

Diversity Management

Vielfalt gestalten

Referent: Niklas Scholz

Was bedeutet ***Diversity Management?***

Definition

Diversity:

Differences among people that are likely to affect their acceptance, work performance, satisfaction, or progress in an organization.

Hays-Thomas (2004, S. 12)

Differenzen, die die Chancen auf Teilhabe an sozialen Systemen beeinflussen.

Rulofs (2014, S. 8)

Definition

Diversity Management:

Zielgerichteter Einsatz von Prozessen und Strategien, die die Unterschiede zwischen Individuen zu einem positiven Gut und nicht zu einer Last für die Organisation werden lassen.

In Anlehnung an Hays-Thomas (2004, S. 12)

Dimensionen

https://www.youtube.com/watch?v=I_E6_LVA2II

Dimensionen



Zielsetzungen

In homogenen Gruppen:

In homogenen Organisationen verfolgt Diversity Management primär das Ziel, eine Öffnung für soziale Vielfalt zu erreichen, d. h. insbesondere die Bedingungen des Zugangs für bisher unterrepräsentierte Gruppen bereitzustellen.

Rulofs (2014, S. 8 f.)

Zielsetzungen

In heterogenen Gruppen:

In heterogenen Organisationen, die hinsichtlich ihrer sozialen Zusammensetzung bereits vielfältig sind, verfolgt Diversitäts-Management die Ziele, die verschiedenen Potenziale der Mitglieder optimal im Sinne der Organisationsziele zu nutzen, Chancengleichheit zu gewähren und soziale Konflikte zu bewältigen.

Rulofs (2014, S. 8 f.)

Zusammenfassung

<https://www.youtube.com/watch?v=PHJT3YjOu1k>

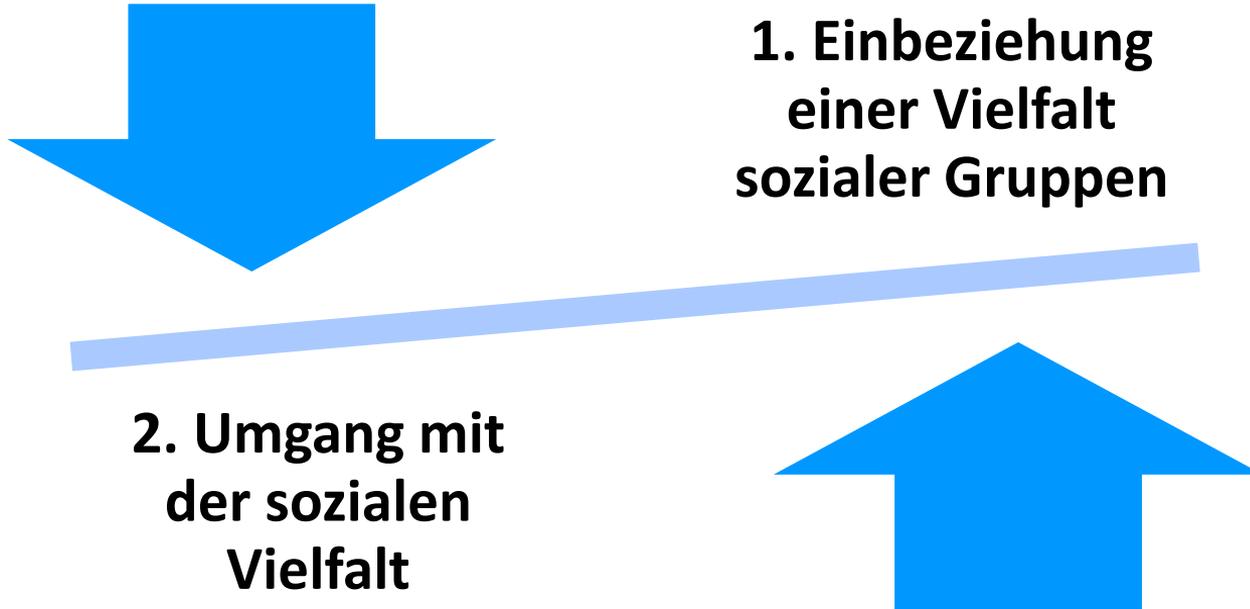
Warum ist ***Diversity Management*** wichtig?

2. Wichtigkeit & Relevanz

Eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft liegt für den organisierten Sport in der Gewinnung und Bindung neuer Zielgruppen als Mitglieder, freiwillig Engagierte und Ehrenamtliche. Dabei ist der Blick für die Bedürfnisse und Voraussetzungen der unterschiedlichen sozialen Gruppen zu schärfen, um ihnen den Zugang zu Sportvereinen zu erleichtern.

(DOSB - Impulspapier „Chancengleichheit und Vielfalt stärken den Sport“)

Herausforderungen



Zielsetzungen

- Willkommenskultur schaffen
- Chancengleichheit ermöglichen
- Teilhabe fördern
- Zielgruppen erschließen
- Potentiale und Synergien nutzen
- Vereinskultur zukunftsfähig weiterentwickeln

Wie kann ***Diversity Management*** eingeordnet werden?

Diversity Management

*Integration durch
Sport*

*Aktionsplan:
Inklusion & Sport*

Junges Ehrenamt

Ziele

- Keine konkurrierende Alternative zu bisherigen Maßnahmen
- Diversity Management als übergreifende Strategie
- Verknüpfung von Differenzkategorien
- Synergien zwischen einzelnen Programmen
- Prüfung der Relevanz einzelner Dimensionen
- Auswahl geeigneter Maßnahmen für den Verein

Wo finde ich hilfreiche Informationen?

3. Informationen

Charta der Vielfalt

<https://www.charta-der-vielfalt.de/>

Ansprechpartner

Niklas Scholz

Fachkraft „Integration durch Sport“

Referent SchwimmWelten & Qualifizierung

Email: n.scholz@schwimmverband.nrw

Literatur

Rulofs, B. (2014). „Diversität“ und „Diversitäts-Management“ – Auslegungen der Konzepte für die Entwicklung von Sportorganisationen. In P. Gieß-Stüber, U. Burrmann, S. Radtke, B. Rulofs & H. Tiemann (2014), *Expertise Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität – Leitbegriffe der Politik, sportwissenschaftliche Diskurse und Empfehlung für den DOSB und die dsj* (S. 14-20). Frankfurt/M: DOSB/dsj.

Hays-Thomas, R. (2004). Why now? The Contemporary Focus on Managing Diversity. In M. S. Stockdale & F. J. Crosby (Hrsg.), *The Psychology and Management of Workplace Diversity* (S. 3 – 30). Malden: Blackwell Publishing