

# Diversity Management als Chance für Organisationen der Umweltbildung und BNE

# Ziel



Die eigene Organisation durch eine neue Brille sehen.  
Den Blick auf das Diversity Management lenken. Sensibilisieren.

# Ablauf

1. Diversity Dimensionen
2. Personalmanagement
3. Einschätzung der Diversität der eigenen Organisation
4. Chancen
5. Voraussetzungen
6. Was bleibt

Das ist ein Einblick. Es gibt viele verschiedene Definitionen und Ansätze.

Was fällt dir bei dem Begriff  
**Diversität** ein?

# Diversity Dimensionen



Vielfaltsdimensionen. Quelle:  
In Anlehnung an Charta der  
Vielfalt, Dimensionen 2022

# Personalmanagement

## **Arbeitsbereich Personalmanagement**

Team oder alleine, ein Bereich von vielen, know-how autodidaktisch, hohes persönliches Engagement

## **Managementebenen**

normative Ebene: Leitbild vorhanden, Bedeutung wichtig, nur in einer Organisation Diversität verankert, Aktualität der Leitbilder verschieden

strategische Ebene: keine Maßnahmen

operative Ebene: hohe Bedeutung, Einzelmaßnahmen, z.B. Regenbogentoilette

## **Führungsstile**

Intuitive Führung, eher resonante Führungsstile

## **Kommunikation**

hohe Bedeutung, oft informell, halbstrukturiert, z.T. Mitarbeiter:innengespräche

# Bedeutung und Diskussion

Haltung entspricht der Diversity- Haltung: Respekt, Wertschätzung, Akzeptanz, Einbeziehung  
(vgl. Aschenbrenner-Wellmann/Gleder 2021 : 196)

Chancen, die in der Entwicklung und Professionalisierung des Personalmanagement könnten mehr genutzt werden,  
z.B. aussagekräftige Strategien, bewusste und  
aktuelle Führungsinstrumente z.B. Mitarbeitendengespräche  
(vgl. Bürki, André, Stuhlmann, Karin 2017 : 6 ff)

# Einschätzung der eigenen Organisation bezogen auf die Kerndimensionen





## Ergebnisse Interviews 6 Organisationen (weniger als 5 Mitarbeitende)

**Allgemeine Einschätzung:** überwiegend homogen- biodeutsch

**Alter:** heterogen im Ehrenamt, z.T. heterogen im Leitungsteam,  
Generationenwechsel

**Körperlich-geistige Fähigkeiten:** sehr verschiedene Einschätzungen, 4 von  
6 jedoch homogen

**Ethnische Herkunft/Nationalität:** eine Organisation von 6 ist ethnisch  
vielfältig

**Geschlecht/geschlechtliche Identität:** größter Anspruch, größte Klarheit,  
größte Diversität

**Soziale Herkunft:** oft akademischer Hintergrund

**Sexuelle Orientierung** und  
**Religion/Weltanschauung:** geringste Bedeutung

Diversität bisher überwiegend ein Ergebnis von Offenheit und Zufall.

# Chancen durch Diversität/ Strategien

Pädagogische Strategie: Vielfalt unter den Mitarbeitenden ermöglicht vielfältigere Zielgruppen zu erreichen (Stichpunkt: Lebensweltbezug bei BNE)

Organisationsentwicklungsstrategie: persönliches und fachliches Lernen im Team durch Vielfalt unter den Mitarbeitenden (Stichpunkte: gestiegene inhaltliche und pädagogische Ansprüche)

Aufgabenbewältigungsstrategie: Bessere Bewältigung von Aufgaben, Beachtung verschiedener Aspekte (Stichpunkte: Mann und Frau/ Generationendiversität im Leitungsteam)

Finanzierungsstrategie: Finanzierung von Projekten durch die Umsetzung und Betonung von Diversity  
Innovations- und Kreativitätsstrategie: Vielfalt unter den Mitarbeitenden fördert Kreativität

Attraktivitätsstrategie: Vielfalt ist attraktiv für neue und bestehende Beschäftigte (Stichpunkt: Lebensphasen)

Weitere Aspekte: Vielfalt in der Organisation als Teil des whole-institution-approach, Vielfalt als Selbstverständlichkeit (ohne Nutzen)...

# Voraussetzungen

Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit, persönliche positive Erfahrungen, Bewusstsein, Haltung

Verankerung von Diversität im Leitbild  
Flache Hierarchien, unbürokratische Strukturen  
Selbstverständnis als Lernende Organisation

Professionelles Personalmanagement, Weiterbildung



# ...und was bleibt?

Persönliche Erkenntnisse aus dem Vortrag:



Kairos (Wikipedia, Fresko  
von Francesco Salviati, Audienzsaal  
des Palazzo Sacchetti in Rom, 1552/54,

## Links. Quellen. Weiterführende Literatur

Aschenbrenner-Wellmann/Geldner (2021): Diversität in der sozialen Arbeit. Theorien, Konzepte, Praxismodelle. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Charta der Vielfalt (2022): [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

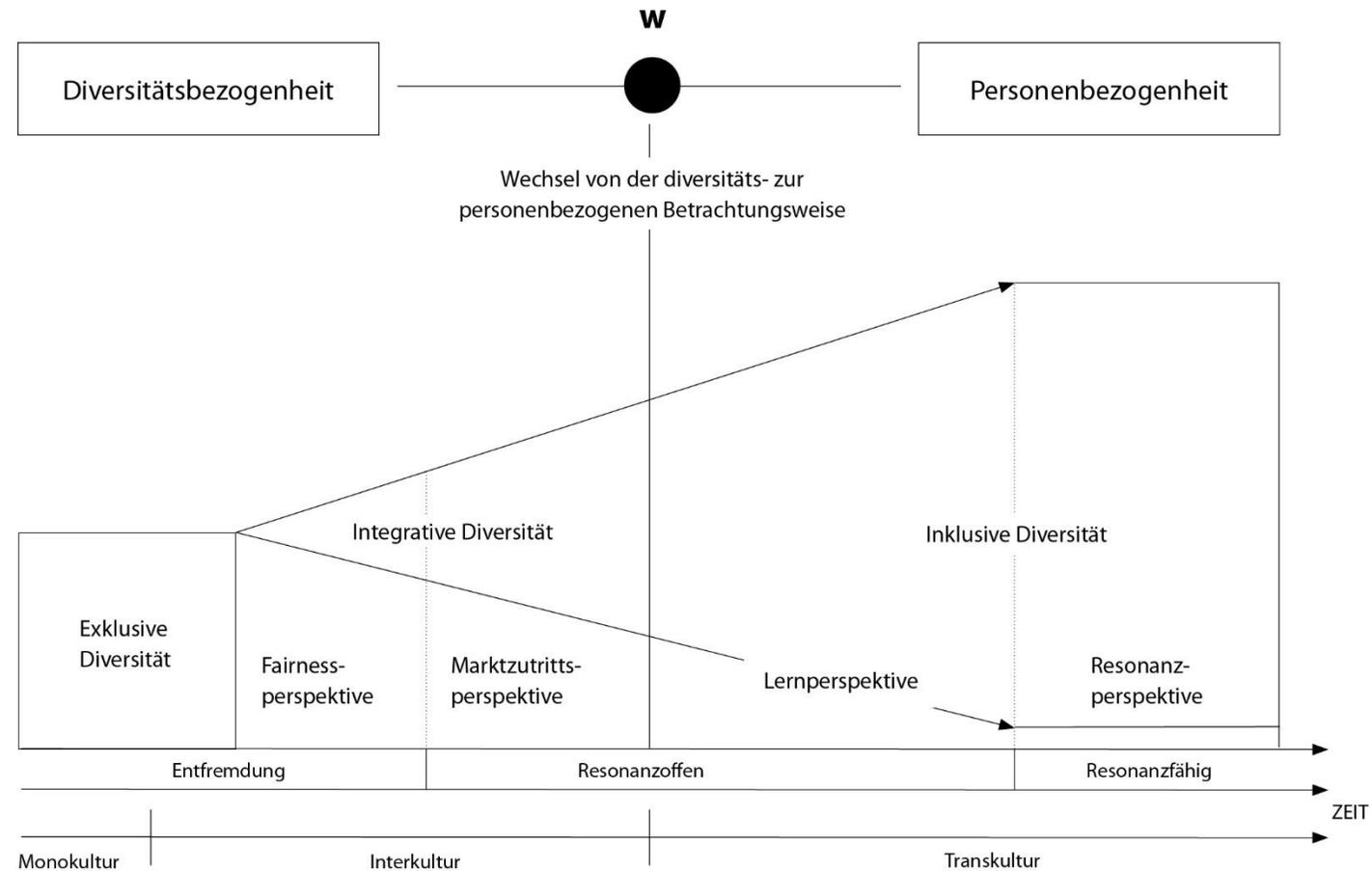
Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz (Hg) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Rahnfeld (2019): Diversity Management. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Schreiber (2020): Diversitätsorientierte Personalauswahl. Verlag Barbara Buderich

Antje Kirsch, Vortrag und Masterarbeit: [www.antjekirschcoaching.de](http://www.antjekirschcoaching.de)

# Ergänzung: Change Prozess von der exklusiven zur inklusiven Diversität



Quelle:  
Aschenbrenner.Wellmann  
/ Geldner 2021 : 226