



Tisch 1

Dialoge, Slams und Gespräche zur Diversität Praxisbeispiele mit Schnittmuster

Drei Beispiele, auf welche Art wir uns kommunikativ mit Diversität auseinandersetzen, werden vorgestellt: Diversitätsdialoge in Studium und Lehre, Diversity-Slams und "Zu Tisch - Diversität am Mittag".

Das Grundprinzip ist bei allen dreien gleich: der Austausch zwischen Verschiedenen. Auch das Ziel ist ähnlich, denn es geht um eine Auseinandersetzung mit Verschiedenheit, um den vorhandenen eigenen Bezug zum Thema und um das Erkennen, dass Diversitätsmanagement miteinander gelingen kann. Denn: "Diversity is not about them!"

Was an der TU Dortmund in Schwung gekommen ist, kann vielleicht für andere Organisationen – neu und anderes zugeschnitten – auch sinnvoll sein und Wirkung zeigen.



Dr. Ute Zimmermann



Tisch 2

Anonyme Bewerbung

Wen stellen Sie lieber ein, Otto Schneider oder Ersin Ataman? Vorstellungen und Stereotypen, sowohl negativ als auch positiv, sind bereits mit Namen verbunden. Anonymisierte Bewerbungen sind eine Möglichkeit Chancengleichheit herzustellen, da die ethnische Zugehörigkeit, das Geschlecht, eine Behinderung oder das Alter ausgeklammert werden. Ziel ist es möglichst objektiv eine Person aufgrund ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten zu bewerten. Sie sind nicht der Weisheit letzter Schluss, aber sind ein einfaches Mittel den oder die passende_n Bewerber_in für eine Stelle herauszufiltern.

Wie anonyme Bewerbungen funktionieren, was ihre Stärken, aber auch ihre Schwächen, sind werden wir mit Ihnen diskutieren.



Christian Kleine



Tisch 3

LGBT* Jugendlichen und offene Jugendarbeit

Offene Diskussion zum Thema „Wir brauchen ein Angebot nur für uns – aber mit allen zusammen! Forderung von LGBT* Jugendlichen an offene Jugendarbeit“. In vielen Diskussionen stehen die Forderungen nach Angeboten exklusiv für LGBT* Jugendliche und die Forderung nach dem konsequenten zugänglich machen von Angeboten für alle Menschen wie zwei scheinbar unvereinbare Pole nebeneinander. Genau in diesem Spannungsfeld soll sich die Diskussion bewegen. (LGBT* = "Lesbisch/schwul/bisexuell und trans*geschlechtlich")



Stefan Beckmann



Tisch 4

Vielfalt von Lebensformen als Thema in Schule und Familie

Erziehung zur Toleranz beginnt schon vor der Schulzeit. Offene Diskussion zum Thema Bildungsplandebatte (LGBT* = "Lesbisch/schwul/bisexuell und trans*geschlechtlich")



Volker Borchers



BEHINDERUNG

Tisch 5

Barrieren im Kopf und auch sonst...

Stellen Sie sich vor, Sie leben ohne Arme und Beine. Und auch noch schwul!

Geht nicht? Geht doch! Kommen Sie mit auf eine kurze Reise durch das ganz normale Leben eines Rollstuhlfahrers der besonderen Art. Sie müssen allerdings erst mal die Barrieren in Ihren Köpfen wegräumen. Und dann gibt es natürlich auch noch Hindernisse, die man wegräumen lassen muss, man muss nur daran denken: Architekten, Straßenplaner, Eisenbahner, Hotelbesitzer, WC-Konstrukteure und solche, die es werden wollen – Alle mal herhören!



Janis McDavid



BEHINDERUNG

Tisch 6

DoBuS – Studieren mit Beeinträchtigungen an inklusiven Hochschulen

DoBuS, der Bereich Behinderung und Studium im Zentrum für Hochschulbildung der TU Dortmund setzt sich seit fast 40 Jahren auf individueller und struktureller Ebene für die Verbesserung der Studienbedingungen behinderter und chronisch kranker Studierender ein. DoBuS beteiligt sich am Disability Mainstreaming der TU Dortmund und unterstützt die TU in ihrem Bestreben, eine Hochschule für Alle zu werden. Im vergangenen Jahr wurde diese Arbeit mit dem Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung honoriert. Behinderung ist inzwischen eine im Diversity Management der TU Dortmund fest verankerte Heterogenitätsdimension.



Dr. Birgit Drolshagen



Birgit Rothenberg



ALTER

Tisch 7

Demografischer Wandel

Wir werden weniger, älter, kränker und bunter. Wir führen den Dialog über eine moderne Personalpolitik, eine gesunde Führungskultur und Rahmenbedingungen für die Arbeitswelt von morgen.



Rainer Weichbrodt



ALTER

Tisch 8

Generation Y

Die Generation Y, geboren zwischen 1975 und 1990, wird als gut ausgebildet und technikaffin bezeichnet.

Selbstverwirklichung, Privatleben und Spaß an der Arbeit sind ihr wichtiger als hohes Entgelt und eine "steile" Karriere. Doch wie homogen ist die Generation Y tatsächlich? Wie groß sind die Unterschiede zu vorhergehenden und nachfolgenden Generationen? Und wie können und sollten Unternehmen auf unterschiedliche Generationen reagieren?



Arne Brandt



Tisch 9

Was Frauen wollen

Wonach suchen Sie Ihren Arbeitgeber aus? Welche Kriterien sind Ihnen dabei wichtig?

Das haben wir über 3000 heterosexuelle und lesbische Frauen gefragt, über die spannenden Ergebnisse möchten wir uns mit Ihnen austauschen. Wir versprechen so manchen Mythos zu widerlegen.



Gesa Weinand



**ETHNISCHE HERKUNFT &
NATIONALITÄT**

Tisch 10

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist heute zu einer Must-have-Kompetenz geworden. Was aber bedeutet genau interkulturelle Kompetenz, sind wir es und was bringt sie uns?

Eine praxisorientierte und alltagstaugliche Auseinandersetzung mit dem Thema wird versprochen.



Sarah Weller



Tisch 11

Out im Office

Ist das Thema "Sexuelle Orientierung" am Arbeitsplatz relevant?
Wie offen sollte man am Arbeitsplatz sein? Welche
Besonderheiten gibt es bei Trans/Inter/Queer-Beschäftigten?
Ist LSBTI / LGBT noch ein Thema hier in Deutschland? Hat ein
Unternehmen Vorteile, wenn es sich für seine LSBTI
Mitarbeiter_innen engagiert?

Solche Fragen und weiteren über das Thema Sexuelle
Orientierung am Arbeitsplatz möchten wir an diesem Thementisch
offen besprechen und diskutieren.



Marion Sautter



Tisch 12

Best Practise: Vielfaltsgedanken in die Fläche

Als Beispiel, wie Vielfalt als Thema in die Fläche eines Unternehmens transportiert werden kann, stellt FABIDO die Aktion "Sternstunde für Vielfalt und Demokratie" vor. FABIDO gestaltet das Thema Diverse /Vielfalt auf drei Ebenen. Es geht immer um die Kinder, die Eltern und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Sternstunde für Vielfalt und Demokratie war eine Aktion, an der sich alle drei Ebenen beteiligt haben und miteinander ein Zeichen für Toleranz und Vielfalt gesetzt haben.



Manuela Piechota

Religiöse Vielfalt im beruflichen Kontext

Die Vielfalt der Menschen bietet auch einen spannenden Umgang mit der religiösen Vielfalt. Im Rahmen von Ethikberatung im Gesundheitswesen bietet sich immer wieder der Austausch mit Menschen mit sehr unterschiedlichen Auffassungen, die aus ihrer Religion oder sonstigen Weltanschauung resultieren. Im Klinikum Nord treffen immer wieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch Patientinnen und Patienten aufeinander, die wegen ihrer unterschiedlicher Herkunft und weltanschaulicher Verankerung einen gemeinsamen Weg finden müssen.



Andreas Bäßler



**ETHNISCHE HERKUNFT &
NATIONALITÄT**

Tisch 14

Willkommenskultur in kleinen und mittleren Unternehmen

In Zeiten des Fachkräftemangels setzen immer mehr Unternehmen auf die Rekrutierung am internationalen Arbeitsmarkt. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur zu gewinnen sondern auch dauerhaft für sie attraktiv zu sein, gilt es eine Willkommenskultur zu entwickeln, die den speziellen Bedürfnissen einer (nicht nur aus kultureller Sicht) vielfältigen Belegschaft gerecht wird. Am Tisch wollen wir uns über Erfahrungen, Herausforderungen und Strategien austauschen.



Wolfgang Jockusch



Tisch 15

Gemischtgeschlechtliche Teams auf Fach- und Führungsebenen

Ein Gewinn für Unternehmen

Unternehmen engagieren sich zunehmend ökonomisch orientiert für mehr Gender-Diversity in Fach- und Führungsfunktionen. Der Gewinn einer auf Gender-Diversity ausgelegten Unternehmenskultur kommt besonders dann zum Tragen, wenn es um folgende Punkte geht:

- Ausschöpfung des gesamten Talente-Pools (60% der Universitätsabsolvent_innen sind weiblich),
- Anwender_innenorientierte Produktentwicklung (80% der Kaufentscheidungen werden von Frauen getroffen),
- Kreativitäts- und Innovationspotenzial heterogener Teams nutzen und
- Arbeitgeberattraktivität steigern.

Am Thementisch werden die unterschiedlichen Facetten von Gender-Diversity in Fach- und Führungsfunktionen besprochen. An praktischen Beispielen wird gezeigt, welche wirtschaftlichen Gründe gegen homogene Teamkonstellationen sprechen und wie sich Gender-Diversity in Unternehmen erreichen lässt. Der Erfahrungsaustausch mit den Gästen steht im Vordergrund.

Brigitte Wolfs





Tisch 16

Unconscious bias – unbewusste Vorurteile

Unconscious Bias lassen sich nicht einfach abschalten. Sie bilden verhaltenswirksame Tendenzen in der Beurteilung von Menschen, die auf unbewusste Wahrnehmungs- und Lernmechanismen zurückgehen. Dennoch gibt es Strategien, Anwendungen und Tools, die für ihr Vorhandensein und Wirken sensibilisieren und Unconscious Bias so kalkulierbar machen. .



Julia D. Tzanakakis



**ETHNISCHE HERKUNFT &
NATIONALITÄT**

Tisch 17

Nachwuchskräfte mit Zuwanderungsgeschichte

Ziel der Stadt Dortmund ist es, insbesondere die kulturelle Öffnung der Verwaltung für alle Nationalitäten weiter voranzutreiben, um so einen „Spiegel der Bevölkerung Dortmunds“ auch in der Belegschaft der Verwaltung zu erreichen. Hierin eingebunden ist auch das Personal- und Organisationsamt der Stadt Dortmund. Vielfältige Maßnahmen und Ausbildungskampagnen des Bereiches Personalentwicklung und Ausbildung tragen zur Erhöhung der Anzahl von Nachwuchskräften mit Zuwanderungsgeschichte bei.

Zusammen mit einer Nachwuchskraft mit Zuwanderungsgeschichte stellt der Bereich die verschiedenen Maßnahmen praxisnah vor.



Simone Hülsmann



Nurcan Ugur