

Wie kann Vielfalt ins Amt gebracht werden?

Workshop im Rahmen der 5. Fachtagung Klischeefrei

Dr. Annett Gräfe-Geusch
Graefe-geusch@dezim-institut.de

Wie kann Vielfalt in die Organisation gebracht werden?

Workshop im Rahmen der 5. Fachtagung Klischeefrei

Dr. Annett Gräfe-Geusch
Graefe-geusch@dezim-institut.de

Ablaufplan

01

Vorstellungsrunde und Warm Up

Vorstellung, Motivationen, Assoziationen

10 Minuten

02

Was sagt eigentlich die Wissenschaft?

Ergebnisse aus dem empirischen Projekten zum Thema des DeZIM Institut

20 Minuten

03

Gruppenarbeit – Wie ist das in meiner Organisation?

Green marketing is a practice whereby companies seek to go above and beyond traditional marketing core values.

35 Minuten

04

Auswertung und Fazit

Resume der Ergebnisse des Workshops

10 Minuten



Vorstellung und Warm Up

Warum sind Sie heute hier?

Vorstellung

Dr. Annett Gräfe-Geusch

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung

Diversität in Organisationen

Projekte: Vielfalt im Amt; Diversität in der Bundesverwaltung; Vielfalt Stiften

Motivation?

2.

Was sagt eigentlich die Wissenschaft?

Ergebnisse aus den empirischen Studien des DeZIM

Warum mehr Diversität im ÖD?

Förderung von Innovation

Neue Impulse und Ideen



Gesellschaftliche Notwendigkeit

Vertretung aller Interessen;
Responsivität gegenüber den
Bürger*innen,
Fachkräftemangel, Soziale
Bewegungen, Demografischer
Wandel



**„Diversität
funktioniert nicht
von allein“**

(Maurice Crul, 15.1.2023, *Die Zeit*)



Politisches Ziel

Koalitionsvertrag, Nationaler
Aktionsplan Integration, Aktionsplan
“Queer Leben”; Zweites
Führungspositionen-Gesetz,
Bundeskonzept “Ostdeutsche in
Führungspositionen”

Abbau von Ungleichheit

Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz,
Maßnahmenkatalog des
Kabinettsausschusses zur
Bekämpfung von Rechtsextremismus
und Rassismus,



Warum mehr Diversität in Organisationen?

Förderung von Innovation

Neue Impulse und Ideen, gute Arbeitsbedingungen für alle



Politische Faktoren

Koalitionsvertrag, Nationaler Aktionsplan Integration, Aktionsplan "Queer Leben"; Zweites Führungspositionen-Gesetz, Bundeskonzept "Ostdeutsche in Führungspositionen", AGG



Gesellschaftliche Faktoren

Soziale Bewegungen und gesellschaftliche Zustimmung



Wirtschaftliche Faktoren

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel

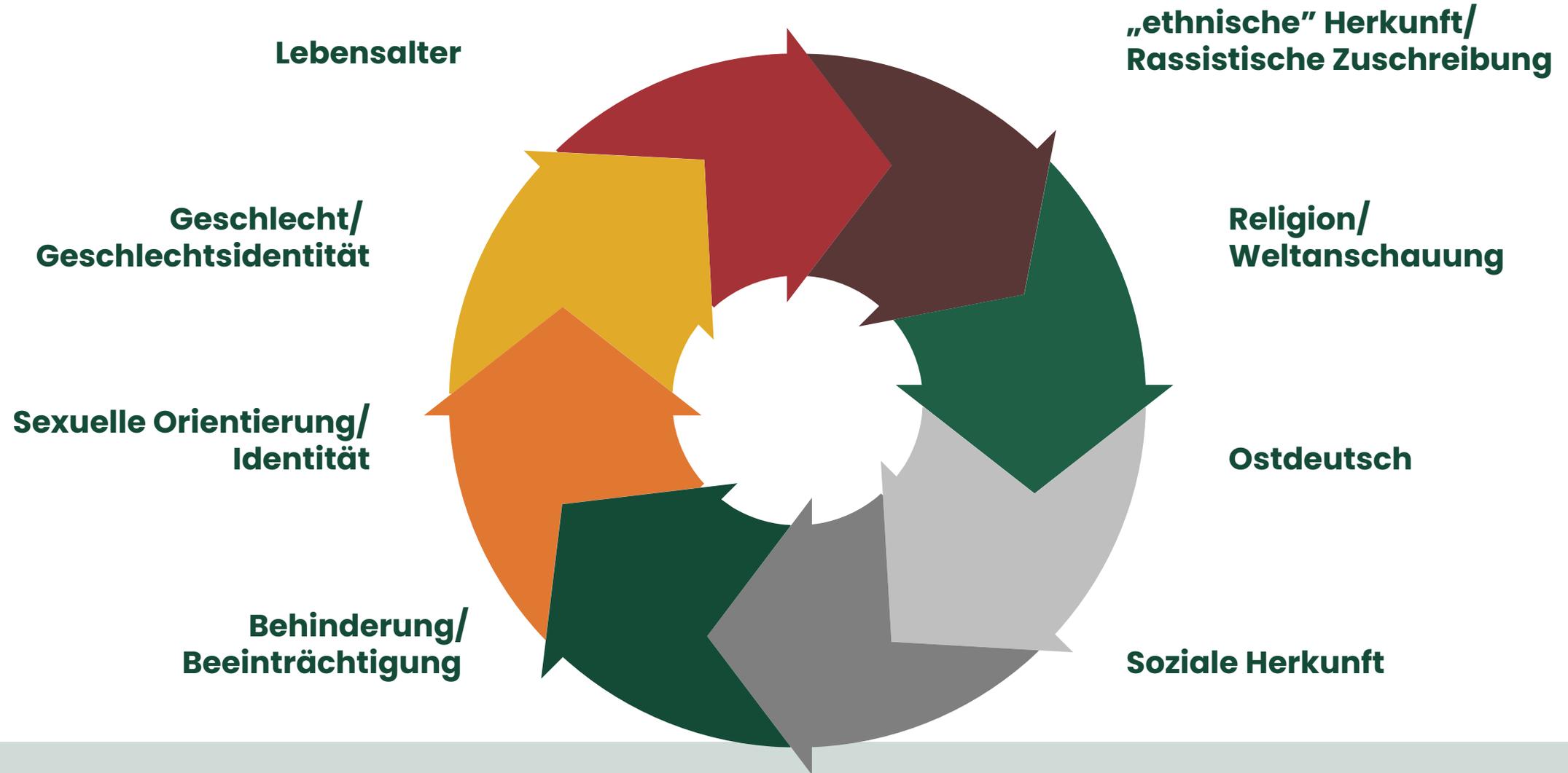


„Diversität funktioniert nicht von allein“

(Maurice Crul, 15.1.2023, *Die Zeit*)

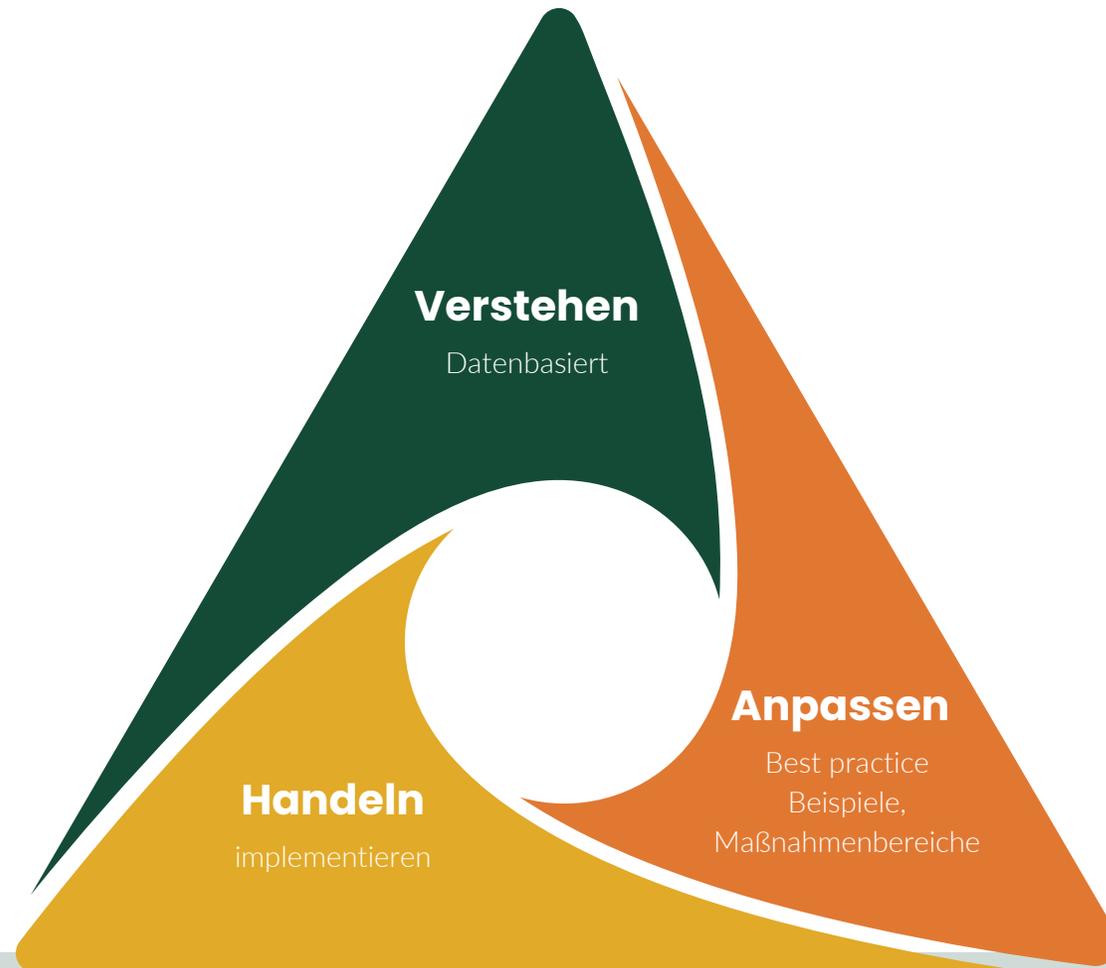
Diversität

Diskriminierungskritisch und multidimensional



Interkulturelle Öffnung – Diversitätsmanagement - DEIB

	Zeit	Ziel	Kritik
Interkulturelle Öffnung (vgl. Lang 2019)	Etwa Mitte der 1990er	Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie	<ul style="list-style-type: none"> • Zuschreibung Interkultureller Kompetenzen (Essentialisierung – Mecheril 2002) • Problem „stat. Migrationshintergrund“ • Instrumentalisierung
Diversitätsmanagement / Diversity Management	Etwa Mitte der 2000er	Verschiedene (individuelle) Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Ökonomischer Nutzen (Business Case for Diversity) → Instrumentalisierung, Desillusion • Essentialisierung ethnischer und kultureller Differenzen • Wenig Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten (Ahmed 2012)
DEI(B) – Diversity, Equite, Inclusion, (Belonging)	Frühe 2020er (Nentwich & Binswanger 2020)	Individuelle Merkmale, Intersektionen, Machtverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> • ??



Symbolic Compliance Hypothese

Diversitätsmaßnahmen als Legitimierung
(Edelman 1990, 1992; Nonet & Selznick 1978)

Best Practices allein nicht ausreichend

Nur die Aneignung und Implementierung von best Practices kann scheitern (Dobbin & Kalev 2017)

→ Evidenzbasiertes Handeln nötig

Maßnahmen müssen evidenzbasiert sein und auf die eigene Organisation angepasst werden

Das 3V Model

Model der Handlungsfelder (Gräfe-Geusch, Sdunzik 2024)

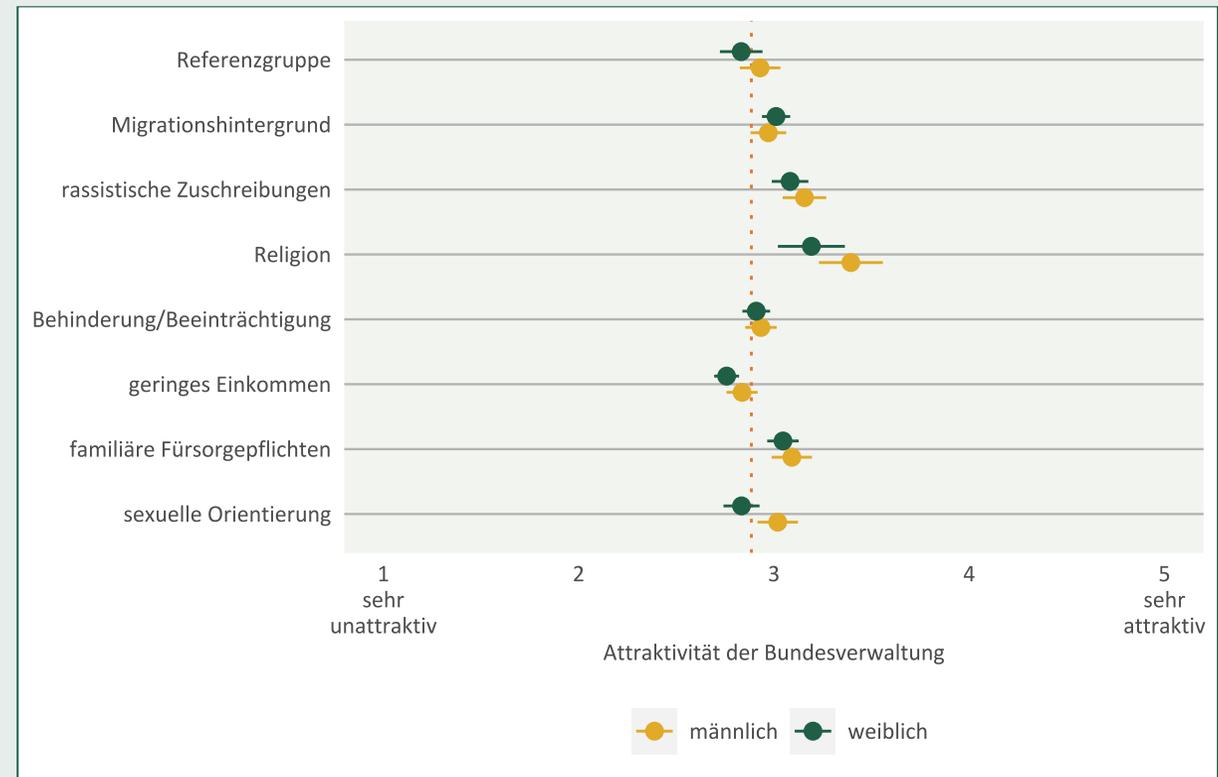


Die ÖV als attraktiver Arbeitgeber?

Quelle: DiBu Bevölkerungsbefragung

Bevölkerungsbefragung (N = 3.724)

Für einige diskriminierungsvulnerable Gruppen ist die Bundesverwaltung ein durchaus attraktiver Arbeitgeber



Wer bewirbt sich bereits?

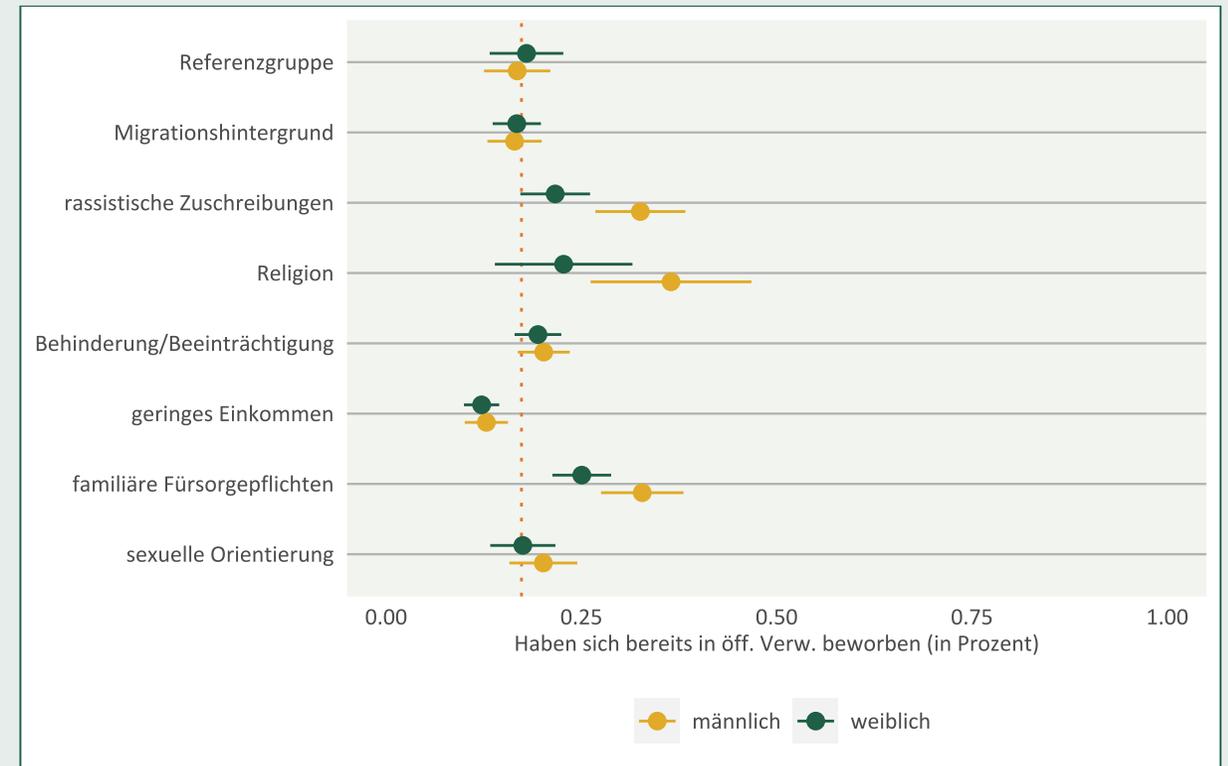
Quelle: DiBu Bevölkerungsbefragung

Bewerbungen auf Stellen bei der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung

N= 649 (17% der Teilnehmenden)

besonders Menschen mit **nichtchristlicher Religionszugehörigkeit**, Menschen, die **rassistische Zuschreibungen** erfahren und Menschen mit **familiärer Fürsorgeverantwortung**

Achtung: Frauen liegen in fast allen Gruppen hinter Männern



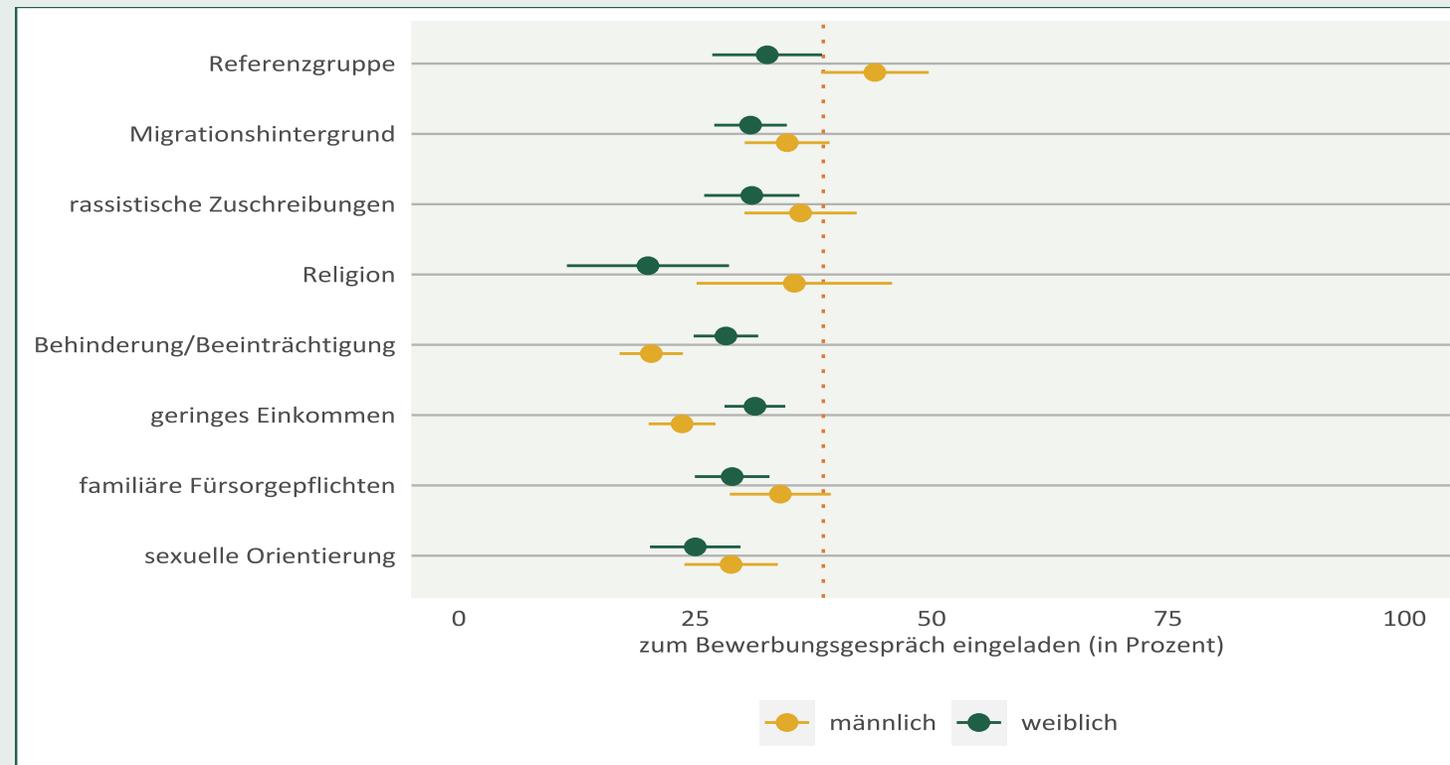
Wer wird eingeladen?

Quelle: DiBu Bevölkerungsbefragung

Bewerbungen auf Stellen bei der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung
N= 649 (17% der Teilnehmenden)

Alle Gruppen liegen unter dem Durchschnitt der Referenzgruppe

In allen Gruppen, außer der Gruppe Behinderung/Beeinträchtigung und einkommensarm, liegen Frauen hinter Männern



Zwischenfazit: Attraktiver Arbeitgeber, aber....

- **Bundesverwaltung durchaus attraktiver Arbeitgeber** für diskriminierungsvulnerable Gruppen
- Diskriminierungsvulnerable Gruppen **bewerben sich auch bereits** in den Verwaltungen
- **ABER:** weniger Menschen aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen in Bewerbungsgesprächen und Frauen liegen in fast allen Gruppen hinter Männern

Handlungsempfehlungen

	Anknüpfungspunkte	Weiterführend
Zielgruppenspezifische Kommunikationskampagnen und Veranstaltungen	Derzeitige Kommunikationswege prüfen und evaluieren	Kommunikationswege anpassen/ neu ausrichten
	Bestehende Partnerschaften und Netzwerke nutzen, um gezielt Kampagnen, Karriere- und Rekrutierungsveranstaltungen durchzuführen	Neue zielgruppenspezifische Partnerschaften und Kooperationen schaffen und in Anwerbeprozessen nutzen
Bewerbungsprozess diskriminierungssensibel gestalten	Freiwillige Feedbackprozesse zum Bewerbungsprozess etablieren (ggf. Nutzung von Webseiten wie Kununu prüfen)	Regelmäßige Evaluation der Bewerbungsprozesses, des Feedbacks und der Erfolge etablieren
	Prüfung eigener Einstellungs- und Bewerbungsverfahren auf mögliche (implizite) Hürden	Weiterentwicklung der Bewerbungsverfahren (z.B. freiwillige Mitteilung besonderer Lebensumstände in anonymisierten Bewerbungsverfahren)



Gruppenarbeit

Bitte bilden Sie Gruppen aus 3-4 Personen

Bedarfe und Maßnahmen

Gruppenarbeit



Gruppenarbeit - Diskussionsansätze

Workshop 1 (öffentlicher Dienst):

- Zwiespalt zwischen Zielen und gelebtem Arbeitsalltag
- Rechtssicherheit – wie kann das gelingen?
- Gruppenspezifische Ansprachetexte in Stellenausschreibungen – wie können die verbessert werden?
- Wie können Interessenvertretungen ihre Anliegen besser einbringen?
- Hemmnis Beamtenrecht
- Wie können die Kolleg*innen motiviert werden, die (noch) nicht wollen?
- Einführung von Empfehlungssystemen? – Was passiert, wenn Kolleg*innen Verwandte und Freunde rekrutieren und dafür belohnt werden?
- Harter Fachkräftemangel kommt erst noch – noch sind nicht alle Babyboomer in Rente, was passiert dann?

Gruppenarbeit - Diskussionsansätze

Workshop 2 (Organisationen):

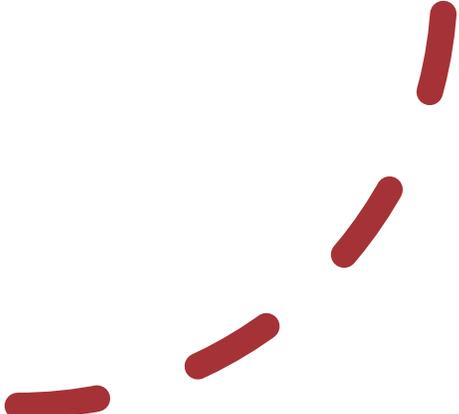
- Frage der Sensibilisierung für und Sichtbarkeit von Maßnahmen
- Akzeptanz von Diversität: Ist Diversität immer positiv?
- Diversität in der Organisation leben? (Auch Top-Down)
- Werte der Organisation im Konflikt mit Diversität? (Bsp.: kirchliche Organisationen)
- Ansatz Bewerbungen überarbeiten und leichter zugänglich machen (z.B. Nutzung leichter Sprache)
- Nutzung konservativer Bewerbungsverfahren (wer wird hier ausgeschlossen?)
- Widerstand von Kolleg*innen – wie kann ich dem begegnen?



Auswertung und Fazit



Diversitätsorientierte
Organisationsentwicklung (DOE)

- Diversität multidimensional und diskriminierungskritisch
 - DOE als evidenzbasierten Zyklus (verstehen, anpassen, handeln)
 - Maßnahmen in unterschiedlichen Bereichen möglich (3V Model)
- 

Ressourcen

- FES Rechtsgutachten: „Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung“
- DeZIM Projektbericht: „Wie kommt die Vielfalt ins Amt?“
- DeZIM Projektbericht: „Vielfalt in der Förderung“
- DeZIM Projektbericht: „Diversität in der Bundesverwaltung“ (ab Mai/Juni 24)
- DeZIM Working Paper: „Diversität, aber wie?“ (ab nächster Woche)
- DeZIM ifa-Beitrag: „Chancen, Möglichkeiten und Limits von diskriminierungssensiblen Diversitätserhebungen in Organisationen“ (Mai/Juni 2024)
- RAA Berlin: „Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung“ (DE/EN)
- Diversity Landesprogramm Berlin
- Vielfalt im Amt
- Vielfalt stiften

- Graefe-geusch@dezim-institut.de



Vielen Dank!