

Newsletter Sektion Politische Psychologie, Juni 2017

In dieser Ausgabe:

BERICHT ZUM DIVERSITY TAG 2017 „DIVERSITY POTENTIALE – EINE BEREICHERUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT“

AKTUELLES

BERICHT ZUM DIVERSITY TAG 2017 „DIVERSITY POTENTIALE – EINE BEREICHERUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT“

Diversity Potentiale – ein Beitrag zum 5. Deutschen Diversity Tag 2017

Der Diversity Tag wird seit vier Jahren von der Charta der Vielfalt mit zahlreichen bundesweiten Veranstaltungen begangen. Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) und die Psychologische Hochschule Berlin sind seit langem Mitglieder der Charta der Vielfalt. Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss von Organisationen, die sich verpflichtet haben, ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens sowie ein von Vorurteilen freies Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Mitglieder der Charta pflegen eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Sie teilen die Überzeugung „Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland“.

Aus Anlass des Diversity Tages 2017 am 31. Mai haben die Arbeitsgruppe Inklusion des BDP, die Sektion Politische Psychologie und die Psychologische Hochschule Berlin (PHB) einen Festvortrag im Haus der Psychologie in Berlin organisiert. In einem Grußwort betonte der Präsident des BDP, Herr Prof. Dr. Michael Krämer, die seit längerem erkennbare und vielfach verkannte Relevanz des Themas und die Rolle der Psychologie bei der Verbreitung ihrer Erkenntnisse zu Diversität. Durch die Veranstaltung führte der Rektor der PHB, Herr Prof. Dr. Siegfried Preiser; er wies auf die lange Tradition der Mitgliedschaft von BDP und PHB bei der Charta der Vielfalt hin und nannte einige Schwerpunkte für die Akzeptanz und Unterstützung von Diversität. Durch die Beteiligung der BDP-Vizepräsidentin Annette Schlipphack und der Sprecherin der AG Inklusion Elisabeth Götzinger neben den Gästen und Studierenden erhielt die Veranstaltung ein zusätzliches Gewicht.



Den Hauptvortrag hielt Frau Professorin Dr. habil. Petia Genkova über **Diversity Potentiale** in Organisationen und in der Gesellschaft. Prof. Dr. Genkova forscht seit Jahren auf dem Gebiet von Diversity, Migration und Gender Mainstream und betont die Bedeutung der Wertschätzung und Förderung von Diversity. Das Thema Diversity rückt in der Bundesrepublik Deutschland immer weiter in den Mittelpunkt, so dass auch zahlreiche Medien über dieses Thema berichten. Beispielsweise wird in dem Artikel „Vielfalt in der Belegschaft zahlt sich aus“, der im Jahre 2012 in der Zeitschrift Zeit erschienen ist, über Diversity und deren Vorteile in der Belegschaft berichtet (Kraske, 2012). Allerdings macht der Artikel „Der Staat verschläft die Integration“ von Nicole Sagener deutlich, dass der Staat sich mit den Verbesserungen bezüglich des Zugangs von Migranten und Migrantinnen zum Arbeitsmarkt noch schwer tut. Im Bereich Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt selbst haben es Personen mit Migrationshintergrund immer noch sehr schwer. Eine Umfrage der Bundesagentur für Arbeit zeigte, dass unter den Arbeitslosen circa jeder Dritte ausländische Wurzeln hat. Bei den Hartz-IV-Empfängern lag der Anteil bei über vierzig Prozent (Sagener, 2013). Über dies hinaus zeigte eine Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), dass die Bundesrepublik Deutschland bei der Integration von Zugewanderten in den öffentlichen Dienst, im Vergleich zu den anderen OECD-Ländern, den letzten Platz eingenommen hat (OECD 2013).



Historisch gesehen stammt Diversity Management aus den USA und bedeutet Vielfaltsmanagement. Der Fokus dabei

liegt auf der Vielfalt der Mitglieder in einer Organisation, wobei sich das Konstrukt der Vielfalt auf unterschiedliche Aspekte beziehen kann. Da es eine Vielzahl an Gesichtspunkten gibt, die diesbezüglich berücksichtigt werden können, hat sich die amerikanische Forschung auf die so genannten Big 8 beschränkt (Krell, 2008). Die Big 8 sind die am häufigsten berücksichtigten Dimensionen, zu denen ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, organisationale Rolle beziehungsweise Funktion, Alter, sexuelle Orientierung, mentale oder physische Fähigkeiten und Religion gehören (Plummer, 2003). Untersuchungen von Krell & Wächter (2006) fanden heraus, dass in der Bundesrepublik Deutschland die Dimensionen Geschlecht und Kultur besonders bedeutsam sind.

Das Interesse am Diversity Management ist aus unterschiedlichen Gründen – vor allem in den letzten Jahren – stark angestiegen, wobei an dieser Stelle lediglich auf zwei Aspekte eingegangen werden soll. Zum einen verändert sich die Zusammensetzung der Bevölkerung aufgrund der sich wandelnden demographischen Prozesse, was eine größere Heterogenität in Organisationen zur Folge hat und zum anderen zeichnen sich Unternehmen und Märkte durch Internationalisierung und Globalisierung aus, was wiederum zu einem organisationsdemografischen Wandel führt (Jungbauer-Gans, 2012).

Die aktuellen Trends der gesellschaftlichen und unternehmerischen Aktivitäten gehen in Richtung Vielfalt und Individualität oder Einbeziehung und Integration. Innerhalb der Unternehmen in Deutschland und außerhalb der Unternehmen herrscht bereits eine große Vielfalt, wobei diese häufig nicht richtig erkannt und genutzt wird. Das Potential-Prinzip Diversity möchte genau diese Ressourcen aktivieren, da die Wirtschaft, die öffentliche Verwaltung sowie nicht-gewinnorientierte Organisationen zunehmend darauf angewiesen sind, die bereits vorhandenen Potentiale optimal zu nutzen, um nachhaltig und erfolgreich zu sein und in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben (Rühl, 2016; Stuber, 2009).

- Zahlreiche Studien, die vor allem in den letzten Jahren durchgeführt wurden, belegen die Wichtigkeit von Diversity. Als Resümee kann festgehalten werden, dass homogene Gruppen einen Leistungsvorteil bei Routinetätigkeiten haben; heterogen zusammengesetzte Arbeitsgruppen oder Organisationen haben jedoch Vorteile bei Aufgaben, die Einfallsreichtum, Kreativität und Nutzung von Gestaltungsspielräumen verlangen. Frau Genkova beendete ihren inhalts- und anregungsreichen Vortrag mit einer Liste von Bedingungen, die Diversität als Erfolgsfaktor begünstigen: Erfahrungen mit Vielfalt, flexible und heterogene Führungsebenen, diskriminierungsfreie Personalpolitik, Diversity Leitbilder und Trainings zu deren Umsetzung, Förderung der Identifikation mit dem Unternehmen und eines positiven Gruppenklimas trotz Heterogenität der Mitglieder.

Literaturverzeichnis

- Jungbauer-Gans, M. (2012). Call for Papers zum Thema „Theoretische und methodische Konzepte von Diversität“. Verfügbar unter http://www.socio.ethz.ch/modsim/tagungen/bochum2012/Bochum2012_CFP_Diversitaet.pdf. Zugriff am 07.01.2013.
- Kraske, M. (2012). *Vielfalt in der Belegschaft zahlt sich aus*. Zeit Online. Verfügbar unter: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-04/diversity-unternehmen.de>. Zugriff am 31.05.2017.
- Krell, G. (2008). Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.). *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (S. 63-80). Gabler.
- Krell, G. & Wächter, H. (2006). *Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung*. München: Rainer Hampp.
- OECD (2013). *Bildung auf einen Blick 2013: OECD-Indikatoren*. OECD Publishing. doi: 10.1787/eag-2013-de.
- Plummer, D.L. (2003). Overview of the Field of Diversity Management. In D.L. Plummer (Hrsg.). *Handbook of Diversity Management* (p. 1-49). Lanham.
- Rühl, M. (2016). Die Relevanz von Diversity Management aus Unternehmensperspektive. In Genkova, P. & Ringeisen, T. (2016). *Handbuch Diversity Kompetenz*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Sagener, N. (2013). *Der Staat verschläft die Integration*. Zeit Online. Verfügbar unter: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2013-05/integrationsgipfel-arbeitsmarkt-oeffentlicher-dienst.de>. Zugriff am 31.05.2017.
- Stuber, M. (2009). *Diversity: Das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren – Zusammenarbeit gestalten*. Köln: Luchterhand.

AKTUELLES

Am 20.05.2017 fand die Delegiertenkonferenz des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen in Hamm statt. Bei der Wahl des Gleichstellungsausschusses wurde Frau Prof. Petia Genkova, Vorsitzende der Sektion Politische Psychologie, einstimmig vom BDP in den Gleichstellungsausschuss gewählt. Dort wird sie für die nächsten drei Jahre tätig sein.