

DIVERSITY FÜR BESCHÄFTIGTE

INTRO

Willkommen auf den Informations-Seiten für Beschäftigte

Hier erfahren Sie, was Diversity für die oder den EinzelneN bedeutet und was sich für Sie verändert.

Da diese Seite keine überflüssigen Inhalte aufweist, reichen 15 Minuten aus, um das Wesentliche zum Thema zu erfahren.

- Bedeutung
- Umsetzung
- Auswirkung
- Beteiligung

In diesem Teil einer jeden Seite erfahren Sie, welche Fragen im jeweiligen Zusammenhang von Interesse sind oder welche Dienstleistungen wir in dem Kontext anbieten.

Hinweis für die Druckversion: Alle Inhalte wurden für die Präsentation im Internet verfaßt und aufbereitet. Dies kann bewirken, dass Textteile verkürzt oder nicht flüssig erscheinen. Verwenden Sie daher wannimmer möglich die Online-Version im WordWide Web. www.ungleich-besser.de

1. BEDEUTUNG

Diversity hat für einzelne Menschen unterschiedliche Bedeutungen

Auch die konkrete Wahrnehmung verändert sich je nach persönlicher Perspektive. Sehen Sie selbst:

- Persönliche Sichtweise
- Die Vielfalt von Diversity

Ungleich Besser Diversity Consulting verfügt über zahlreiche Beispiele verschiedener Definitionsmöglichkeiten für Diversity - und beleuchtet die jeweiligen Konsequenzen bzw. Vor- und Nachteile.

1.1. Persönliche Sichtweise

PHÄNOMEN „VIELFALT“

Die Tatsache, dass sich Menschen in vielerlei Hinsicht unterscheiden – oder auch gleichen. („diversity“)

GEISTESHALTUNG „OFFENHEIT“

Das Bewusstsein für Vielfalt und die eigene Einstellung zu Unterschiedlichkeit, die den Umgang mit Menschen mitbestimmen. („valuing diversity“)

Wie erleben Sie Unterschiedlichkeiten? Welchen Einfluss hat Individualität auf Ihren Umgang mit anderen Menschen?

1.2. Die Vielfalt von Diversity

KERNDIMENSIONEN

Die Kerndimensionen stellen sechs biologische oder soziale Faktoren dar, die Menschen von Natur aus gegeben sind, ihre Lebenswelten prägen oder praktisch nicht veränderbar sind: Alter, Befähigung oder Behinderung, ethnisch-kulturelle Herkunft, biologisches und/oder soziales Geschlecht, sexuelle Orientierung und religiöse Glaubensprägung.

WEITERE DIMENSIONEN

Darüber hinaus ist offen, welche weiteren Themen im jeweiligen Organisationsumfeld berücksichtigt werden. Eine effektive Strukturierung bieten die Kategorien: Organisation, Markt & Konsum, Arbeit & Beschäftigung sowie Persönliches & Lebensführung.

Unsere Bestandsaufnahmen helfen Ihnen oder Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin, diejenigen Themen und Tabus zu identifizieren, deren Bearbeitung deutliche Verbesserungen Ihrer Situation versprechen.

2. UMSETZUNG

Diversity will Unterschiedlichkeit als Erfolgspotenzial nutzen

Die meisten Organisationen sind von Mono-Kulturen und Normen geprägt. In diesen stellt Anderssein ein Defizit dar, während Gemeinsamkeiten kultiviert werden. Welche fundamentalen Veränderungen sind in diesem Umfeld zur Wertschätzung von Vielfalt erforderlich?

- Neue Ziele
- Neuer Umgang
- Neue Systeme

Ungleich Besser Diversity Consulting führt Analysen durch, die Verbesserungspotenziale aufzeigen und begleitet Veränderungsprozesse.

2.1. Neue Ziele

Diversity ist gut für Sie, für Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin und für die Gesellschaft. Weil Menschen unterschiedlich sind, möchten sie als Individuen anerkannt werden. Die Wertschätzung von Vielfalt macht Gemeinschaften stark. Insofern sind Unternehmen, Organisationen und selbst Staaten, die eine offene Kultur fördern, in der alle Unterschiede genutzt werden, besonders erfolgreich. Deshalb strebt Diversity vielfältige Belegschaften, KundInnen- und Gesellschaftsstrukturen an.

Welche Bedeutung sehen Sie in Diversity für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft? Wie können Verbesserungen erzielt werden?

2.2. Neuer Umgang

Diversity erfordert Respekt, Akzeptanz, Wertschätzung und offene Kommunikation. Jeden Tag strömen unzählige Eindrücke auf uns ein. Deshalb vereinfachen wir die Welt, in der wir leben mittels Kategorien, Vorannahmen und Rollenvorstellungen. Wie oft entsprechen diese jedoch den individuellen Realitäten unserer Mitmenschen? Deshalb strebt Diversity einen offenen, Umgang an, geprägt vom Grundsatz des "Denkens in Möglichkeiten".

Mit uns erkennen Sie die Mechanismen, die den täglichen Umgang miteinander stören und produktive, konstruktive Interaktion behindern.

2.3. Neue Systeme

Diversity benötigt neue Inhalte, Strukturen und Prozesse. Die heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme entstanden, als Einheitlichkeit eine Realität darstellte. Angesichts zunehmender demographischer Differenzierung, kulturellem Wandel, europäischer Integration, Hightech-Telekommunikation und weltweiter Mobilität müssen diese Systeme angepasst werden. Deshalb strebt Diversity offene und durchlässige Strukturen an, in denen nicht Gleichheit, sondern Engagement und Ergebnisse optimiert werden.

Wie können Optimierungspotenziale der Strukturen, Inhalte und Prozesse, in denen Sie leben und arbeiten erschlossen werden?

3. AUSWIRKUNG

Diversity erreicht, dass Sie als Individuum wertgeschätzt werden und Ihr gesamtes Potenzial nutzen können

Die bisherige "Gleichbehandlung" oder "Gleichstellung" unterschiedlicher Menschen (im Betrieb, als KundIn, als BürgerIn) entwickelt sich mit Diversity zu einer differenzierten Berücksichtigung, die für Alle gleichermaßen angemessen und gerecht ist ...

- Für Sie als MitarbeiterIn
- Für Sie als KundIn
- Für Sie als BürgerIn

Ungleich Besser Diversity Consulting arbeitet mit Unternehmen, nicht-staatlichen und öffentlichen Organisationen an Veränderungen, die Allen zugute kommen.

3.1. Für Sie als MitarbeiterIn

Diversity entwickelt ein offenes Arbeitsumfeld, in dem Sie Ihre ganze Produktivität entfalten können. Als MitarbeiterIn entscheidet nur Ihre Leistung und Ihr Potenzial über Ihre Vergütung und Ihre berufliche Entwicklung; nicht Ihr Alter, Ihr Geschlecht, Ihr Familienstand oder Ihre kulturelle Herkunft. Ihre persönliche Situation wird mit Diversity nach Möglichkeit berücksichtigt (Work/Life-Balance).

Welche Potenziale nutzen Sie in Ihrem Job nicht? Welche Beiträge finden keine angemessene Anerkennung? Was würde Ihnen helfen, erfolgreicher zu sein?

3.2. Für Sie als KundIn

Diversity definiert Marketing, Unternehmenskommunikation und KundInnenbeziehungen neu. Als Kundin und Kunde werden Sie differenziert berücksichtigt. Sie werden nicht als Standard-KonsumentIn umworben und mit Einheitsprodukten abgespeist. Ihre speziellen Bedürfnisse zählen. Sie werden als Individuum beraten und betreut. Ihre persönlichen Wünsche finden durch Diversity Berücksichtigung, nicht die Frage, ob Sie vorgegebenen Normen entsprechen.

Werden Sie durch die Werbung angesprochen? In welchen Beratungssituationen fühlen Sie sich als "Standard"-KundIn und nicht als Individuum betreut?

3.3. Für Sie als BürgerIn

Diversity führt zu einer Gesellschaft ohne Ausgrenzung, Geringschätzung und Benachteiligung. Als BürgerIn kommen Ihnen staatliche Regelungen unabhängig von Ihrer persönlichen Demographie zugute. Die öffentlichen Ausgaben berücksichtigen die vielfältigen Bedürfnisse innerhalb und außerhalb des Mainstream. Mit Diversity erkennt der Staat alle Beiträge an, die Einzelne zur Gemeinschaft leisten.

Wir arbeiten mit NGOs und im Public Sector an der Verbesserung der gesamt-gesellschaftlichen Situation.

4. BETEILIGUNG

Tragen Sie zum Erfolg von Diversity bei!

- Hinterfragen Sie sich, Ihre Vorannahmen, Normen, Gewohnheiten und Kommunikation
- Hinterfragen Sie andere
- Verpflichten Sie sich zu Offenheit und Respekt gegenüber allen "Anderen"
- Dulden Sie niemals Geringschätzung, Herabsetzung, Ausgrenzung etc.
- Behandeln Sie niemanden so, wie Sie selbst behandelt werden möchten, sondern so wie er oder sie es möchte
- Berichten Sie uns von Ihren Erfahrungen oder Beobachtungen: buero@ungleichbesser.de