

BERLIN
DIVERCITY



EQUAL –

ein arbeitsmarktpolitisches Laboratorium



EQUAL ist eine Gemeinschaftsinitiative der Europäischen Union, mit der - durch die Entwicklung und Erprobung innovativer Modelle zum Abbau von Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt - ein Beitrag zur Europäischen Beschäftigungsstrategie geleistet wird.

Basierend auf den Vorerfahrungen früherer EU-Gemeinschaftsinitiativen wurde bei der EQUAL-Programmgestaltung auf ein Maximum an Innovation, Vernetzung, Synergie- und Multiplikations-Effekte gesetzt. Es werden keine Einzelprojekte gefördert, sondern integrierte Ansätze, getragen von Entwicklungspartnerschaften, in denen sich die maßgeblichen Arbeitsmarkt-Akteurinnen und -Akteure einer Region oder eines Wirtschaftsektors zusammenschließen, um neue Konzepte und Strategien zu entwickeln und zu erproben.

In Anlehnung an die Europäische Beschäftigungsstrategie widmen sich alle Entwicklungspartnerschaften einem der EQUAL-Themenfelder:

Beschäftigungsfähigkeit

- › Erleichterung des Zugangs zum bzw. Rückkehr auf den Arbeitsmarkt
- › Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt

Unternehmergeist

- › Erleichterung der Unternehmensgründung für alle
- › Stärkung der Sozialwirtschaft

Anpassungsfähigkeit

- › Förderung des lebenslangen Lernens
- › Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten

Chancengleichheit von Frauen und Männern

- › Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- › Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt

Förderung von Asylbewerberinnen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern - *Gender Mainstreaming* - sowie die *Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit* sind Querschnittsaufgaben der GI EQUAL und von allen Entwicklungspartnerschaften in ihre Ansätze einzubinden.

Ein zentraler Baustein von EQUAL ist die Förderung der europäischen Integration durch transnationale Kooperation: Nationale Entwicklungspartnerschaften vernetzen sich zu transnationalen Partnerschaften und arbeiten gemeinsamen daran, „equal opportunities for European citizens“ zu erzielen und die Arbeitsmarkt-Strukturen und -Systeme der Mitgliedsstaaten zu verändern. Innovationen sollen nicht nur angestoßen und in (einmaligen) Pilotprojekten und Ansätzen erprobt werden, sondern durch parallele und kontinuierliche Mainstreaming-Aktivitäten in die Politik- und Wirtschaftssysteme einmünden. Entwicklungspartnerschaften und ihre Ansätze müssen sich in der Förderphase behaupten, so dass sie Eingang finden in regionale, sektorale, nationale oder EU-weite Praktiken. Unterstützt wird das Mainstreaming durch Netzwerke zu den EQUAL-Themenfeldern, in denen gemeinsame Strategien zur Übertragung erfolgreicher Modelle in die Systeme der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik entwickelt werden.

Dies alles macht EQUAL einzigartig.

Ausführliche Informationen zu EQUAL erhalten Sie unter

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_de.cfm
<http://www.equal.de>

EQUAL –

a labour market policy laboratory



EQUAL is a Community Initiative of the European Union that supports the European Employment Strategy by developing and testing innovative models for the dismantling of inequalities and discrimination on the labour market.

Based on the previous experience of earlier EU Community Initiatives, the highest priority was given in the EQUAL programme design to a maximum degree of innovation, networking, synergy and multiplier effects. Support is not given to individual projects but to integrated approaches implemented by development partnerships in which the main labour market stakeholders in a region or sector join forces in order to develop and test new concepts and strategies.

Following the European Employment Strategy, all development partners concentrate on one of the EQUAL topics:

Employability

- › Improving access or return to the labour market
- › Fighting racism and xenophobia on the labour market

Entrepreneurship

- › Facilitating business start-ups for everyone
- › Strengthening the social economy

Adaptability

- › Promoting lifelong learning
- › Enhancing the adaptability of companies and employees

Equal opportunities for women and men

- › Improving reconciliation of family life and work
- › Reducing gender gaps on the labour market

Supporting asylum seekers

Gender mainstreaming and *fighting racism* and xenophobia are the cross-sectional tasks of GI EQUAL. They are to be taken over by all development partnerships into their approaches.

A central component of EQUAL is the promotion of European integration through transnational co-operation: national development partnerships work together with transnational partners on achieving “equal opportunities for European citizens” and changing the labour market structures and systems of the Member States. Innovations are not just to be initiated and tested in pilot projects and approaches but are to be taken over into the political and economic systems by means of parallel and ongoing mainstreaming activities. Development partnerships and their approaches must prove themselves in the support phase so that they can influence regional, sectoral, national or EU-wide practices. Mainstreaming is supported through networks on the EQUAL topics in which joint strategies for the transfer of successful models into the systems of the labour market and employment policy are developed.

This is what makes EQUAL so unique.

More comprehensive information on EQUAL can be accessed on
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_de.cfm
<http://www.equal.de>

Berlin DiverCity

Die Entwicklungspartnerschaft „Berlin DiverCity“ setzt sich aus vier Partner/innen

- › FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB)
- › Konzern Deutsche Telekom
- › LIFE e.V.
- › Eine Welt der Vielfalt e.V.

zusammen, die weitere Kooperationen mit Unternehmen, Institutionen, der lokalen und regionalen Verwaltung, Vereinen und Netzwerken in Berlin eingegangen sind oder in ihren Projekten mit Partnerinnen und Partnern zusammenarbeiten, um die unterschiedlichen Zielgruppen der EP zu erreichen und für strukturelle, nachhaltige Effekte in Berlin zu sorgen. Koordiniert durch das FCZB verfolgt die Netzwerkpartnerschaft das Ziel, in Berlin zur Bewältigung von Struktur- und demographischem Wandel sowie Globalisierungs-Konsequenzen beizutragen, die Umsetzung der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung in den Organisationen zu unterstützen und das zivilgesellschaftliche Engagement in der Stadt zu stärken.

Berlin DiverCity

The Development Partnership “Berlin DiverCity” consists of four partners

- › FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB),
- › Deutsche Telekom,
- › Life e.V.,
- › Eine Welt der Vielfalt e.V.

They have entered into further co-operation with companies, institutions, local and regional authorities, associations and networks in Berlin or work together with partners in their projects in order to reach the various target groups of the development partnership. They also strive to ensure sustainable, structural effects in Berlin. Co-ordinated by FCZB the network partnership pursues the goal of contributing in Berlin to mastering structural and demographic change as well as the consequences of globalisation, of implementing anti-discrimination legislation in organisations and of strengthening civil commitment in the city.

Vielfalt in Berlin

Berlin ist eine Stadt der Vielfalt: Hier leben fast 3,4 Millionen Frauen (51,2%) und Männer (48,8%) unterschiedlicher ethnischer Herkunft, unter verschiedenen sozialen Bedingungen mit stark differierenden Lebensentwürfen und Lebenssituationen. Einerseits gibt es viele ältere Bürgerinnen und Bürger, andererseits zieht die Stadt immer wieder junge Menschen aller Nationen an, die die vielfältige Kultur Berlins prägen. Fast ein Viertel der Berliner/innen ist jünger als 27 Jahre. In Berlin lebende Menschen kommen aus insgesamt 185 Ländern der Welt, mehr als 13% der Bevölkerung hat eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Zu Berlin gehört auch die Vielfalt der Religionen: Etwa 5,9 % der Bevölkerung ist muslimischen Glaubens, der evangelischen Kirche gehören 23,4 % der Berliner/innen an, der Römisch-Katholischen Kirche 9,1 %. Die jüdische Gemeinschaft hat sich im Laufe der letzten zehn Jahren durch Migrantinnen und Migranten aus Staaten der früheren Sowjetunion verdoppelt; derzeit zählt die Jüdische Gemeinde zu Berlin gut 11.000 Mitglieder. Auch hinduistische und buddhistische Religionsgemeinschaften sind in der Stadt vertreten.

Auf dem Berliner Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem hat sich Vielfalt jedoch noch nicht durchgesetzt, wie wenige ausgetastete Zahlen belegen: Noch immer „wählen“ 52% der Schulabgängerinnen ihre Ausbildung zwischen nur 10 Berufen, der Anteil der erwerbstätigen Frauen im IuK-Bereich liegt bei rund 26 %, nur 7% von ihnen nehmen Entscheidungspositionen ein; Frauen verdienen in der Branche im Durchschnitt ca. 25% weniger als Männer.

Auf dringenden Handlungsbedarf bei der Gruppe der Migrantinnen und Migranten ohne deutsche Staatsangehörigkeit verweist ihre Arbeitslosenquote: Sie ist mit 46,1% doppelt so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Berlin, der Anteil von Frauen an der Zielgruppe beträgt 38,9%, wobei von einer hohen Anzahl nicht

registrierter arbeitsloser Migrantinnen ausgegangen werden muß (Zahlen liegen hier nicht vor). Alarmierend ist auch die Anzahl der jungen Frauen mit Migrationshintergrund ohne Berufsausbildung, die bei 77,4% liegt.

Wo Vielfalt ist, gibt es auch Reibung. Und Reibung bedeutet sowohl die Chance, voneinander zu lernen, als auch die Herausforderung, mit Spannung und Konfliktpotential umzugehen. Kulturelle Vielfalt bedeutet Bereicherung, wenn es den Mitgliedern der Gesellschaft gelingt, ihre Einstellungen und Handlungskompetenzen entsprechend zu erweitern. Vielfalt in all ihren Facetten zu stärken und Diskriminierung und Ungleichheit zu bekämpfen, setzt jedoch auch voraus, dass sich Strukturen, Prozesse und nicht zuletzt der Zugang zu Ressourcen in den Organisationen von Politik, Wirtschaft und Verwaltung, in Bildung und beim Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen verändern.

Der Ansatz von Berlin DiverCity unterstützt dabei, durch vier vernetzte Teilprojekte und auf unterschiedlichen Ebenen diese Veränderungen auf Organisations- und individueller Ebene herbeizuführen.

Diversity in Berlin

Berlin is a city of diversity: almost 3.4 million women (51.2%) and men (48.8%) of different ethnical origin live here under varying social conditions with very different lifestyles and life situations. On the one hand there are many older people, on the other the city continues to attract young people of all nationalities who shape the diverse culture of Berlin. Almost one-quarter of Berliners are under the age of 27. People living in Berlin come from a total of 185 countries; more than 13% of the population has a foreign passport.

Berlin also has a diverse religious landscape: around 5.9% of the population is of Muslim faith; 23.4% of Berliners are members of the Protestant Church and 9.1% of the Roman Catholic Church. Over the last 10 years the Jewish community has almost doubled in size as a consequence of the arrival of immigrants from former Soviet bloc countries. At the present time, the Jewish Community Berlin has just over 11,000 members. There are also Hindu and Buddhist religious communities in the city.

However, this diversity is not reflected on the Berlin labour market and in the education, vocational training and employment system as documented by a few pertinent numbers: 52% of female school leavers still “choose” their first initial training from amongst one of 10 occupations; the proportion of women who work in the information and communication sector is around 26%. Only 7% of them hold decision-making positions. In this sector women earn on average around 25% less than men.

The unemployment rate amongst immigrants without German citizenship underlines the urgent need for action. At 46,1% it is twice as high as the average unemployment rate in Berlin. The share of women in the target group is 38.9% whereby a high number of unregistered unemployed immigrants is likely (no figures are available on this). What is also alarming is the number of young women

from an immigrant background who have no vocational training (around 77.4%).

Wherever there is diversity, there is also friction. But friction is also an opportunity to learn from one another and to take up the challenge of dealing with tension and conflict potential. Cultural diversity means enrichment if members of society succeed in broadening their attitudes and competencies. However, strengthening all aspects of diversity and combating discrimination and inequality is dependant on changes being made to structures, processes and, last but not least, on access to resources in political, economic, administrative and educational organisations and on access to all social areas.

The approach of Berlin DiverCity helps to bring about these changes on the organisational and individual side through four network sub-projects on very different levels.

Vielfalt durch Diversity-Management

Der Diversity-Management-Ansatz ist entstanden als Reaktion und Ergebnis der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung, in der zunächst Amerikaner/innen afrikanischer Abstammung und danach die Frauenbewegung um die Einhaltung der Menschenrechte und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft kämpften. Vor dem Hintergrund der daraus resultierenden Antidiskriminierungs-Gesetzgebung, demographischem Wandel, Globalisierung und Anforderungen der Wissensgesellschaft wurde „Managing Diversity“ als Ansatz zur Gestaltung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen entwickelt. Etwa 90 Prozent der 500 führenden Unternehmen (Fortune 500) arbeiten mit Diversity-Management-Ansätzen. Untersuchungen, die belegen, dass sich Diversity-Management nicht nur positiv auf die Zusammenarbeit einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft auswirkt, sondern auch nachweislich mehr Effizienz und ökonomische Vorteile hervorbringt, sorgten für eine weitere Verbreitung des Ansatzes (z.B. in einer wachsenden Anzahl von Behörden, Universitäten, NRO).

In Deutschland wird Diversity-Management derzeit vor allem in großen, international agierenden Unternehmen praktiziert, aber auch in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und in Verwaltungen gibt es inzwischen Projekte zu seiner Implementierung. Die Verbreitung in Deutschland wird forciert durch Untersuchungen europäischer Unternehmen, die durch Diversity-Management einen Imagegewinn verzeichnen, die hochqualifiziertes Personal für sich gewinnen und binden können, eine Erhöhung von Motivation und Effizienz verzeichnen sowie besser bei Dienstleistungsorientierung sowie Kundinnen- und Kundenzufriedenheit abschneiden.

Befördert wird der Paradigmenwechsel in Europa von top-down vorgegebener „standardisierter Corporate Identity“ hin zu gelebter Vielfalt auch durch die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien (2000/43/EG, Anti-Rassimus-Richtlinie 2000/78/EG, Beschäftigungs-Richt-

linie 2002/73/EG, Gleichbehandlungs-Richtlinie), die die Grundlage für ein Antidiskriminierungsgesetz auch in Deutschland bilden. Unternehmen, die sich bereits mit Diversity-Management aktiv beschäftigen, fühlen sich nach eigener Aussage besser auf die neuen Rechtsvorschriften vorbereitet.

Da Diversity-Management in Deutschland derzeit am stärksten ein Thema von (Groß-) Unternehmen ist, beschäftigt sich die Entwicklungspartnerschaft „Berlin DiverCity“ mit den Herausforderungen von Vielfalt auch auf anderen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ebenen (z.B. KMU, Bildungs- und Gesundheits-Institutionen, Verwaltung) und hat es sich zum Ziel gesetzt, den überwiegend in der Wirtschaft praktizierten Diversity-Management-Ansatz mit eher in öffentlichen Institutionen vorfindbaren Gleichstellungs-Strategien für Frauen und Männer (Gender Mainstreaming und positive Aktionen zugunsten diskriminierter weiblicher oder männlicher Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt) zu verbinden.

Variety through diversity management

The diversity management approach was a response to and result of the US civil rights movement in which African Americans and, later the women's movement, fought for their human rights and for equal opportunities in society. Against the background of the resulting anti-discrimination legislation, demographic change, globalisation and demands of the knowledge society "Managing Diversity" was developed as a means of shaping diversity in companies and institutions. Around 90% of the 500 leading companies (Fortune 500) use diversity management approaches. Studies confirm that diversity management not only has a positive effect on co-operation between the varied members of the workforce but is also proven to bring about greater efficiency and economic advantages. This led to a spread of the approach (e.g. in a growing number of public agencies, universities, NGOs).

In Germany diversity management is currently practiced above all in big, international companies, but also in small and medium-sized enterprises (SMEs) and in public agencies there are now projects for its implementation, too. Their spread is encouraged in Germany through studies by European companies which confirm that they can improve their image through diversity management, can attract and keep highly qualified staff, can raise motivation and productivity and fare better when it comes to service orientation and customer satisfaction.

The change in paradigms in Europe from top-down "standardised corporate identity" towards real diversity is promoted by the EU anti-discrimination directives (2000/43/EC, Anti-racism Directive 2000/78/EC, Employment Directive 2002/73/EC, Equal Opportunities Directive) which are also the foundation for an Anti-discrimination legislation in Germany. Companies which have already turned their active attention towards diversity management comment that they feel they are better prepared for the new legal provisions.

Since diversity management in Germany is currently a predominant topic amongst (big) companies, the development partnership "Berlin DiverCity" looks at the challenges of diversity also on other economic and social levels (e.g. SMEs, education and health institutions, public administration). It has set itself the goal of linking the diversity management approach which is largely adopted in the business community with gender equality strategies (gender mainstreaming and positive actions on behalf of discriminated female or male target groups) which are to be found more in public institutions.

Berlin DiverCity und ihr integrativer Ansatz

Berlin DiverCity, als Kooperationsnetzwerk zwischen Unternehmen (z.B. Deutsche Telekom, S-Bahn Berlin u.a.), Bildungs-Institutionen (FrauenComputerZentrumBerlin e.V., Life e.V., Eine Welt der Vielfalt e.V., Universitäten, Jugendbildungs-Institutionen) sowie NROs und lokale und regionale Verwaltungen verbindet arbeitsmarkt- mit wirtschaftspolitischen und Gleichstellungs-Strategien:

Gender- und Diversity-Management werden mit Corporate Social Responsibility-Projekten verzahnt und in bzw. mit Berliner KMU, Verwaltungen, Institutionen und Nicht-Regierungs-Organisationen umgesetzt. Durch Sensibilisierung, Coaching, PR-/Image-Maßnahmen, Know-how-Transfer zwischen Unternehmen und in Institutionen und gemeinsam entwickelten „Produkten“ sollen die Bewältigung von Struktur- und demographischem Wandel, Globalisierung und die Umsetzung der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung in den Organisationen unterstützt und begleitet sowie das zivilgesellschaftliche Engagement in der Stadt gestärkt werden. Gleichstellungspolitisch orientierte Ansätze (z.B. work-life-balance-Aktivitäten, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Flexibilisierung von Arbeit und Lernen durch IT-Unterstützung) werden in die Diversity-Strategien integriert. Kompetenzentwicklung zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen für weibliche (EQUAL)-Zielgruppen wird in unterschiedlichen Projekten realisiert: Diversity-Wissens- und Kompetenzmanagement-Fortbildung für Migrantinnen und Nicht-Migrantinnen und Frauen in Führungspositionen, Entwicklung und Umsetzung gendersensibler Rekrutierungs-Verfahren, wie Assessments für (Fach-)Hochschulen und Unternehmen, (Net-)Mentoring und Diversity-Trainings für Lehrer/innen und Schüler/innen, Mitarbeiter/innen aus KMU und Institutionen werden entwickelt und durchgeführt.

Durch gemeinsame Produkte, in deren Entwicklung sowohl die Unternehmen und Organisationen als auch die Teilnehmer/innen involviert sind, teilweise auch in Form von Corporate Social

Responsibility-Projekten der Unternehmen werden Kooperation und Win-win-Situationen für beide Seiten realisiert.

Ziel der EP ist es, Berlin nach Abschluss der EQUAL-Förderperiode drei gemeinsam entwickelte Verfahren/Instrumente zur Verfügung zu stellen:

1. Module und Leitlinien für ein Diversity-Audit:

Anknüpfend an die Erfahrungen mit Audits zu Chancengleichheit von Frauen und Männern und Qualitätsmanagement werden Module entwickelt, die sich in bestehende Verfahren integrieren lassen. Sie sollen Organisationen prozessorientiert bei Reflektion und Implementierung von Gender-Diversity-Strategien unterstützen und werden kombiniert mit Beratung, Coaching und Training.

2. Ein mit internationalem Diversity-Know-how bestücktes öffentliches Wissensmanagement-System, in dem alle Beteiligten von Berlin DiverCity – und hierzu zählen auch die transnationalen Partnerschaften – Erfahrungen, Erkenntnisse, Business Cases, Methoden, Instrumente und good practice einarbeiten.

Ein gemeinsamer Erfahrungs- und Lernort auf der IT-basierten Plattform dient allen Beteiligten als Forum.

3. Kriterien für die Einbeziehung von Gender-Diversity in die Vergabe öffentlicher Fördermittel:

Es werden Vorschläge für die Integration von Gender-Diversity-Qualitätskriterien in (ESF-) Förderprogramme bzw. Vergaberichtlinien in Berlin erarbeitet. Dieses Instrument wird modellhaft für den Planungs-, Programmierungs-, Durchführungs- und Evaluations-Prozess des Europäischen Sozialfonds entwickelt und Beurteilungskriterien, Benchmarks und Good practice-Beispiele enthalten. Praxisnahe Trainings und Beratung der beteiligten Akteure und Akteurinnen werden den Umsetzungsprozess unterstützen.

Berlin DiverCity and its integrative approach

Berlin DiverCity is a co-operation network between companies (e.g. Deutsche Telekom, S-Bahn Berlin etc.), education institutions (FrauenComputerZentrumBerlin e.V., Life e.V., Eine Welt der Vielfalt e.V., universities, youth training institutions), NGOs and local/regional public authorities. It links labour market strategies with economic and equal opportunity strategies:

Gender and diversity management are linked to Corporate Social Responsibility (CSR) projects and implemented in or with Berlin SMEs, public agencies, institutions and non-governmental organisations. By means of awareness raising, coaching, PR/image measures, know-how transfer between companies and in institutions and jointly developed products, the tackling of structural and demographic change, globalisation and the implementation of anti-discrimination legislation are to be supported and backed in the organisations. Furthermore, civil commitment is to be strengthened in the city. Gender mainstreaming approaches (e.g. balancing work and private life, more flexibility in work and learning through IT support) are integrated into the diversity strategies. Various projects work on raising skills and competences in order to improve the labour market opportunities for female (EQUAL) target groups. Diversity knowledge and competence management further training for immigrants and non-immigrants and women in executive positions, gender-sensitive recruitment methods like assessments for universities, universities of the applied sciences and companies, (net) mentoring and diversity training for teachers and pupils, employees from SMEs and institutions are developed and implemented.

By means of joint products which are developed both by companies, organisations and participants, sometimes also in the shape of CSR projects of companies, co-operation and win-win situations are created for both sides.

The goal of the development partnership is to make available three jointly developed tools in Berlin at the end of the EQUAL period:

1. Modules and guidelines for a diversity audit:

Drawing on experience with audits on equal opportunities for women and men and quality management, modules are developed which can be integrated into existing processes. They are designed to support organisations in a process-oriented manner in the reflection and implementation of gender diversity strategies and are combined with counselling, coaching and training.

2. A public knowledge management system equipped with international diversity know-how, into which all stakeholders of Berlin DiverCity – including transnational partners – input their experience, knowledge, business cases, methods, tools and good practice. A joint experience and learning venue on the IT-based platform is a forum for all those involved.

3. Gender diversity criteria for allocating public funding:

Proposals are elaborated for the integration of gender diversity quality criteria into (ESF) programmes and allocation guidelines in Berlin. This tool is developed as a model for the planning, programming, implementation and evaluation process of the European Social Fund. It encompasses assessment criteria, benchmarks and good practice examples. Practical training and counselling for the stakeholders support the implementation process.



Berlin DiverCity –

beteiligte Partner/innen und ihre Teilprojekte

Berlin DiverCity –

partners involved and their sub-projects

Die Teilprojekte der vier Partner/innen der Entwicklungspartnerschaft Berlin DiverCity:

- › **Diversity-Wissens- und Kompetenzmanagement**
FrauenComputerZentrumBerlin e.V.
- › **Diversity-Implementierung in einem internationalen Konzern**
Konzern Deutsche Telekom
- › **Diversity-Recruitment**
Life e.V.
- › **Diversity-Empowerment für Berliner Unternehmen**
Eine Welt der Vielfalt e.V.

The sub-projects of the four partners of the development partnership Berlin DiverCity:

- › **Diversity knowledge and competence management**
FrauenComputerZentrumBerlin e.V.
- › **Diversity implementation in an international group**
Deutsche Telekom
- › **Diversity recruitment**
Life e.V.
- › **Diversity empowerment for Berlin companies**
Eine Welt der Vielfalt e.V.

Diversity-Wissens- und Kompetenzmanagement

Das FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB) entwickelt seit 1984 innovative Fortbildungen für Frauen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien. IT- und Medienkompetenz-Trainings zielen auf mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und die Bekämpfung des digital divide. Im Auftrag der EU-Kommission, von Ministerien, öffentlicher Verwaltung, Unternehmen und NGOs organisiert das FCZB außerdem Konferenzen, entwickelt Studien und Lern-Materialien sowie Internet-Plattformen zu Themen wie Gender und IT, E-Learning, Kompetenzerfassung und -Entwicklung, Interkulturelle Kompetenzen, Diversity und Gender Mainstreaming.

Das FCZB führt in der Entwicklungspartnerschaft das Teilprojekt „Diversity, Wissens- und Kompetenzmanagement“ durch. Bestandteile des Projektes sind die Fortbildung „Diversity, Wissens- und Kompetenzmanagement“ für Akademikerinnen, berufsbegleitende, durch E-Learning unterstützte Module zu Diversity und Wissensmanagement, unterrichtsunterstützendes E-Learning und Online-Tutoring für Lehrer/innen und Schüler/innen mit Migrationshintergrund sowie die Umsetzung einer Internet-Wissensmanagement-Plattform zum Thema Diversity.

Diversity-Wissens- und Kompetenzmanagement

Diversity und Wissensgesellschaft – mit diesen Begriffen wird auf zwei zentrale Herausforderungen für Menschen, Institutionen und Unternehmen hingewiesen, die künftig Leben und Arbeit v. a. in Metropolen wie Berlin prägen werden. Gesellschaftliche Teilhabe und Arbeitsmarktchancen hängen von den (Selbst-)Lernkompetenzen der Menschen und der Veränderungsfähigkeit von Wirtschaft und Institutionen ab sowie von der Bereitschaft aller, Unterschiedlichkeit und Vielfalt als Chance zu nutzen.

Aus dieser Perspektive werden im Teilprojekt des FCZB existierende Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt und ungleiche Chancen beim Zugang zu zukunftsrelevantem Know-how angegangen. Modellhaft werden integrative Lösungswege beschritten, die gesellschaftliche Vielfalt mit der Partizipation möglichst vieler Menschen an der

Wissensgesellschaft zu verbinden: Zum einen werden die (beruflichen) Handlungskompetenzen bisher benachteiligter Gruppen, z.B. Migrantinnen, durch adäquate Angebote gestärkt. Gleichzeitig werden Diversity-Ansätze in Unternehmen, Institutionen (wie Schulen) und Organisationen (wie Non-Profit-Organisationen) verbreitet, wodurch Strukturen und „Kulturen“ eingeschliffener organisationaler Verhaltensweisen verändert werden.

Fortbildung „Diversity-Wissens- und Kompetenzmanagement“

Die Fortbildung bietet arbeitslosen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund die Möglichkeit, mit einem innovativen Qualifikationsprofil, das sich aus ihrer Ausgangsqualifikation (Pädagogik, Psychologie, Sozial-, Natur-, Ingenieur- oder Wirtschaftswissenschaften) sowie Diversity- und Wissensmanagement-Know-how zusammensetzt, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Das geschieht in enger Kooperation mit Berliner Institutionen und Unternehmen, die durch eine praxisbezogene Zusammenarbeit mit den Teilnehmerinnen unterstützt und animiert werden, Diversity- oder Wissensmanagement-Projekte in ihren Organisationen umzusetzen.

Wissens- und Diversity-Management beinhalten Kompetenzen, die insbesondere in der Organisations- und Personalentwicklung, im Marketing und in der in Bildungsarbeit sowie in jeder Form von teambasierter Arbeitsorganisation gefragt sind: Individuelle Kenntnisse und Fähigkeiten von Menschen werden bewusst in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen, geschätzt und in ihrer Entwicklung gefördert. Diese Handlungsperspektive beinhaltet jenseits von Diversity- auch den Wirkungsbereich von Wissens- und Kompetenzmanagement. Es geht darum, das in einer Organisation vorhandene Wissen zu bewahren, zu entwickeln und für alle Mitarbeiter/innen im Kontext ihres Arbeitsumfeldes nutzbar zu machen. Hierzu sind u. a. sowohl kommunikative Kompetenzen als auch Kenntnisse für den Einsatz moderner IT-Technologien (Datenbanken, Contentmanagement-Systeme u.a.) nötig.

In der Fortbildung werden Frauen mit und ohne Migrationshintergrund und aus unterschiedlichen sozio-kulturellen Kontexten zusammen arbeiten und lernen, um Diversity – z.B. in der Teambildung - erfahrbar zu machen. Die Fortbildung ist modular aufgebaut, und neue Lern- und Arbeitsformen sind integraler Bestandteil, um lebenslange Lernstrategien zu initiieren: Präsenz-Fortbildung wechselt ab mit selbst-organisiertem Lernen und E-Learning, Selbstlernkompetenzen und individuelle Schwerpunktsetzungen bei der Kompetenzentwicklung werden gefördert. Empowerment-Ansätze, Ausbau von Fremd-Sprachenkenntnissen, interkulturelle Kommunikation, Coaching und andere didaktische Strategien setzen immer an den individuellen lebens- und berufsbiographischen Erfahrungen und an der jeweiligen Lebenssituation der Frauen an.

Aus politischer und ökonomischer Perspektive betrachtet, ist es wohl unumstritten, dass Diversity- und Wissensmanagement-Kompetenzen über die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und Organisationen entscheiden. Es wird jedoch nicht ausreichen, wenn einzelne Wissensträger/innen das Thema intern in Organisationen besetzen und über befristete Projekte vorantreiben. Damit ist weder den Organisationen noch den Diversity-/Wissensmanagerinnen längerfristig gedient. Um einen nachhaltigen Effekt zu erzielen und ein Umdenken in Institutionen und Unternehmen zu unterstützen, ist eine Koppelung mit Corporate Social Responsibility (CSR) Aktivitäten geplant.

In der Fortbildung wird die kombinierte Bearbeitung von „Angebot und Nachfrage“ so gestaltet, dass Teilnehmerinnen der Umsetzung von Diversity-Management in Berliner Unternehmen und Organisationen mitarbeiten, ihre Praxisprojekte und Praktika dort absolvieren - als „Mittlerinnen“ zwischen Unternehmen und Non-Profit-Organisationen Corporate Social Responsibility-Projekte umsetzen, die Wissensmanagement-Plattform der Entwicklungspartnerschaft zum Thema Diversity mitgestalten und inhaltlich durch Recherchen, Interviews etc. füllen.

Diversity und neue Lernmethoden: Berufstätige Frauen und Multiplikatoren/innen

Für berufstätige Frauen, die Aufgabenbereiche mit Personalverantwortung abdecken, den innerbetrieblichen Aufstieg planen oder bereits realisieren, wird ein modular aufgebautes Blended-Learning-Angebot entwickelt, das sie mit Diversity- und Wissensmanagement-Strategien vertraut macht. Über diese Zusatzqualifikation können die Frauen ihr individuelles Kompetenzprofil erweitern und zuspitzen und werden gleichzeitig zu wichtigen Multiplikatorinnen bei der Verbreitung von Diversity in Berliner Unternehmen und Institutionen.

Multiplikatorische Effekte und eine Stärkung individueller Handlungskompetenz ergeben sich ebenso aus speziellen Trainings und Coaching-Angeboten für Lehrer/innen zur Einführung von neuen Lernformen (E-Learning, Blended-Learning, Online-Tutoring) im Schulunterricht, die das FCZB in Kooperation mit dem wannseeFORUM - Wannseeheim für Jugendarbeit e.V. entwickelt. Innovativ ist dabei besonders die Berücksichtigung von Gender-Diversity-Gesichtspunkten, um Kindern/Jugendlichen aus sehr unterschiedlichen Lernkulturen gerecht zu werden.

In Kooperation mit Schulen ans Netz e.V. entwickelt das FCZB interkulturelle, an den Lernerfahrungen von Schüler/innen mit Migrationshintergrund anknüpfende E-Learning-Module und Online-Tutorials. Die Materialien werden für die Plattform „lift“ entwickelt und sollen lernunterstützend eingesetzt werden. „lift“ ist eine Lernplattform, die sich speziell an Schüler/innen mit Migrationshintergrund richtet.

Diversity knowledge and competence management

FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB) has been developing innovative further training courses for women in the field of information and communication technologies since 1984. IT and media competence training aims to bring about more equal opportunities on the labour market and to combat the digital divide. On behalf of the European Commission, ministries, public agencies, companies and NGOs, FCZB also organises conferences and develops studies, learning materials and Internet platforms on subjects like gender and IT, e-learning, competence recording and development, intercultural competences, diversity and gender mainstreaming.

In the development partnership FCZB is responsible for the sub-project “Diversity Knowledge and Competence Management”. The project components are a 1-year further training course “Diversity Knowledge and Competence Management” for female academics, e-learning supported training modules on diversity and knowledge management for women in management positions, tuition-supporting e-learning and online tutoring for teachers and pupils from immigrant communities as well as the creation of an Internet knowledge management platform on the subject of diversity.

Diversity knowledge and competence management

Diversity and the knowledge society – these terms draw attention to two central challenges for individuals, institutions and companies that will shape life and work in urban centers like Berlin in the future. Social involvement and labour market opportunities depend on the (self-)learning skills of people and the ability of private enterprises and institutions to change. This demands the willingness of everybody involved to welcome difference and diversity as positive development opportunities.

In this context existing divisions on the labour market and unequal access to future-oriented know-how are tackled in the FCZB sub-project. In an innovative approach the project intends to provide integrative solutions of connecting the reality of diversity with the

goal of broadening participation in the knowledge society: firstly the (occupational) performance skills of previously disadvantaged groups, e.g. female immigrants, are strengthened through appropriate offerings. At the same time, diversity approaches are disseminated in companies, institutions (e.g. schools) and organisations (non-profit bodies) whereby the structures and “cultures” of entrenched organisational patterns of behaviour are changed.

Further training “Diversity knowledge and competence management”

The training offers unemployed women, with and without migration experience, the opportunity to improve their chances on the labour market by means of an innovative qualifications profile composed of their initial qualifications (educational theory, psychology, social, natural sciences, engineering or economics) and newly acquired diversity and knowledge management skills. This is done in close cooperation with Berlin institutions and companies. Through practice-based cooperation with the trainees the companies and institutions are then encouraged to implement diversity or knowledge management projects in their organisations.

Knowledge and diversity management encompasses competences that are particularly in demand in organisational and Human Resources development, marketing, educational work and in every form of team-based work organisation. Individual expertise and skills are consciously seen in all their diversity, are esteemed and their development is promoted. This is part of the action programme of diversity management but it also describes the tasks and interventions of knowledge and competence management: it’s all about keeping existing knowledge in a company, developing it and making it available to all staff members in the context of their work environment. This calls, amongst other things, for communicative skills as well as an understanding of the use of modern IT technologies (databases, content management systems, etc.).

The group of trainees will consist of women from different socio-cultural contexts, with and without migration background; the women will therefore learn to deal with challenges of diversity, e.g. in team-building, in a practical and direct manner. The course has a modular structure and new learning and working methods are an integral part of the course design in order to initiate lifelong learning strategies: classroom-based training alternates with self-organised learning and e-learning; self-learning skills and individual specialisation are promoted in the skill development process. Empowerment approaches, building on (foreign) language skills, intercultural communication, coaching and other didactic strategies are always geared to the respective situation of the women and their individual life and career experiences.

Looked at from a political and economic perspective, hardly anyone will dispute that diversity and knowledge management skills decide on the future survival of companies and organisations. However, it will not be enough for individual knowledge bearers to take this subject on board within their organisations and carry it forward by means of short-term projects. On a long-term basis this is neither satisfactory for the organisations nor for the diversity knowledge managers. In order to achieve a sustainable impact and to promote the rethinking of attitudes in institutions and companies, a link with Corporate Social Responsibility (CSR) activities is built into the project design.

In the training the partnership's strategy of combining dynamics of "supply and demand" is realised in such a way that the trainees are involved in the implementation of diversity management in Berlin companies and organisations. They do their practical projects and work placements there - as "mediators" between companies and non-profit organisations they implement Corporate Social Responsibility projects, they co-shape the knowledge management platform of the development partnership on the subject of diversity and provide content input through research, interviews, etc.

Diversity and new learning methods: working women and multipliers

For working women with Human Resources responsibilities or those who plan or have already pursued in-company career advancement, a modular blended learning scheme is developed that familiarises them with diversity and knowledge management strategies. By means of these additional skills women can build on and hone their individual competence profile and, at the same time, become important multipliers in the dissemination of diversity in Berlin companies and institutions.

Multiplier effects and a strengthening of individual performance skills also result from special training and coaching offerings for teachers on the introduction of new forms of learning (e-learning, blended learning, online tutoring) in schools, developed by FrauenComputerZentrumBerlin in cooperation with wannseeFORUM-Wannseeheim für Jugendarbeit e.V. The innovative feature here is consideration of gender diversity aspects in order to accommodate children/adolescents from very different learning cultures.

In cooperation with Schulen ans Netz e.V, FCZB develops intercultural e-learning modules and online tutorials which pick up on the learning experiences of pupils with a migration background. The materials are developed for the platform "lift" and are to be used as a learning support. "lift" is an e-learning platform designed specifically for pupils from immigrant communities.

Diversity-Implementierung in einem internationalen Konzern

Als einer der größten Telekommunikationsanbieter Europas beschäftigt die Deutsche Telekom rund 247.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Rund ein Drittel von ihnen arbeitet in Tochter- und Beteiligungsunternehmen außerhalb Deutschlands. Die verschiedenen Kulturen zu achten und ihre nationalen Besonderheiten für den Erfolg zu nutzen, ist für die Telekom genauso wichtig wie die Entwicklung einer gemeinsamen Identität.

Mit der Ausrichtung auf die drei wesentlichen Wachstumsfelder der Branche – Breitband/Festnetz, Geschäftskunden und Mobilfunk, ergänzt um Technical Services – entwickelt die Deutsche Telekom ihre Vier-Säulen-Strategie evolutionär weiter.

Im Konzern Deutsche Telekom ist der Fachbereich Diversity (in der Konzernzentrale im Zentralbereich Human Resources Development) verantwortlich für das Teilprojekt „Diversity-Implementierung“ in der Entwicklungspartnerschaft „Berlin DiverCity“. Hier werden für den gesamten Konzern – national und international – Ziele, Strategien und Regelungen für die Implementierung des Diversity-Managements festgelegt, Maßnahmen pilotiert und umgesetzt.

Diversity-Implementierung in einem internationalen Konzern

Grundlegende Veränderungen unseres geschäftlichen Umfeldes, insbesondere der demografische und kulturelle Wandel sowie neue gesetzliche Anforderungen, wie z.B. die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien und ihre jeweilige Umsetzung in den EU-Ländern, erfordern eine Überprüfung, Anpassung oder Ergänzung unserer Handlungsgrundsätze. Auf diese Herausforderungen antwortet die Deutsche Telekom mit der Einführung von Diversity als Managementkonzept.

Dieses beinhaltet die Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung und Nutzung von Vielfalt im Sinne einer Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfslagen und Potentiale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden Aktionärinnen und Aktionären etc.

In einem international agierenden Konzern, der unterschiedliche Kulturen unter einem gemeinsamen Dach vereint und in einer Vielzahl unterschiedlicher Geschäftssegmente tätig ist, stellen Vielfalt und eine wertschätzende Grundhaltung im Umgang mit Diversity einen Schlüssel zum Geschäftserfolg des Unternehmens dar. Darüber hinaus verbindet der Konzern mit der Einführung von Diversity-Management seine Geschäftsaktivitäten mit gesellschaftlichem Engagement. Jenseits der unternehmerischen Ziele und Aufgaben fühlt sich die Deutsche Telekom dem Gemeinwesen verpflichtet und leistet einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft, insbesondere zur europäischen Integration und zur Weiterentwicklung des Technologiestandortes Deutschland.

In ihrem Teilprojekt wird die Telekom am Standort Berlin drei Schwerpunkte des integrierten Handlungsansatzes der Entwicklungspartnerschaft modellhaft umsetzen. Die unterschiedlichen Maßnahmen werden – als good practice-Beispiele – für andere Unternehmen und Institutionen aufbereitet und zur Verfügung gestellt.

Umsetzung einer Diversity-Strategie

Diversity-Management unterstützt die Schaffung einer innovativen, effizienten und qualitätsorientierten Unternehmenskultur. Die vom Vorstand der Deutschen Telekom beschlossene Diversity-Policy bildet die Grundlage für die Implementierung. Die Policy nimmt Bezug auf die Antidiskriminierungs-Richtlinien und schafft innerhalb des Konzerns eine einheitliche Definition von Diversity. Der Prozess der konzernweiten Umsetzung der Diversity-Policy wird durch das Teilprojekt am Standort Berlin beschleunigt.

Eine Maßnahme des Teilprojekts beinhaltet die Entwicklung einer Kommunikationskampagne, mit der am Standort Berlin das Verständnis von Diversity und der konzernweiten Diversity-Strategie gefördert werden soll. Dabei werden verschiedene Kanäle genutzt, um auf allen (Hierarchie-)Ebenen effektiv zu kommunizieren. Die übliche Medien-Nutzung (Internet/Intranet etc.) wird ergänzt durch

den Einsatz von Workshops und anderen Veranstaltungen, die das Bewusstsein für Vielfalt fördern, in dem sie deren Potentiale konkret erfahrbar machen. Diese und andere Maßnahmen zielen auf eine Erweiterung von Diversity-Kompetenzen der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte. Darüber hinaus beinhaltet die Implementierung die Entwicklung und Erprobung von Diversity-Instrumenten (z.B. ein „Diversity-Self-Assessment-Tool“) zur Nutzung der Potentiale von Vielfalt sowie die Integration von Diversity-Aspekten in zentrale Unternehmensprozesse.

Work & Life Balance-Maßnahmen aus Diversity-Perspektive

Die Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert die Zufriedenheit, Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen nachhaltig. Diversity wird in diesem Kontext verstanden als Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse/Bedarfe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend ihrer individuellen Lebenssituation. Neben dem „Elterncoaching“ für interessierte Mütter und Väter werden deshalb auch Workshops wie z.B. „Erfolgsbestimmende Kompetenzen kennen und nutzen“ angeboten. In Zusammenarbeit mit den „Lokalen Bündnissen für Familie“ (Bundesinitiative des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) in Berlin werden Maßnahmen zur Stärkung familienfreundlicher Strukturen auf lokaler Ebene mit Hilfe aller gesellschaftlichen und politischen Gruppen entwickelt und umgesetzt. Diese Kooperation bietet auch die Gelegenheit, die im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft modellhaft entwickelten Strategien zu verbreiten und im gesellschaftlichen Mainstream zu verankern.

Jugend-Mentoring-Portal – ein Blended Mentoring Programm

Zur Unterstützung des Personalmarketings und um der künftigen demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen, werden ein Jugend-Mentoring-Portal sowie ein „Blended Mentoring Programm“ entwickelt und in Berlin als Pilotprojekt umgesetzt. JUMP in MINT (Jugend-Mentoring-Portal in Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaft, Technologie, Energie und Handwerk) unterstützt Schülerinnen und Schüler in ihrer Berufsorientierung.

Im öffentlichen Bereich des Portals werden allen interessierten Jugendlichen Informations- und Lernmodule in den Bereichen Kommunikation und Sozialkompetenz angeboten. Darüber hinaus sollen in einem geschlossenen Nutzer/innen-Bereich mit Hilfe eines IT-basierten Mentoring-Programms gezielt Schülerinnen motiviert werden, die Berufsfelder Informationstechnik, Naturwissenschaften, Handwerk und Technik für sich zu erschließen.

Mentees und Mentorinnen und Mentoren können sich hier in einem lockeren Rahmen virtuell begegnen und austauschen. Zusätzlich können sich die „Tandems“ auch persönlich treffen. Für einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch werden Präsenz-Workshops und Exkursionen für alle Teilnehmer/innen am Mentoring-Programm organisiert.

Über eine Laufzeit von 12 Monaten werden zwei Gruppen mit jeweils 20 Mentees zeitversetzt an den Start gehen. Die Mentees sind Berliner Schülerinnen, insbesondere Migrantinnen, der Klassenstufe 8 von Haupt- und Realschulen und der Klassenstufen 9 von Gymnasien und Gesamtschulen. Die Mentorinnen und Mentoren sind Expertinnen und Experten in MINT-Berufen. Sie bringen die benötigten fachlichen und anderen Kompetenzen mit, um die Mentees auf deren Weg in eine traditionell von Männern dominierte Fachwelt gut zu begleiten und effektiv zu unterstützen.

Durch die regionale Ausrichtung des Mentoring-Projektes und die Einbeziehung von Unternehmen, Schulen und Hochschulen wird die Partnerschaft zwischen Wirtschaft und Bildung gestärkt und nachhaltig in der Gesellschaft verankert.

Diversity implementation in an international group

Deutsche Telekom, one of the biggest telecommunication providers in Europe, employs around 247,000 people. Around one-third of them work in subsidiaries and holdings outside Germany. For Deutsche Telekom respecting the different cultures and using their national specificities for securing success is just as important as developing a common identity.

Deutsche Telekom has developed its four pillar strategy by now focusing on the three main areas of growth in the industry – broadband/landline network, business customers and mobile phones - and technical services.

Within the Deutsche Telekom Group the Diversity Department (at Head Quarters in the central department Human Resources Development) is responsible for the sub-project “Diversity Implementation” in the development partnership “Berlin DiverCity“. This is where goals, strategies and regulations for the implementation of diversity management are laid down and pilot measures are undertaken and implemented for the overall group – both national and international.

Diversity implementation in an international group

Fundamental changes in our business environment, particularly demographic and cultural change as well as new statutory requirements like for instance the EU anti-discrimination directives and their respective transposition in the EU Member States, necessitate a re-examination, adjustment or supplementation of our action principles. Deutsche Telekom has responded to these challenges by introducing diversity as a management concept. This encompasses the recognition, esteem, inclusion and use of diversity as a way of responding to different situations and tapping the potential of employees, customers, and shareholders etc.

In an international group that brings together different cultures under one common roof and is active in a number of different business segments, variety and a respectful attitude towards diversity are the keys to the company’s business success.

Furthermore, in introducing diversity management the group is giving a social commitment dimension to its business activities. Beyond entrepreneurial goals and tasks Deutsche Telekom feels it has a duty to the community. It, therefore, contributes to securing the future viability of society, in particular European integration and the further development of the technology location Germany.

In its sub-project Deutsche Telekom will implement the three main elements of the integrated action approach of the development partnership as a pilot project in Berlin. The different measures will be processed as good practice examples for other companies and institutions and then made available.

Implementation of a diversity strategy

Diversity management supports the creation of an innovative, efficient and quality-oriented corporate culture. The diversity policy approved by the Management Board of Deutsche Telekom is the foundation for implementation. The policy draws on the anti-discrimination guidelines and establishes a uniform definition of diversity within the group. The process of group-wide implementation of the diversity policy is accelerated through the sub-project at the Berlin location.

One aspect of the sub-project involves developing a communication campaign to promote understanding of diversity and the group-wide diversity strategy at the Berlin location. Various channels are used in this context in order to effectively communicate on all (hierarchical) levels. The customary media use (Internet/Intranet etc.) is supplemented by the use of workshops and other events which raise understanding of diversity by highlighting concrete potential. This and other measures aim to build on the diversity competencies

of staff members and management. Furthermore, implementation encompasses the development and testing of diversity tools (e.g. a diversity self-assessment tool) in order to tap into the potential of diversity as well as the integration of diversity aspects into core corporate processes.

Work and life balance measures from the diversity perspective

Supporting the workforce when it comes to balancing work and private life promotes satisfaction, motivation and identification with a company on a long-term basis. In this context, diversity is seen as consideration for the various needs/demands of the workforce in line with their individual life situation. This includes “parent coaching” for interested mothers and fathers as well as workshops on subjects like “Getting to know and using competencies that contribute to success”. In co-operation with the “Local Alliances for Family” (federal initiative of the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth) in Berlin, measures to strengthen family-friendly structures on the local level are developed and implemented with the help of all social and political groups. This co-operation is also an opportunity to disseminate the innovative diversity strategies developed in the development partnership in the social mainstream.

Youth mentoring portal – a blended mentoring programme

In order to support Human Resources marketing and to take account of future demographic developments, a youth mentoring portal and a blended mentoring programme are being developed and implemented in Berlin as a pilot project.

JUMPin MINT (youth mentoring portal in mathematics, IT, natural sciences, technology, energy and craft trades) supports pupils in their career orientation.

In the public domain of the portal all interested young people are offered information and learning modules in the areas communication

and social skills. Furthermore, in a restricted access user section female pupils in particular are to be motivated to take up jobs in IT, natural sciences, craft trades and technology with the help of an IT-based mentoring programme. Mentees and mentors can come together in an informal virtual environment and talk to each other. In addition, the “tandems” can also meet face to face. Actual workshops and excursions for all participants in the mentoring programme are organised in order to encourage a common exchange of experience.

Two groups consisting of 20 mentees will gradually head for the starting line over a period of 12 months. The mentees are female Berlin pupils, in particular female immigrants, in grade 8 at lower secondary schools and in grade 9 at grammar schools and comprehensive schools. The mentors are experts in MINT occupations. They have the necessary expert and other competencies in order to accompany and effectively support their mentees on their way towards a technical world traditionally dominated by men.

Thanks to the regional orientation of the mentoring project and the inclusion of companies, schools and universities, the partnership between the business community and educational circles is strengthened and sustainably anchored in society.

Diversity-Recruitment

Der gemeinnützige Verein LIFE e.V. ist eine Bildungsorganisation, die seit rund 20 Jahren Angebote der beruflichen Beratung und Orientierung sowie der Aus- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen durchführt. Im Mittelpunkt stehen Technik und Naturwissenschaften, Handwerk, Klimaschutz und der IT-Sektor – Bereiche, in denen die Potentiale und Kompetenzen von Frauen bisher zu wenig genutzt werden. Um hier die Ressourcen von Frauen dauerhaft zu integrieren, setzt der Verein auf die Kooperation und Vernetzung mit zahlreichen Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft, Politik, Bildung und Wissenschaft auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene.

Diversity-Recruitment

Demografische Untersuchungen zeigen es: In den nächsten Jahren wird es zu einem eklatanten Fachkräftemangel in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufen kommen. Gender- und diversity-orientierte Rekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien werden daher für den Technologiestandort Deutschland immer wichtiger. Neue Konzepte sind gefragt, um weiblichen Nachwuchs für technische Berufe zu werben und die vorhandenen Potentiale von Frauen mit technischen Qualifikationen zu nutzen.

Am Beispiel „Frauen in Technik-Berufen“ werden zentrale Aspekte eines „Diversity-Recruitment“ untersucht und Handlungsansätze entwickelt, die als Qualitätsstandards in ein „Diversity-Audit“ einfließen sollen. Aufgabe des Teilprojekts ist es, „Diversity-Recruitment“ in drei relevanten Handlungsfeldern – in Unternehmen, technischen Hochschulen und allgemeinbildenden Schulen – anzustoßen, zu begleiten und mit den Partnerinnen und Partnern gemeinsam praxisorientierte Instrumente zu entwickeln und zu erproben.

Für Unternehmen:

Um eine hohe Akzeptanz und ein größtmögliches Engagement der Beteiligten bei der Umsetzung eines Gender- und Diversity-orientierten Personalmanagements zu erreichen, wird LIFE e.V. eng mit Personalverantwortlichen aus Unternehmen zusammen arbeiten. Für die Kooperationen steht die Frage im Vordergrund, wie durch eine stärker an Diversity orientierte Personalentwicklung und -rekrutierung ein durch Fairness und Toleranz geprägtes Arbeitsklima, Innovation, neue Kundinnen-/Kundengruppen und Wettbewerbsvorteile für die Unternehmen erzielt werden können.

Geplante Aktivitäten:

- ▶ Ausbildungsmarketing zur Gewinnung weiblicher Auszubildender für technische Berufe: Technik-Workshops für Schülerinnen, Auszubildende als Technikbotschafter/innen in Schulen, weibliche Fachkräfte als Mentorinnen/Expertinnen, Betriebspraktika für Mädchen, unternehmensinterne Workshops für Lehrer/innen und Berufsberater/innen.
- ▶ Bewerbungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren von Auszubildenden: Analyse der bestehenden Verfahren unter Gender-Diversity-Gesichtspunkten, Gender-Diversity-Checklisten/Schulungen für Einstellungsgespräche, Gender- und Diversity-Kompetenz-Trainings für Ausbildungsverantwortliche.
- ▶ Personalentwicklung von weiblichen Fach- und Führungskräften: Developmentcenter zur Potentialermittlung für weibliche Fach- und Führungskräfte, handlungsorientierte Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenz, unternehmensinterne Gender- und Diversitykompetenz-Trainings.



Für technische Hochschulen:

Um technische Studiengänge für Frauen attraktiver zu machen und den Frauenanteil an technischen Hochschulen zu erhöhen, sollen Gender-Diversity-Standards in die Beurteilung und Bewertung Studierender an technischen Hochschulen einfließen. Darüber hinaus sollen Studentinnen und Absolventinnen auf den Berufseinstieg vorbereitet werden, um ihre Einstiegschancen in die technische Arbeitswelt zu erhöhen.

Geplante Aktivitäten:

- › Gender-Diversity-Assessments für Studierende an technischen Hochschulen
- › Entwicklung von gender- und diversity-sensiblen Beurteilungs- und Bewertungskriterien im Rahmen der Lehre
- › Durchführung von Workshops für Lehrende zur Schulung von gendersensibler Wahrnehmungs- und Beurteilungskompetenz
- › Strategien zur Implementierung von Gender-Diversity-Standards in die Beurteilung von Studierenden an technischen Hochschulen

Für Schulen:

Um eine Berufswahl zu unterstützen, die auf Kompetenzen statt auf Geschlechterrollen basiert, müssen Schülerinnen und Schüler bereits in der Grundschule in ihren jeweiligen Potentialen gefördert werden, ohne die herkömmlichen Geschlechterrollen zu stabilisieren. Hierzu bedarf es einer Lernförderung von Mädchen und Jungen in ihrer ganzen Unterschiedlichkeit (Lernentwicklung, Biografie, kulturelle Herkunft, spezieller Förderbedarf), die bisher in der Schule nicht selbstverständlich ist. Besonders gilt dies für naturwissenschaftliche und technische Themen in der Grundschule. Aktives und konstruktives Lernen, das gut geeignet ist, Unterschiedlichkeit sichtbar zu machen und zu nutzen, soll gefördert und in ausgewählten Schulen erprobt werden. Neue schulpolitische Vorgaben in Berlin erleichtern Veränderungen in dieser Richtung und unterstützen den Ansatz des Projekts.

Geplante Aktivitäten:

- › Blended-Learning-Fortbildungen zu naturwissenschaftlichen und technischen Themen, die Lehrer/innen in die Lage versetzen, das Fragen, Denken und Handeln von Mädchen und Jungen in seiner Unterschiedlichkeit wahrzunehmen, zu würdigen, zu fördern und den Lernenden ihre Potentiale bewusst zu machen
- › Aufbau eines Websupport-Systems zur Unterstützung und Reflexion solcher Strategien im alltäglichen Unterricht
- › Integration von Praxisforschungsstrategien mit dem Ziel, die Denk- und Lernprozesse von Kindern mit „diversen“ Merkmalen in Bezug auf naturwissenschaftliche und technische Fragestellungen zu dokumentieren
- › MultiplikatorInnen-Fortbildungen, die auf den Erkenntnissen der Praxisforschung aufbauen.

Diversity recruitment

The non-profit association LIFE e.V. is an educational organisation that has offered career guidance and orientation as well as initial and continuing training for girls and women for around 20 years. The focus is on technology and the natural sciences, craft trades, climate protection and the IT sector – areas in which the potential and competencies of women have only been used to a limited degree up to now. In order to sustainably integrate the resources of women here, the association focuses on co-operation and networking with numerous stakeholders from the business community, politics, education and the sciences on the regional, national and European levels.

Diversity recruitment

Demographic studies confirm: over the next few years a disastrous shortage of skilled workers in technical and engineering occupations will emerge. Gender and diversity-oriented recruitment and Human Resources development strategies will, therefore, become increasingly important for the technology location Germany. New concepts are needed to attract young women into technical occupations and to tap into the existing potential of women with technical qualifications.

The example “Women in technical occupations” is used to examine key aspects of “diversity recruitment” and to develop action approaches which are then to be taken over as quality standards into a “diversity audit”. The task of the project is to encourage and accompany diversity recruitment in three relevant action areas – in companies, technical universities and general schools. Furthermore, it is responsible for jointly developing and testing practice-oriented tools with partners.

For companies:

In order to achieve high acceptance and the greatest possible commitment to implementing gender and diversity-oriented Human Resources management by those involved in the process, LIFE e.V. will work closely with Human Resources managers from companies. This co-operation focuses on the question of how innovations, new client groups and competitive advantages can be secured for companies through Human Resources development and recruitment focussing on diversity and through a work climate shaped by fairness and tolerance.

Planned activities:

- ▶ Training marketing to attract female trainees to technical occupations: technology workshops for female pupils, trainees as technology ambassadors in schools, female skilled workers as mentors/experts, work placements for girls, in-company workshops for teachers and career guidance councillors.
- ▶ Application, selection and recruitment methods for trainees: analysis of existing procedures from the gender diversity angle, gender diversity checklists, training in recruitment interviews, gender and diversity competence training for training managers.
- ▶ Human Resources development of female skilled and executive staff: development center to identify the potential for female skilled and executive workers, action-oriented sourcing of gender and diversity competencies, in-company gender and diversity competence training.



For technical universities:

In order to make technical courses more attractive for women and increase the number of female students in technical universities, gender diversity standards should be taken over into the assessment and evaluation of students at technical universities. Furthermore, female students and graduates should be prepared for starting work in order to increase their chances in the technical world of work.

Planned activities:

- › Gender diversity assessments for students at technical universities
- › Development of gender and diversity sensitive assessment and evaluation criteria in teaching
- › Staging of workshops for instructors to raise their gender-sensitive perception and assessment competence
- › Strategies to implement gender diversity standards in the assessment of students at technical universities

For schools:

In order to help pupils choose an occupation based on competences instead of gender roles, they must be encouraged already in primary schools to develop their respective potential without cementing traditional gender roles. There is a need to promote the learning skills of girls and boys with attention to existing differences (learning development, biography, cultural origins, special needs) – something that has not been done systematically up to now. This applies in particular to the natural sciences and technical topics in primary schools. Active and constructive learning designed to render differences visible and to tap into them should be promoted and tested in selected schools. New school policy guidelines in Berlin smooth changes in this direction and support the project approach.

Planned activities:

- › Blended learning training programmes in natural science and technical topics which enable teachers to understand, respect and promote the different ways girls and boys ask questions, think and act, and to make pupils aware of their potential
- › Establishment of an Internet support system to promote and reflect on strategies of this kind in daily tuition
- › Integration of practical research strategies with a view to documenting the thinking and learning processes of children with "diverse" traits in respect of natural scientific and technical issues
- › Further trainings for multipliers which build on the findings of practical research.

Diversity-Empowerment in Berliner Unternehmen

Eine Welt der Vielfalt e.V. ist Anbieterin eines Diversity- und Anti-Bias-Bildungs- und Beratungs-Programms. Das Programm wurde 1985 vom A World of Difference Institute, Teil der Anti-Defamation League in den USA, entwickelt. Seit 1994 wird die für Deutschland adaptierte Fassung in Verwaltung, Wirtschaft, Städten und Gemeinden sowie Bildungsinstitutionen eingesetzt. In Berlin gibt es einen Pool von 26 Trainerinnen und Trainern.

Eine Welt der Vielfalt e.V. unterstützt Menschen in der Erweiterung ihrer Diversity-Kompetenz und verfolgt die Zielsetzung, sie zu Botschafter/innen einer gelebten Diversity-Kultur zu machen: an ihrem Arbeitsplatz, im Privatleben, im öffentlichen Raum.

Diversity-Empowerment in Berliner Unternehmen

Das Teilprojekt „Diversity-Empowerment“ von Eine Welt der Vielfalt e.V. besteht aus einem Bündel an Sensibilisierungs-, Trainings- und Coaching-Maßnahmen, die jeweils zielgruppenspezifisch und bedarfsgerecht entwickelt werden. Zielgruppen sind Bildungseinrichtungen von Schulen bis Universitäten, Institutionen und Organisationen der freien Wirtschaft sowie die öffentliche Verwaltung.

Basierend auf den langjährigen Erfahrungen des Teams, einem erprobten Handlungsansatz und einer teilstrukturierten Vorgehensweise werden gemeinsam mit den Kooperationspartnerinnen und -partnern neue Formate entwickelt und innovative Ansätze in Organisationen und Unternehmen implementiert.

Generelles Ziel der Seminare und Workshops ist es, die Diversity-Kompetenz zu stärken. Diversity-Kompetenz beinhaltet:

- › eine Sensibilisierung für unsere kulturellen Filter, wodurch eine Offenheit für jede Art von Differenz gefördert werden soll,
- › einen theoretisch und praktisch geschulten Diversity-Blick, durch den persönliche und institutionelle Diskriminierungsmechanismen erkannt und das dadurch verlorene Potential ungenutzter Ressourcen benannt werden können,
- › innovative und kreative Lösungsansätze, mit denen Vielfalt im eigenen Umfeld positiv gestaltet werden kann.

Eine Diversity-Kultur, in der das Potential aller Beteiligten wahrgenommen, wertgeschätzt und einbezogen wird, ist noch keine Selbstverständlichkeit. Vielfalt muss gestaltet werden, wenn sie nicht in Ressourcen-Kämpfen oder Routineverfahren untergehen soll. Um dieser Herausforderung zu begegnen, bedarf es geschulter Diversity-Multiplikator/innen, die das Diversity-Prinzip mit Leben füllen: im Unternehmen, in der Ausbildung, in Schulen und Hochschulen, in Verwaltung, Politik, in Nicht-Regierungsorganisationen, in der Kommune, im Bezirk, im Kiez auf der Straße.

Die Module und Übungen des Diversity-Programms von Eine Welt der Vielfalt e.V. kommen aus den Themenbereichen

- › Soziale Identität und Zugehörigkeiten,
- › Vielfalt,
- › Sprache,
- › Kulturelle Sozialisation,
- › Vorurteile und ihre Auswirkungen,
- › Diversity-Scanning im institutionellen Kontext,
- › Fallbeispiele,
- › Aktionsplanung

zum Einsatz, werden im Rahmen von Berlin DiverCity weiter entwickelt und neu kombiniert, sowie durch Beratung und Coaching ergänzt.

Die Module werden jeweils bedarfsgerecht und zielgruppenspezifisch zu einem individuellen Programm zusammengesetzt.

Die kleinste Einheit ist ein 4-Stunden-Workshop, der einen Einstieg und Überblick ermöglicht. Je nach Bedarf lassen sich 1-3-tägige Programme zusammenstellen. Einführungs-Standard ist ein 3-tägiger Workshop, der von einem gemischten Trainer/innen-Team durchgeführt wird. Im Rahmen von Berlin DiverCity wird eine 1-jährige Qualifizierung angeboten, die mit einer Zertifizierung abschließt.

Vorgehensweise beim Diversity-Empowerment

- › Durchführung einer Bedarfsanalyse auf Basis von Interviews mit Schlüsselpersonen der Organisation
- › Auswertung von vorhandenem Datenmaterial
- › Durchführung von Fokusgruppen
- › Durchführung von zielgruppenspezifischen Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen
- › Informationsveranstaltungen (z. B. zu EU-Richtlinien/Antidiskriminierungsgesetzgebung)
- › Coaching und Beratung während der Implementierung

Diversity empowerment for Berlin companies

Eine Welt der Vielfalt e.V. (A World of Difference) runs a diversity and anti-bias education and counselling programme. The programme was developed in 1985 by the A World of Difference Institute, part of the anti-defamation league in the USA. Since 1994 the approach adapted for Germany is used in public administration, companies, and communities as well as in educational institutions. Berlin has a pool of 26 trainers.

Eine Welt der Vielfalt e.V. helps people build on their diversity competences and to become ambassadors for a living diversity culture: at their workplaces, in their private lives, in the public sphere.

Diversity empowerment for Berlin companies

“Diversity Empowerment” of Eine Welt der Vielfalt e.V. consists of a package of awareness raising, training and coaching measures which are developed for specific target groups and their needs. The target groups are educational bodies ranging from schools to universities, institutions and organisations in the private sector and public agencies.

Based on the experiences of the team spanning several years, a tried-and-tested action approach and a partially structured procedure, new formats are jointly developed with the cooperation partners of Berlin DiverCity and innovative approaches implemented in organisations and companies.

The overall goal of the seminars and workshops is to strengthen diversity competence. Diversity competence encompasses:

- › raising awareness of our cultural filters aiming to promote an openness for any kind of difference;
- › a theoretically and practically trained eye for diversity by means of which personal and institutional discrimination mechanisms can be identified and the potential lost through untapped resources defined;
- › innovative and creative solutions to problems by means of which diversity can be positively shaped in one's own environment.

A diversity culture in which each individual's potential is recognised, esteemed and used is by no means a matter of course. Diversity has to be actively staged if it is not to be submerged in battles for resources or routines. In order to face up to this challenge, there is a need for trained diversity multipliers who inject life into the diversity principle: in companies, in training centres, in schools and universities, in public agencies, in NGOs, in municipalities, in districts, in neighbourhoods and on the street.

The modules and exercises in the Diversity Programme of Eine Welt der Vielfalt e.V. in the following areas are used:

- › social identity and membership
- › diversity
- › language
- › cultural socialisation
- › prejudices and their impact
- › diversity scanning in the institutional context
- › case study examples
- › action planning

They are refined within the framework of Berlin DiverCity and then put together in new combinations. They are also supplemented by counselling and coaching.

The modules are compiled into an individual programme in line with needs and target groups.

The smallest unit is a four-hour workshop which offers an introduction and overview. Depending on requirements, 1-3 day programmes can be put together. The introductory standard is a three-day workshop which is staged by a mixed trainer team. Within the framework of Berlin DiverCity a one-year, certified course is offered.

Procedure for diversity empowerment

- › Carrying out a needs analysis based on interviews with key actors in the organisation
- › Assessment of existing data
- › Setting up of focus groups
- › Staging of target-group specific training and qualification schemes
- › Information events
(e.g. on EU Directives/Anti-Discrimination Legislation)
- › Coaching and counselling during implementation

Koordination | coordination

FrauenComputerZentrumBerlin e.V.

Curvrystrasse 1 | D-10997 Berlin

Telefon: 49.30.617 970-0 | Telefax: 49.30.617 970-10

E-Mail: berlin-divercity@fczb.de | Internet: www.berlin-divercity.de

Strategische Partner/innen | strategic partners

- › Agentur für Arbeit
- › Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg
- › EBD - Europäische Bewegung Deutschland
- › Freie Universität Berlin - Institut für Management, Arbeitsbereich Personalpolitik
- › Lissy Gröner, Mitglied des Europäischen Parlaments
- › Mechthild Rawert, Mitglied des Deutschen Bundestages
- › Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, ESF-Fondsverwaltung
- › Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Referat Arbeitsmarkt und Frauen
- › Ungleich Besser mi.st | Diversity Consulting
- › Universität Bremen, Digitale Medien in der Bildung
- › ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Transnationale Partner/innen | transnational partners

- › abzwien - Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen, Wien
- › Centre of Gender studies at Faculty of Philosophy, Comenius University, Bratislava
- › Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lissabon
- › Ministry of Social Affaires and Employment, Department for the Co-ordination of Emancipation Policy, Den Haag
- › United Nations Development Programme, Warschau

Gefördert im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

