

Peter Guggemos
(Hrsg.)

Diversity Management

**Europäische Beiträge
zur Arbeitsvermittlung
und Personalentwicklung**

Peter Guggemos (Hrsg.)

Diversity Management

Europäische Beiträge zur Arbeitsvermittlung
und Personalentwicklung

Augsburg, Germany, 2007

ISBN 3-937387-41-2

Copyright: AIP 2007

All rights reserved

Ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in Übereinkunft mit den Herausgebern und VerfasserInnen ist es nicht gestattet, das Werk oder Teile daraus nachzudrucken oder auf photomechanischem Weg zu vervielfältigen. Das gilt auch für die Übertragung auf Filme, Arbeitstransparente oder andere Medien.

Umschlaggestaltung und Textverarbeitung: Anton Merkhofer, AIP GmbH
Coverphotos: Matthäus Fotografie Augsburg (2), Anton Merkhofer (2)
Textbearbeitung und Übersetzung: AIP GmbH
Druck: Kessler Druck + Medien, Bobingen, Germany

Bestellungen nehmen der Selbstverlag der AIP GmbH und der Buchhandel entgegen. Schriftwechsel und Anfragen bezüglich des Tauschverkehrs werden erbeten an:

AIP Augsburg Integration Plus GmbH
Maximilianstraße 83
D-86150 Augsburg
Tel.: +49-(0)821-450434-0
Fax: +49-(0)821-450434-19
E-Mail: info@aip-augsburg.de

Vorwort zur deutschen Ausgabe

Wir brachten unsere europäische Aufsatzsammlung zunächst im Sommer 2007 in englischer Sprache heraus. Nachdem die fremdsprachige Lektüre dem einen oder der anderen allzu mühsam erschien, und wir mehrfach gebeten wurden, das Buch auch auf Deutsch zu veröffentlichen, kommen wir dieser Bitte gerne nach.

Das Diversity-Thema nimmt allmählich auch in Deutschland Fahrt auf. Die von Frau Staatsministerin Prof. Böhmer geförderte „Charta der Vielfalt“ wurde bereits von etlichen Großunternehmen, von Köln und auch von Augsburg unterzeichnet – aber auch von unserer Partnerorganisation Tür-an-Tür und von uns als AIP. Wir durften zusammen mit Kollegen der Werbeagentur Team Melcer einen Antrag zu einer Diversity-Kampagne entwickeln, und hatten dabei spannende Diskussionen. Die Freundin eines Kollegen fand dadurch einen Job, aber der Zuschlag für die Kampagne ging an die Unternehmensberatung Roland Berger.

Teils mühen sich in Deutschland Firmen, denen ein Diversity Council von der amerikanischen Konzernmutter verordnet wurde, und teils betreiben Akteure ressourcenorientiertes interkulturelles Lernen auf Augenhöhe, ohne dass dies unter der Rubrik Diversity subsumiert worden wäre. Wir haben eingesehen, dass wir alle dazulernen müssen: als Person, als Firma und Organisation, als Quartier und als Stadt oder Region.

Auch wenn es manche nicht gerne hören möchten: Diversity ist kein Gutmenschen-Ansatz, und es ist durchaus legitim und erwünscht, damit Geld zu verdienen, beispielsweise mit interkulturellen Trainings, via Politik- und Firmenberatung, und auf jeden Fall durch reduzierte Reibungsverluste im Zusammenspiel unterschiedlicher Menschen. Es wird notwendig sein, für sich zu definieren, wo der Lernbedarf am größten ist – schließlich wird kaum jemand zugleich Experte oder Fachfrau für familienfreundliche Unternehmensorganisation, Seniorenmarketing, be-

hindertengerechte Bürogestaltung und asiatische Kulturmuster sein. Wir können auch bei uns selbst anfangen, etwa bei der Frage, welche Besonderheiten wir aufweisen, etwa als bayerische Frau mit zwei Kindern, studierte verheiratete Soziologin und Fachfrau für die Arbeitsvermittlung von Migranten. Beim Diversity-Lernen gilt der alte Pädagogen-Spruch, dass man nur bei der Mafia zuviel wissen kann.

Man muss kein neuer Mensch werden, um mit Diversity-Augen zu schauen: Es genügt, Unterschiede nicht sofort nach richtig/falsch oder besser/schlechter zu bewerten, zumindest solange diese noch im Rahmen des Verfassungsbogens und der Menschenrechte bleiben. Von unserer Autorin Yvette den Brok, einer der wichtigsten Personen der niederländischen Behindertenbewegung, lernen wir, dass es nicht nur unterschiedliche Ziele gibt, sondern auch unterschiedliche Wege zum selben Ziel, und dass wir diesbezüglich mehr Wege als bisher zulassen sollten, weil wir anderenfalls viele Menschen ausgrenzen. Eine weitere Frage ist, wem wir was zutrauen, die schon damit beginnt, was wir uns selbst trauen und zutrauen. Wenn wir unseren arbeitslosen Kunden beispielsweise selbst nicht zutrauen einen Job zu finden, wie können wir sie dann bei ihrer Arbeitssuche unterstützen?

Für die deutsche Ausgabe danke ich den deutschen Autoren für ihre Überarbeitung unserer Rückübersetzungen aus dem Englischen, Anton Merkhofer wiederum für den Satz und die drucktechnische Bearbeitung, und Wolf-Dieter Wöllenstein und Marius Voinea für ihre Übersetzungsarbeiten bzw. Mithilfe bei der deutschen Texterstellung.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen Ihr Peter Guggemos.

Augsburg, im November 2007

Vorwort zur englischen Ausgabe

Unser Buch befasst sich mit dem Management der Vielfalt. Diversity Management ist ein Ansatz, der sich auf professionelle Weise mit Unterschieden zwischen Mitarbeitern, Kunden, Zulieferern und ganz allgemein Geschäftspartnern beschäftigt. Dieser Ansatz wurde zunächst im Bereich der Wirtschaft entwickelt, und er hält derzeit Einzug in den politischen Bereich. Beginnend mit einigen Equal-Projekten übernehmen mehr und mehr politische Akteure Diversity-Ideen und –methoden. Die Beispiele in unserem Buch stammen aus den Bereichen der Personalentwicklung und der Arbeitsvermittlung.

Die meisten Verfasser dieses Buches arbeiten an europäischen Equal-Projekten mit. Wir konnten jedoch weitere AutorInnen für zusätzliche Themen gewinnen: Yvette den Brok schreibt über nichtdiskriminierende Kommunikation mit Frauen mit einer Behinderung. Michael Stuber von der Kölner Firma Ungleich besser widmet sich dem Thema des Gleichgewichts von Beruf und Privatleben. Peter Bieheim vom TÜV SÜD diskutiert notwendige Anpassungen unseres Bildungswesens im Hinblick auf lerngewohnte Zielpersonen.

Wir möchten die unterschiedlichen Zugänge und Ansätze in der jeweiligen Stadt zeigen. Deshalb haben wir darauf verzichtet die Beiträge zu standardisieren. Die Leser/innen werden verschiedene Zugänge zum Diversity-Thema erkennen. Dies mag zum einen daraus resultieren, dass Diversity Management von Land zu Land eine unterschiedlich lange Geschichte hat, wobei hier England Vorreiter war. Wir erhalten Informationen über die Beziehungen zwischen Sozialpolitik, Personalverantwortlichen und ihrem Klientel. Manche Autoren legten mehr Wert auf Fragen sozialer Diskriminierung und Inklusion, andere betonten eher technische Verfahren zur Bewältigung der Arbeitsmarkthürden ihrer Kunden. Wir sollten beide Bereiche berücksichtigen: Erfolg braucht gegenseitiges Vertrauen und Zutrauen zwischen Sozialprofis und Kunden, aber zugleich auch versierte Handlungskonzepte und Instrumente. Das Lernen über Kultur-

und Milieugrenzen hinweg gilt als zentrale Herausforderung angesichts zunehmender internationaler sozialer, wirtschaftlicher und politischer Kontakte und Kooperationen. Diversity zielt dabei stets ab auf wechselseitiges Lernen, und vermeidet einseitigen Anpassungszwang und Leitkulturvorstellungen.

Ich darf allen AutorInnen danken, die zu diesem Buch beigetragen haben: Christina Paci und Riccardo Amadei aus Rimini, Magalie Cr  thien und Sylvia Brocvielle aus Arras, Aude Jacquot und Tran Vihn An aus Paris, Yvette den Brok aus den Niederlanden, Glennys Davis und Karyn Murray aus Birmingham, Radka Erbanov  und Jiri Novak aus Prag, Michael Stuber aus K  ln und Peter Bieheim aus M nchen. Anton Merkhofer machte das Layout und den Satz, und Paula Heinecker verbesserte unsere englischen Aufs tze. Unser besonderer Dank gilt Lenora Billings-Harris von CSP, Pr sidentin des Nationalen Sprecherrates 2006 – 2007, f r ihre Erlaubnis zum Abdruck ihrer Ideen in Glennys Davis und Karyn Murrays Beitrag „Die Diversity-Reise“. Wir schließen uns ihren guten W nschen f r unser Buch an: Wir wollen dabei mithelfen, die Vorteile der Unterschiede zu erschließen.

Unser Buch ist ein Produkt der offiziellen Equal-Kooperationsvereinbarung „Building Bridges“. Das Br ckenbauen ist auch das Ziel unserer Arbeit. Wir danken der Europ ischen Union und den europ ischen Steuerzahlern daf r, dass wir dieses Buch schreiben durften. Es wurde finanziert aus der Gemeinschaftsinitiative Equal und durch nationale, regionale und lokale Kofinanzierungsbeitr ge.

Wir hoffen dass unsere Leser/innen an unseren Ideen Gefallen finden und einige Impulse und Hinweise f r ihre eigene Arbeit mitnehmen k  nnen. Wenn Sie mit uns diskutieren oder an unseren Beitr gen Kritik  ben m  chten, freuen wir uns  ber Ihre Kontaktaufnahme. Sie k  nnen sich dazu der Adressen am Ende des Buches bedienen, oder einfach an mich als Herausgeber schreiben, an guggemos.peter@aip-augsburg.de.

Augsburg, im August 2007

Peter Guggemos

Inhalt	Seite
Diversity Management – eine Einführung <i>Peter Guggemos</i>	9
Die Diversity-Reise <i>Glennys Davis, Karyn Murray</i>	67
Das Arbeiten mit Diversity in Gemeinde- organisationen <i>Glennys Davis, Karyn Murray</i>	90
Diversity in Schulungskursen für Langzeit- arbeitssuchende <i>Peter Bieheim</i>	110
Behinderung, Geschlecht und Vielfalt am Arbeitsmarkt <i>Yvette den Brok</i>	136
Die Vermittlung von Menschen mit psychischen Krankheiten in Arbeit - Soziale Firma und Diversity am Arbeitsplatz <i>Radka Erbanová, Jiří Novák</i>	169
Stärkung im Gefängnis: Zur Vorbereitung junger Strafgefangener auf den Arbeitsmarkt <i>Sylvia Brocvielle, Magalie Créthien</i>	187
Die Arbeitsgelegenheit für Straftäter im Gefängnis von Villepinte/Frankreich <i>Aude Jacquot, Tran Vihn An</i>	223
Ex-Con to Icon - das Konzept des Positiven Gangleaders zur Resozialisierung junger Menschen in Schwierigkeiten <i>Vicky Bodman</i>	240
Das Cabiria-Projekt: Diversity im Umgang mit Firmen <i>Christina Paci, Riccardo Amadei</i>	259

Work/Life-Maßnahmen in europäischen Firmen - Eine Analyse deren Verbreitung und Nutzung in 115 Unternehmen	281
<i>Michael Stuber</i>	
Altersmanagement - eine Einführung	301
<i>Peter Guggemos</i>	
Die Autorinnen und Autoren dieses Buches	338