

# DIVERSITY FÜR NON-PROFIT-ORGANISATIONEN

## INTRO

### Willkommen auf den Informations-Seiten für Non-Profit-Organisationen

Hier erfahren Verbände, der öffentliche Bereich, Hochschulen und andere nicht gewinn-orientierte Organisationen, wie Vielfalt im gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen Kontext anerkannt und genutzt werden kann. Da diese Seite keine überflüssigen Inhalte aufweist, reichen 15 Minuten aus, um das Wesentliche zum Thema zu erfahren.

- Definitionen
- Relevanz
- Vision
- Umsetzung

*In diesem Teil einer jeden Seite erfahren Sie, welche Fragen im jeweiligen Zusammenhang von Interesse sind oder welche Dienstleistungen wir Ihnen 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](http://www.ungleich-besser.de)

# 1. DEFINITIONEN

**Diversity hat für einzelne Menschen, für Organisationen, den Staat oder die Gesellschaft unterschiedliche Bedeutungen**

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

- Persönliche Sicht
- Ganzheitliche Sicht
- 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 Sicht

### 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 Vielfalt? Welchen Einfluss hat Individualität auf Ihren Umgang mit KollegInnen und externen Kontaktpersonen?*

## 1.2. Ganzheitliche Sicht

### INSTRUMENT „PUBLIC MANAGEMENT“

Die gezielte interne und externe Berücksichtigung, umfassende Einbeziehung, bewusste Nutzung und Förderung gesellschaftlicher Vielfalt im öffentlichen Bereich zur Verbesserung der gesamt-staatlichen Situation. (“managing diversity”)

### FESTER KULTURBESTANDTEIL

Die grundlegende positive Ausrichtung einer Kultur auf Vielfalt und Einbeziehung. Die Individualität aller Mitglieder gilt als höchstes Gut.

*Wir unterstützen Sie dabei, die für Ihre Organisation passende Definition für Diversity zu entwickeln.*

### **1.3. 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, Arbeit & Beschäftigung, Persönliches & Lebensführung sowie Faktoren der Außenbeziehungen.

*Unsere Bestandsaufnahmen helfen Ihnen, zentrale Themen und Tabus zu identifizieren. Deren Bearbeitung verspricht deutliche Verbesserungen Ihres Erfolges.*

## **2. RELEVANZ**

### **Diversity ist für nationale sowie für internationale Systeme von essentieller Bedeutung**

Das Thema "Vielfalt & Einbeziehung" bildet den Roten Faden der aktuellen und künftigen Herausforderungen der gesellschaftlich-politischen Landschaft. Diese komplexe Bedeutung teilen wir in drei Bereiche auf:

- Die Welt, in der wir leben
- Diversity als Notwendigkeit
- Die Vorteile von Diversity

Hier finden Sie ausgewählte Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen als Download ([www.mi-st.de/download/Div-Business-Case-DE.pdf](http://www.mi-st.de/download/Div-Business-Case-DE.pdf))

*Ungleich Besser Diversity Consulting begleitet Sie bei der Beschreibung der konkreten Relevanz von Diversity für Ihre Organisation oder Einrichtung auf Basis Ihrer Arbeitsschwerpunkte.*

## 2.1. Die Welt, in der wir leben

Die Ereignisse und Folgen des 11. September 2001 zeigen, wie extrem sich der negative Umgang mit Unterschiedlichkeit auswirken kann. Globalisierung und europäische Integration schreiten voran. Die Verteilung der weltpolitischen Kräfte verändert sich weiter. Welche Krise bleibt heutzutage noch lokal oder regional begrenzt? Gleichzeitig beinhalten politisch-gesellschaftliche Debatten in Deutschland und Europa immer häufiger das Thema "Unterschiedlichkeit". Vielfalt stellt weltweit ein Schlüsselthema dar.

*Welchen Bezug zu Diversity weisen die Ziele Ihrer Organisation auf? Wie viel "Vielfalt & Einbeziehung" steckt in Ihrer täglichen Arbeit?*

## 2.2. Diversity als Notwendigkeit

### RECHTLICHER WANDEL

Der Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages schaffte die Basis, Diskriminierungen aufgrund der so genannten Kerndimensionen entgegenzuwirken. Drei verbindliche Richtlinien müssen von allen EU Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

### DEMOGRAPHISCHER WANDEL

Die Gesellschaft ist bereits von Unterschiedlichkeit geprägt - viel mehr als wir auf Anhieb erkennen. Und die Vielfalt der Generationen, Kulturen sowie die Individualität der Geschlechterverhältnisse nimmt weiter zu.

### KULTURELLER WANDEL

Werte, Einstellungen, Lebenswirklichkeiten und Kommunikation sind zunehmend von Offenheit und Individualität geprägt.

Staat und Gesellschaft müssen diese Veränderungen als Chancen nutzen.

*Wir stellen Daten und Analysen zu den für Sie relevanten Veränderungen bereit und zeigen die Auswirkungen auf, wenn diese Entwicklungen unbeachtet bleiben.*

## 2.3. Die Vorteile von Diversity

### GESELLSCHAFTLICHE VERBESSERUNGEN

Diversity verbessert das Zusammenleben von Menschen, die unterschiedlich sind. Gesellschaftliche Veränderungen werden positiv erlebt. Das Gemeinwohl erhält einen höheren Stellenwert.

## STAATLICHE VERBESSERUNGEN

Die BürgerInnen zeigen eine positive Haltung und klare Loyalität gegenüber dem öffentlichen System.  
Der Standort wird für Eliten und Unternehmen attraktiver.

*Unsere Analyse zur Relevanz von Diversity zeigt den Nutzen auf, den Diversity für ein System erzielt. Ein Veränderungsprozess, der sich auch für Ihre Organisation auszahlt.*

## **3. VISION**

### **Diversity beschreibt die Zukunft der Gesellschaft - und die Gesellschaft der Zukunft**

In dieser Zukunft und mit dieser Gesellschaft müssen politische Systeme weiterhin erfolgreich sein.

- Vielfältige Gesellschaft
- Offenes staatliches System
- Höheres internationales Ansehen

*Ungleich Besser Diversity Consulting erarbeitet Zielsetzungen für Diversity, die sich an der Aufgabenstellung und Arbeit Ihrer Organisation oder Einrichtung orientieren.*

### **3.1. Vielfältige Gesellschaft**

Diversity strebt an:

- eine vielfältige Gesellschaft zu fördern,
- in der Unterschiede anerkannt und Vielfalt wertgeschätzt werden, und
- in der alle Menschen mit der Individualität positiv umgehen

Diese und die folgenden Überlegungen lassen sich auch auf Kontinente, Regionen, Kommunen, Städte, Stadtviertel, Hausgemeinschaften oder auch auf Familien übertragen.

*Welche Verbesserungspotenziale mit Blick auf Unterschiedlichkeit sehen Sie für Ihre Organisation oder Einrichtung?*

### **3.2. Offenes staatliches System**

Diversity strebt an:

- ein offenes staatliches System zu entwickeln
- in dem Individualität als besonderes Gut angesehen wird
- das die gesamte Vielfalt der Gesellschaft wertschätzt und fördert, und
- in dem der Umgang zwischen unterschiedlichen Menschen konstruktiv und positiv ist

*Inwieweit verbessert ein positiver Umgang mit Vielfalt die Arbeit Ihrer Organisation oder Einrichtung?*

### 3.3. Hohes internationales Ansehen

Diversity strebt an:

- die Berücksichtigung von Unterschiedlichkeit und
- den positiven Umgang mit Vielfalt
- als Imagefaktor und Standortvorteil eines Staates bzw. einer Gesellschaft einzusetzen und
- hierdurch einen größeren Wohlstand für alle zu erreichen

*Wie kann Diversity positiv für die Ausenwirkung Ihrer Organisation oder Einrichtung eingesetzt werden?*

## 4. UMSETZUNG

Diversity kann in vielen Bereichen und von unterschiedlichen Akteuren aufgegriffen und genutzt werden

- Politik
- Bildung
- Medien
- NGOs
- Wirtschaft
- Wissenschaft

Das Ziel besteht stets darin, die jeweilige Kernaufgabe besser und nachhaltiger wahrzunehmen, als dies ohne Diversity geschieht. Zur Erleichterung Ihrer Arbeit stellen wir zahlreiche Informationen im Bereich Downloads zur Verfügung.

*Ungleich Besser Diversity Consulting kooperiert als führende Beratungsgesellschaft und Pionier zu Diversity auf vielfältige Art und Weise mit PartnerInnen aus unterschiedlichen Umfeldern.*

## 4.1. Politik

Öffentliche Förderung einer vielfältigen Kultur & Gesellschaft z.B. durch Image-Kampagnen (ähnlich "Familie Deutschland") - Zuwanderungsgesetz - Förderprogramme (ähnlich "Equal" oder "Xenos") - Anti-Diskriminierungs-Gesetze - Hate-Crime / Bias-Crime-Gesetze - Steuergesetze, die für unterschiedliche Menschen gleich fair sind - Nachhaltige GreenCard-Regelungen - Staatsbürgerschafts-Recht, das Vielfalt gezielt fördert.

*Als Berater wirken wir an der Entwicklung von Programmen oder Kampagnen mit. Als Gutachter arbeiten wir in Gremien und Projekten. Nehmen Sie jetzt Kontakt zu uns auf: [buer@ungleichbesser.de](mailto:buer@ungleichbesser.de)*

## 4.2. Bildung

Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen im Zusammenhang mit Vielfalt - für Alle z. B.

- durch Unterrichtseinheiten mit multi-kulturellen Inhalten
- Aufhebung geschlechtsspezifischer Bildungsmechanismen
- Erleben und Anwenden der Vorteile gemischter Gruppen
- Förderung der Bildungsbeteiligung vielfältiger Gruppen in allen Bereichen

*Ungleich Besser Diversity Consulting arbeitet Inhalte und Mechanismen aus, die Diversity als Bildungsthema vermitteln. Als Berater erarbeiten wir Konzepte zur Förderung der Bildungsbeteiligung. Nehmen Sie jetzt Kontakt zu uns auf: [buer@ungleichbesser.de](mailto:buer@ungleichbesser.de)*

## 4.3. Medien

Verbreitung von vielfältigen, vorurteilsfreien Botschaften z. B. durch

- Diskriminierungsfreie Sprachregelungen
- Berichterstattung ohne Klischees
- Thematisieren von Ausgrenzung und dem Wert von Vielfalt
- Wahl von Protagonisten vielfältiger Herkunft
- Bewusst breite Themenauswahl

*Unsere Veröffentlichungen tragen zur Veränderung der Medienlandschaft bei. Als Berater erarbeiten wir Konzepte einer Diversity-orientierten Medienarbeit. Nehmen Sie jetzt Kontakt zu uns auf: [buer@ungleichbesser.de](mailto:buer@ungleichbesser.de)*

#### 4.4. NGOs

Aufgreifen des Themas "Vielfalt & Individualität" im Rahmen Ihrer Arbeit:

- in der Förderarbeit von Stiftungen
- bei der Grundlagen- oder Lobbyarbeit von Verbänden
- in den Tarifverhandlungen durch Gewerkschaften
- auf Tagungen, in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der öffentlichen Diskussion
- im Zusammenhang mit sachverwandten Themen (Teilzeit, Gender-Mainstreaming, Migration, Behindertenarbeit, Alterung der Gesellschaft etc.)

*In Kooperation mit Verbänden, Stiftungen oder anderen NGOs setzen wir konkrete Diversity-Projekte um. Nehmen Sie jetzt Kontakt zu uns auf: [buero@ungleichbesser.de](mailto:buero@ungleichbesser.de)*

#### 4.5. Wirtschaft

Die umfangreichen Möglichkeiten, die sich Unternehmen im Bereich Diversity stellen, sind im Bereich "Für Unternehmen" dargestellt. Im öffentlichen Kontext existieren weiterhin folgende Ansatzpunkte: Nutzung von Vielfalt in der breiten und in der gezielten Unternehmenskommunikation - Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen von "Corporate Social Responsibility" - Lobbying für Diversity-freundliche Gesetze - Forschung, inhaltliche Arbeit und Meinungsbildung zu Diversity über Wirtschaftsverbände.

*Führende Unternehmen des Diversity-Bereichs sind bereits KundInnen von mi.st [ Diversity Consulting. Nehmen Sie jetzt Kontakt zu uns auf: [buero@ungleichbesser.de](mailto:buero@ungleichbesser.de)*

#### 4.6. Wissenschaft

Aufgreifen des Themas "Vielfalt & Individualität" in Forschung, Lehre und Studium, z. B. im Rahmen von Semester- oder Abschlussarbeiten, Seminaren etc. - als Lehrinhalte im Rahmen von Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Politik- oder Wirtschaftswissenschaften - als Forschungsgegenstand ebenda - in Form von Übungen, die Vielfalt als Arbeitsform erlebbar machen - durch den weiteren Aufbau internationaler Studierenden- und Lehrkräftemobilität.

*Gerne betreuen wir Diplomarbeiten, nehmen PraktikantInnen auf und halten Grundlagen- und Praxisvorträge an Hochschulen. Nehmen Sie jetzt Kontakt zu uns auf: [buero@ungleichbesser.de](mailto:buero@ungleichbesser.de)*