

Diversität & Vielfalt

İdil Efe

info@idilefe.com

www.idilefe.com



[idil.life](https://www.instagram.com/idil.life)

Agenda

- kurze Vorstellung
- Erwartungen und Wünsche
- Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung
 - Hintergrund
 - Diversitätsdimensionen
 - Privilegienkreis
 - Diversitätskompetenz
- Fragestellungen im Kontext der Freiwilligenagenturen
- Pause
- Übung

Wer bin ich?

İdil Efe

- Beraterin diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung
- Moderatorin & Sprecherin
- Kuratorin (Ausstellungen und Veranstaltungen)

info@idilefe.com

www.idilefe.com

 [idil.life](https://www.instagram.com/idil.life)



Erwartungen und Wünsche zum Seminar









Herausforderungen gesellschaftlichen Wandels

Energiekrise

Digitale Transformation

Künstliche Intelligenz

Migration & Flucht

Demographischer Wandel

Nachhaltigkeit

Kriege

Fachkräftemangel

Corona Pandemie

*“Alles wandelt sich, nichts vergeht.
Es gibt im ganzen Weltkreis nichts
Beständiges.*

Alles ist im Fluss...”

Metamorphosen von Ovid

Was meinen wir mit diskriminierungskritischer diversitätsorientierter Organisationsentwicklung und warum ist das wichtig?

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung:

Die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung bezeichnet einen Ansatz, der darauf abzielt, Vielfalt innerhalb einer Organisation anzuerkennen, zu fördern und zu nutzen. Dies umfasst Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, kulturellen Hintergrund, Religion, Fähigkeiten und vieles mehr.

Diese Art der Organisationsentwicklung zielt darauf ab, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen geschätzt werden und ihre individuellen Stärken und Perspektiven einbringen können. Sie beinhaltet oft Maßnahmen wie gezielte Personalentwicklung, Schulungen zur Sensibilisierung für Vielfalt und Inklusion, die Entwicklung von Richtlinien zur Förderung von Chancengleichheit sowie die Schaffung einer Unternehmenskultur, die Vielfalt als eine Quelle des Wachstums und der Innovation betrachtet. Letztlich geht es darum, die Vielfalt als Stärke zu erkennen und zu nutzen, um eine dynamische und erfolgreiche Organisation zu schaffen.

Was ist der Status Quo in Bezug auf die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung?

- Variiert je nach Branche, Region und Organisationstyp
- Einige Unternehmen sehen das als wesentlicher Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie, während andere noch einen weiten Weg vor sich haben.
- Erhöhte Sensibilisierung für die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz
- Unternehmen und Organisationen erkennen zunehmend den Mehrwert vielfältigen Belegschaft

Was ist der Mehrwert einer diversitätsorientierten Organisation?

- Kreativität
- Innovationsfähigkeit
- Produktivität
- Arbeitgeberattraktivität
- Förderung der gesellschaftlichen Kohäsion

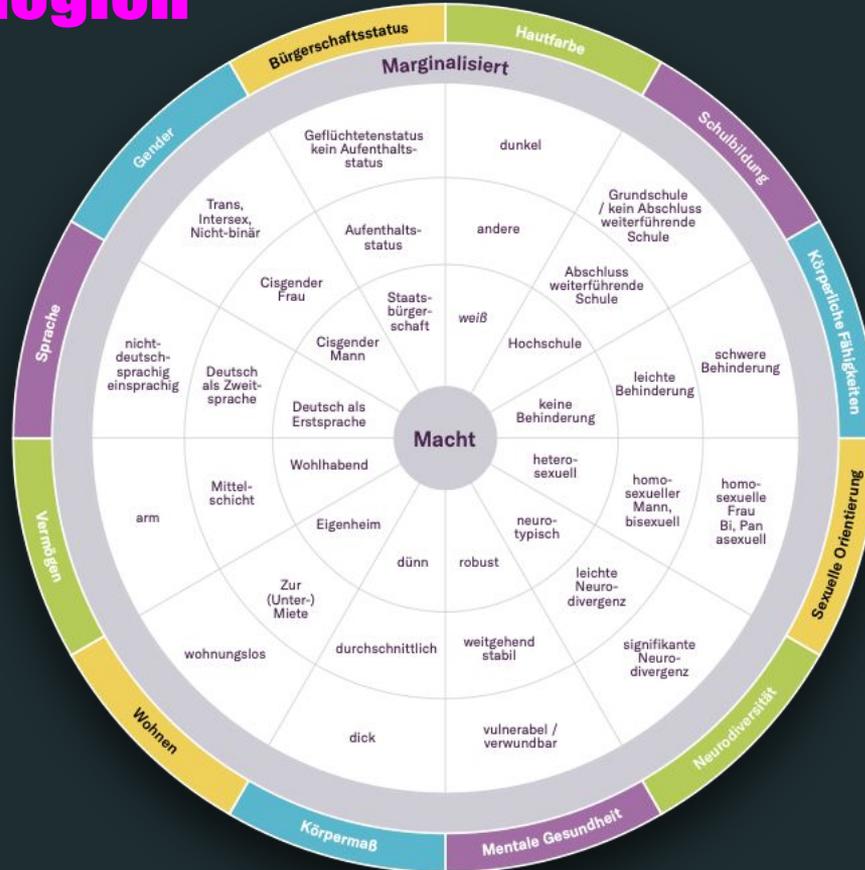
→ Anpassungsfähigkeit an Kundenbedürfnisse

Verknüpfung des Mehrwertes mit der Organisationsstrategie und ihren Zielen!

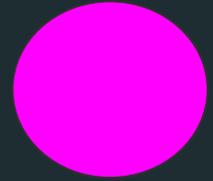
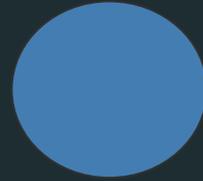
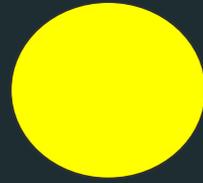
Diversitätsdimensionen



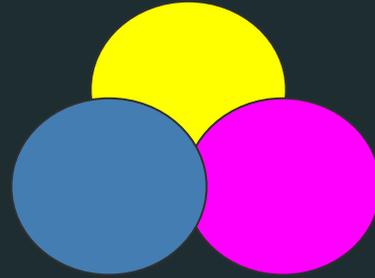
Macht & Privilegien



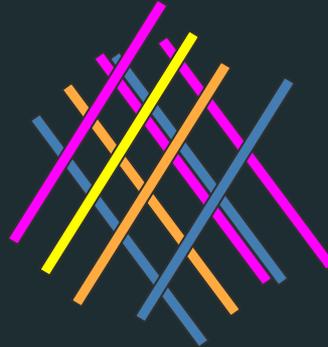
Multikultur



Interkultur



Transkultur



Ambiguitätstoleranz



Optimist



Pessimist



Realist



Physicist



Surrealist



Relativist



Utopist



Scepticist



Artist

Komponenten der Diversitätskompetenz

“Anerkennung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden”

Interkulturelle Sensibilität
Empathie
Kommunikation
Flexibilität & Anpassungsfähigkeit
Konfliktlösung
Selbstreflexion
Inklusives Führungsverhalten
Diversitätsbewusstes Management

Fragestellungen im Kontext der Freiwilligenagenturen

- ✓ _____ ?
- ✓ _____ ?
- ✓ _____ ?
- ✓ _____ ?



Anleitung zur Übung

Formulieren Sie eine zielgruppenspezifische Kommunikations- bzw. Akquisestrategie

- Erarbeiten Sie in einer Gruppe drei Maßnahmen
- Kommen sie zurück in die große Gruppe und skizzieren Sie den Vorgang

Die Vorschläge werden dann gemeinschaftlich ausgewertet.