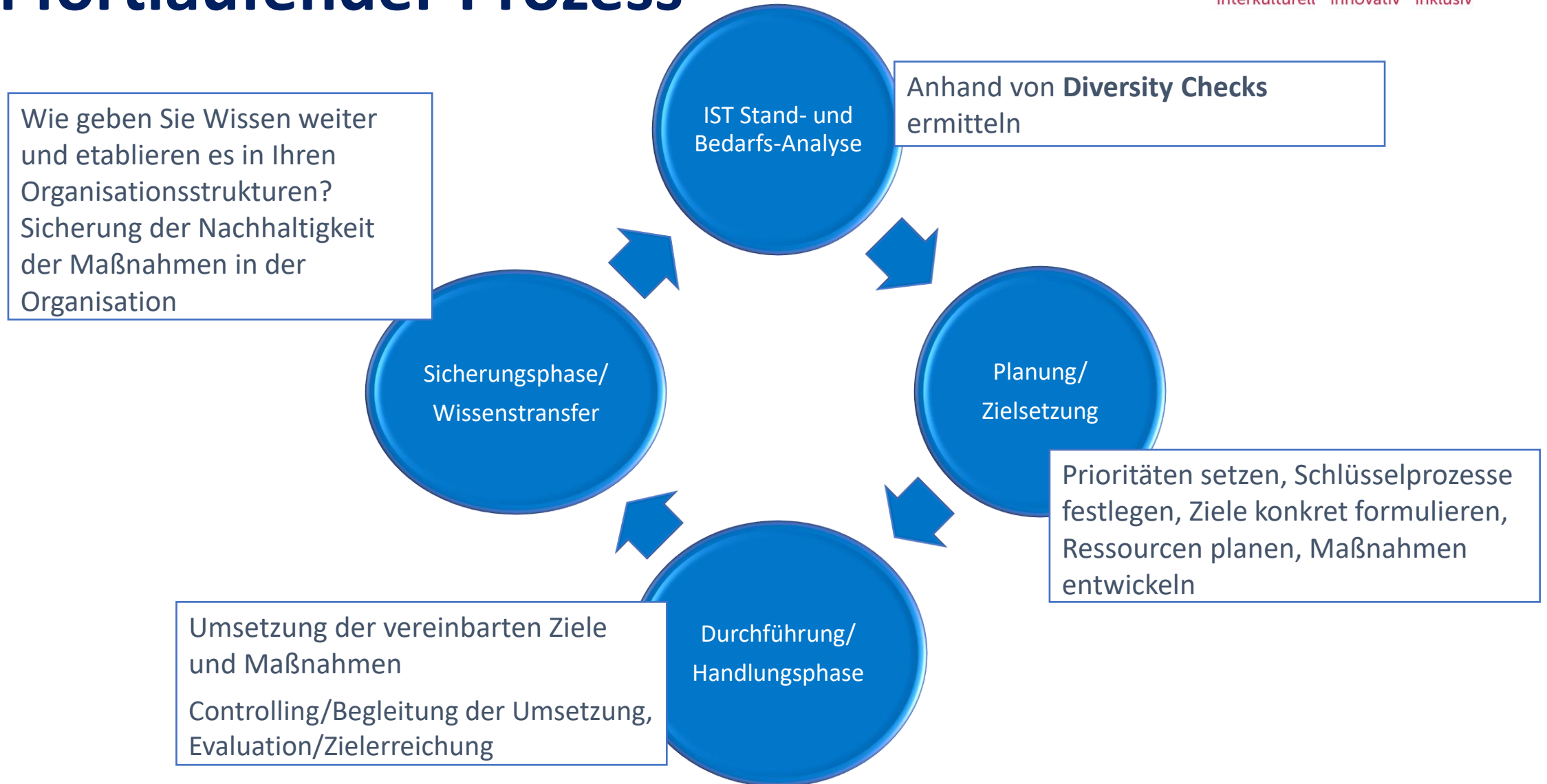
Personelle und finanzielle Ressourcen dauerhaft fest einplanen.

Umsetzungsebenen – Diversity Management

- Organisation (Struktur/Kultur/)
 - Personal (Gewinnung, Bindung, Entwicklung)
 - Angebote / Dienstleistungen / Produkte
 - Kooperation / Vernetzung
- ⇒ Personal- und Organisationsentwicklungsansatz
- ⇒ langfristiger Prozess
- ⇒ Querschnittsaufgabe
- ⇒ ganzheitlicher Ansatz!

Diversity Management

Ein fortlaufender Prozess



Chancen durch „Vielfalt“



...und immer wieder hilfreich



Wege zu mehr
Chancengleichheit
und Vielfalt



Ansprechpartnerin: Canan Uluğ

Migration und Arbeitswelt e.V. *interkulturell innovativ inklusiv*

Niehler Str. 86, 50733 Köln

Tel: +49 (0)221/ 13056481

E-Mail: culug@migration-arbeitswelt.de

Internet: www.migration-arbeitswelt.de