



DIVERSITY DIMENSIONEN-FRAGENKATALOG

Zur Analyse von Mehrfachdiskriminierungen / -zugehörigkeiten in Teams

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Aufbau des Fragenkatalogs	4
TEIL I: Ist-Analyse	5
1. Handlungsfeld: Personal (ggf. Ehrenamtliche)	6
2. Handlungsfeld: Ratsuchende/Nutzer_innen/Zielgruppe	9
3. Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit	12
4. Handlungsfeld: Teamsitzungen	15
5. Handlungsfeld: Vernetzungspartner_innen/Kooperationspartner_innen	17
6. Handlungsfeld: Team und ich	18
TEIL 2: REFLEXION	20
Ziel 1: Teamentwicklung	21
Ziel 2: Bewusste Veränderungen	22
TEIL 3: ZIELE	23
Impressum	25
Anhang 1 Diversity / Intersektionalität (Mehrfachdiskriminierung/ -zugehörigkeit)	26
Anhang 2 Diversity-Dimensionen	27
Anhang 3 Übungsblatt	28

Einleitung

Zielgruppe

Zielgruppe dieses Fragenkatalogs sind Teams jeglicher Organisationen (mit und ohne Erfahrung), die sich mit dem Thema Diversity / Intersektionalität (Diskriminierungsmöglichkeiten) innerhalb der Belegschaft und in den jeweiligen Arbeitszusammenhängen auseinandersetzen wollen.

Nutzen

Der vorliegende Fragenkatalog stellt einen Beitrag zur Teamentwicklung dar. Er soll es ermöglichen sich bewusst mit den Themen Diversity und Intersektionalität zu beschäftigen und bewusste sowie unbewusste Ausgrenzungen/Diskriminierung und Zugangsbarrieren zu thematisieren. Mit Hilfe von konkreten Fragestellungen werden Handlungsschritte, Strukturen und Teamverhalten hinterfragt und reflektiert. Gemeinsam wird nach Lösungs- und Handlungsansätzen gesucht und es werden die Möglichkeit geschaffen einen innerbetrieblichen Diskussionsprozess anzustoßen.

Zeitlicher Umfang

Es gibt mehrere Phasen/Abschnitte in diesem Fragekatalog, die jeweils in sich abgeschlossen sind und auch nacheinander bearbeitet werden können. Sie können so Ihre Zeit selbst verwalten, wie lange Sie jedes Mal daran arbeiten möchten. Für die erste Phase sollten mindestens vier Stunden eingeplant werden. Ab der zweiten Phase wäre jeweils ein Tag ideal. Für die zweite und insbesondere dritte Phase wird eine externe Unterstützung empfohlen. Die IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ vermittelt auf Anfrage Kontakt zu Trainer_innen, die auf die Arbeit mit dem Fragenkatalog „Diversity-Dimensionen“ spezialisiert sind.

Diversity

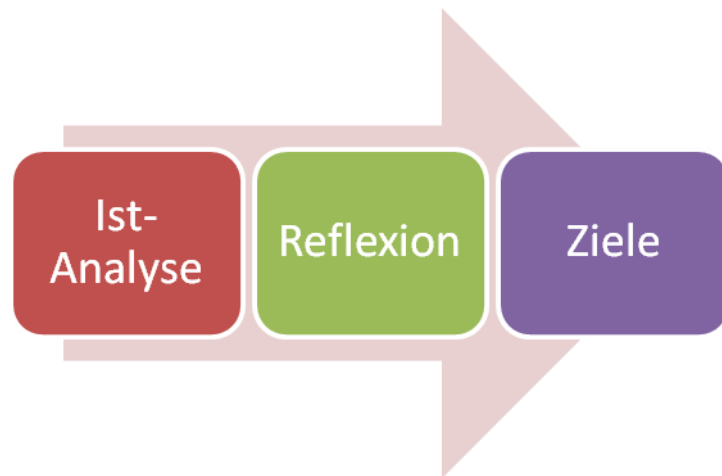
*Diversity meint die Vielfalt von Menschen in all ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Der einzelne Mensch wird als vielfältige Persönlichkeit wahrgenommen.
Mehr dazu in „Anhang 1“*

Intersektionalität

*Diskriminierung bezieht sich meist nicht eindimensional auf eine der sozialen Dimensionen. Man geht davon aus, dass soziale Ungleichheiten und Diskriminierungen immer in Überschneidung (engl. „intersections“) mit anderen auftreten und zusammenwirken.
Mehr dazu in „Anhang 1“*

Aufbau des Fragenkatalogs

Dieser Diversity-Fragenkatalog ist in 3 Phasen / Teile unterteilt. Zunächst wird anhand konkreter Fragestellungen zu den relevanten Handlungsfeldern im Arbeitskontext eine Ist-Analyse durchgeführt. Anschließend gilt es anhand eines weiteren Fragenkatalogs die erfassten Daten auszuwerten, zu reflektieren und zu hinterfragen. In der letzten Phase werden gemeinsam Ziele und nächste Schritte formuliert.



Bitte sprechen Sie uns auf unsere Möglichkeiten der persönlichen und professionellen Unterstützung bei der Arbeit mit dem Fragenkatalog „Diversity-Dimensionen“ an.

Kontakt:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Landwehrstr. 22
80336 München

Tel.: 089 – 520 332 30
E-Mail: katrin.vogel@via-bayern.de



TEIL 1: IST-ANALYSE

1. HANDLUNGSFELD: PERSONAL (GGF. EHRENAMTLICHE)

1.1 Wie setzt sich das Team zusammen / Personalstruktur (Hauptamt / Ehrenamt)? Welche Rechte sind mit den jeweiligen Arbeitsbereichen verbunden / Hierarchie?

	Anzahl <i>(der jeweiligen Mitarbeitenden)</i>	Hierarchie / Entscheidungskompetenz <i>(Aufzählung Aufgaben; inklusive Führungsposition)</i>	Ressourcen Verteilung <i>(Geld / Zeit / Personal...)</i>
Gesamtleitung			
Projektleitung			
Mitarbeiter_innen			
Verwaltung			
Praktikant_innen			
Ehrenamtliche			
Honorarkräfte (Trainer_innen etc.)			
...			

Diversity-Dimensionen

Zu den „Kerndimensionen“ des Diversity- Konzepts zählen insbesondere das Lebensalter, körperliche und psychische Befähigung, die „ethnische“ und kulturelle Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung sowie Religion bzw. Weltanschauung. Sie sind prinzipiell deckungsgleich mit den von den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen. Zunehmend wird aber auch „soziale Herkunft“ als wichtiges Kriterium für Ungleichbehandlungen und somit als zentrale Diversity-Dimension betrachtet. Mehr dazu in „Anhang 2“

1.2 Personalstruktur: Diversity Dimensionen (dafür Daten von 1.1. übernehmen)

Name <i>Name des Teammitglieds</i>	Diversity-Dimensionen <i>(siehe Info Anhang 2)</i>

**1.3 Gibt es bei den Mitarbeitenden, hinsichtlich der verschiedenen Dimensionen / Zugehörigkeiten ungleiche Bedingungen (u.a. Aufmerksamkeit, Zugang zu Wissen oder Ressourcen) bzw. unterschiedlichen Umgang?
Wenn ja, warum? Wer initiiert Themen, Diskussionen? Ist die Redezeit gleich verteilt? Wer wird (nicht) gehört?**

1.4 Welche Kompetenzen / kognitiven Fähigkeiten sind im Team vorhanden und wie werden sie genutzt?

Welche Kompetenzen gibt es bei einzelnen Team-Mitgliedern? <i>(Nennung der Kompetenzen einzeln pro Feld)</i>	Wird wertgeschätzt / abgerufen / genutzt, indem ... <i>(kurze Stichwortnennung, wo Kompetenzen genutzt werden)</i>	Wird bisher nicht wertgeschätzt / genutzt...

Tip!
Sammeln Sie zunächst einzeln Ihre Kompetenzen auf einem Blatt Papier. Anschließend können diese in diese Liste eingefügt werden. Dopplungen werden nur einfach genannt.
Kompetenzen-Liste:
http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/5_kompetenznachweis/KB_Kompetenzliste_281206.pdf

**1.5 Wie wird nach Personal (Festangestellte, Honorarkräfte, Ehrenamtliche) gesucht und wo werden Stellenausschreibungen veröffentlicht?
*(Verteiler-Listen, Zeitungen, intern, usw.)***

2. HANDLUNGSFELD: RATSUCHENDE / NUTZER_INNEN / ZIELGRUPPE ...

2.1 Wer sind Ihre Zielgruppen / Nutzer_innen / Ratsuchenden usw. für die Angebote / Beratung / usw.?

2.2 Warum wollen Sie genau diese Zielgruppen / Nutzer_innen / Ratsuchenden usw. erreichen?

2.3 Wie versuchen Sie die Zielgruppen / Nutzer_innen / Ratsuchenden usw. zu erreichen?

2.4 Wer nutzt tatsächlich Ihre Angebote? Werden die Zielgruppen erreicht, die erreicht werden sollen?

2.5 Wer wird nicht erreicht bzw. ausgeschlossen und warum?

2.6 Wer profitiert von diesem Ausschluss?

2.7 Sind die Bedürfnisse und Erfordernisse der Zielgruppe bekannt? Entsprechen die vorhandenen Angebote der Zielgruppe?

2.8 Wurden die Zielgruppen (Beratende, Teilnehmende, usw.) befragt, was sie brauchen / wünschen / benötigen?

2.9 Repräsentiert das Personal die Zielgruppen / Nutzer_innen / Ratsuchenden usw. und wenn ja, in welchem Arbeitsbereich (Leitung, Beratung, Ehrenamt, Honorarkraft, usw.)?

3. HANDLUNGSFELD: ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

3.1 Wer sind die Autor_innen (im Vergleich zu Zielgruppen / Personal / usw.)?

3.2 Wo wird veröffentlicht?

Info!

Es geht hier darum, inwiefern Sie mit Ihrer Öffentlichkeitsarbeit Ihre (potentiellen) Zielgruppen/ Nutzer_innen/ Ratsuchenden ansprechen und erreichen. Behalten Sie daher bei der Beantwortung der folgenden Fragen die unter 2.1 gesammelten Personen im Blick!

3.3 Wer entscheidet, was veröffentlicht wird und wo?

3.4 Wer vertritt die Organisation bei Veranstaltungen, Interviews etc.?

3.5 In welchen Sprachen wird veröffentlicht auch im Verhältnis zu den Teilnehmenden / Ratsuchenden / Nutzer_innen / Zielgruppe? Wird das Prinzip der leichten Sprache berücksichtigt?

TIPP!
Informationen zu
barrierefreien Publikationen
und leichter Sprache finden Sie
unter:
http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls_zum_Dialog2010_04.pdf
oder
<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a752-leichte-sprache-ratgeber.html>

3.6 Was ist der Inhalt der Artikel / Flyer / Veranstaltungen / Broschüren ...?

3.7 Wer / Was ist auf den Bildern repräsentiert und wie?

Tipp!

Der Mediendienst Integration stellt auf seiner Website einen interessanten Artikel zum Thema zur Verfügung. Mehr dazu bei

<http://mediendienst-integration.de/bildkonzept.html>

4. HANDLUNGSFELD: TEAMSITZUNGEN

4.1 Wer nimmt an den Teamsitzungen teil?

4.2 Welche Themen werden besprochen und wer entscheidet darüber?

4.3 Ist Raum für Bedürfnisse der Teammitglieder in Bezug auf Diversity / Intersektionalität?

4.4 Wer initiiert welche Diskussionen?

4.5 Wie viel Zeit wird für welche Themen verwendet?

5. HANDLUNGSFELD: VERNETZUNGSPARTNER_INNEN / KOOPERATIONSPARTNER_INNEN

5.1 Wer sind die Partner_innen?

5.2 Spiegeln sie die Nutzer_innen / Ehrenamtlichen / Zielgruppe wieder?

5.3 Spiegeln sie das Personal wieder?

6. HANDLUNGSFELD: TEAM UND ICH

6.1 Was tun Sie / das Team, damit die Arbeit im Hinblick auf die vielfältigen Bedürfnisse für beide Seiten (Ich-Team / Team-Zielgruppe) erfolgreich / zufriedenstellend ist?

Info!

Empfohlen wird hier, diese Fragen zunächst für sich selbst einzeln auszufüllen und die Antworten in den Reflexionsteil einzubringen.

6.2 Gibt es Sprach- / Kulturmittler_innen / Gebärdendolmetscher_innen / Schriftdolmetscher_innen?

6.3 Achten Sie auf einen reflektierten und diversity-sensiblen Sprachgebrauch?

6.4 Kennen Sie die strukturellen Bedingungen der anderen Teammitglieder?

6.5 Haben Sie Wissen über Lebensbedingungen, kulturelle / sozio-ökonomische / historische ... Kontexte, die ggf. relevant sein könnten?



TEIL 2: REFLEXION

REFLEXIONS- UND DISKUSSIONSFRAGEN IM TEAM

Um wirklich Erfolge erzielen zu können, reicht eine Analyse wie in Teil 1 nicht aus. Es braucht eine zielgerichtete Reflexion. Hier empfiehlt es sich mit einer externen Unterstützung zu arbeiten. Die IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ vermittelt auf Anfrage den Kontakt zu Trainer_innen, die auf die Arbeit mit dem Fragenkatalog „Diversity-Dimensionen“ spezialisiert sind (s. S. 4).

Ziel 1: Teamentwicklung

1. Werden alle Potenziale im Team genutzt?
2. Welches Wissen ist für eine gute Zusammenarbeit usw. erforderlich?
3. Welche wichtigen Diversity-Dimensionen sind im Team abwesend, aber notwendig?
(In Anhang 3 finden Sie dazu ein Übungsblatt zur Unterstützung)
4. Unterscheiden sich die Selbst-Zuordnung (Ich) und die Team-Zuordnung in Bezug auf Dimensionen voneinander?
Was bedeutet dies für das Team / was für Sie als Team-Mitglied?
5. Sind die Themen Diversity / Mehrfachzugehörigkeit / Mehrfachdiskriminierung / Intersektionalität kontinuierlich im Alltag des Teams reflektiert, verinnerlicht und umgesetzt (Arbeitspraxis, Team-Zusammenarbeit etc.), z.B. durch die Verwendung bewusster Diversitätssprache; die Reflexion über Gleichbehandlung und Gleichberechtigung?
6. Wie kann geschaffen werden, dass das, was notwendig ist auch abrufbar ist?

Ziel 2: Bewusste Veränderungen

1. Was bedeuten Veränderungen in einem Handlungsfeld für die jeweils anderen Handlungsfelder?
2. Was bedeuten Veränderungen für die jeweiligen (relativen) Machtverhältnisse?
3. Wie kann unsere Organisation / Team / ich ihre / seine / meine Kompetenz erweitern ohne Repräsentation / Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund / *ethnisierte* Menschen?
4. Wie können mehrfachzugehörige Mitarbeiter_innen ihre Kompetenzen erweitern?
5. Wie kann ich / das Team vermeiden, dass Mitarbeiter_innen mit Mehrfachzugehörigkeiten automatisch und ausschließlich für das Thema XY zuständig sind?
(Zugehörigkeiten zu bestimmten Diversity-Dimensionen bedeuten nicht automatisch fachliche Kompetenzen in diesem Bereich)



TEIL 3: ZIELE

ZIELSETZUNGEN

Es empfiehlt sich auch hier die Fragen mit Hilfe einer Moderation zu bearbeiten.

Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung vermittelt auf Anfrage den Kontakt zu Moderatorinnen, die auf die Arbeit mit dem Fragenkatalog „Diversity-Dimensionen“ spezialisiert sind (s. S. 4).

1. Was will das Team / wollen Sie erreichen? Welche Ziele – kurz- und mittelfristig?
2. Welche konkreten Schritte sind notwendig?
3. Mit welchen Hindernissen rechnet das Team / rechnen Sie? Welche befürchtet das Team / befürchten Sie?
Welche übersieht das Team / übersehen Sie?
4. Was muss hinsichtlich der Strukturen das Team verändert werden?
5. Wie können Sie verhindern, dass das Team / Sie die Ziele nicht erreichen?
6. Welches Know How / Wissen / welche Unterstützung (intern / extern) ist notwendig?
7. Woran erkennt das Team / erkennen Sie, dass das Ziel erreicht ist / die Ziele erreicht worden sind?

⇒ Was ist der nächste Schritt / sind die nächsten drei Schritte?

IMPRESSUM

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und
Antidiskriminierung
c/o VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Landwehrstr.22
80336 München

Tel.: 089 – 520 332 38
Fax: 089 – 419 027 27
www.vielfalt-gestalten.de
www.via-bayern.de



© 2015

Alle Rechte vorbehalten

Autorinnen:

Maria Virginia Gonzalez Romero, IQ Fachstelle Diversity Management
Judy Gummich, Diversity-Trainerin und -Beraterin
Yvonne Szukitsch, IQ Fachstelle Diversity Management

Der Fragenkatalog „Diversity Dimensionen“ wurde während der Förderperiode 2011–2014 im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ entwickelt. Die damalige IQ Fachstelle „Diversity Management“ wurde für die darauffolgende Förderperiode (2015–2018) umbenannt zu IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



ANHANG 1

Diversity

- Wertschätzung von Individualität: Vielfältigkeit wahrnehmen / Unterschiede und Gemeinsamkeiten als Chance und Potenzial erkennen / Individuelle Potenziale erkennen fördern und nutzen / Wertschätzung von Differenz in Lebensentwürfen / Offenheit fördern
- Sensibilisierung für Ungleichbehandlung
- Abbau von Vorurteilen und Stereotypen
- Erkennen von Macht- und Dominanzstrukturen
- Abbau struktureller Barrieren und Diskriminierungen
- Schaffung gleichberechtigter Teilhabe aller

Intersektionalität (Mehrfachdiskriminierung / -zugehörigkeit)

Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz **AGG** hat das Ziel, Diskriminierungen auf Grund von Alter, Geschlecht, „ethnischer“ Herkunft, Religion / Weltanschauung, sexueller Identität oder physischer Fähigkeiten zu verhindern oder zu beseitigen. Ansprüche und Rechtsfolgen **können jedoch nur auf Grund jeweils einen Diskriminierungsgrundes** geltend gemacht werden.

Unter **Intersektionalität** wird dagegen verstanden, dass sich **Diskriminierungen nicht eindimensional allein auf eine der genannten sozialen Kategorien beziehen**. Man geht davon aus, dass soziale Ungleichheiten und Diskriminierungen immer in einer Verwobenheit (engl. „intersections“) mit anderen auftreten und zusammenwirken. **Diskriminierungsfälle müssen daher immer in der Komplexität des Gesamtkontextes betrachtet werden**, welche immer durch unterschiedliche Machtstrukturen und -hierarchien beeinflusst sind.

Mehrdimensionale Diskriminierung ist also nicht immer offensichtlich und deutlich zu erkennen. Die Chance des Konzepts der Intersektionalität ist diese aufzuzeigen und **weitsichtig** darauf zu reagieren.

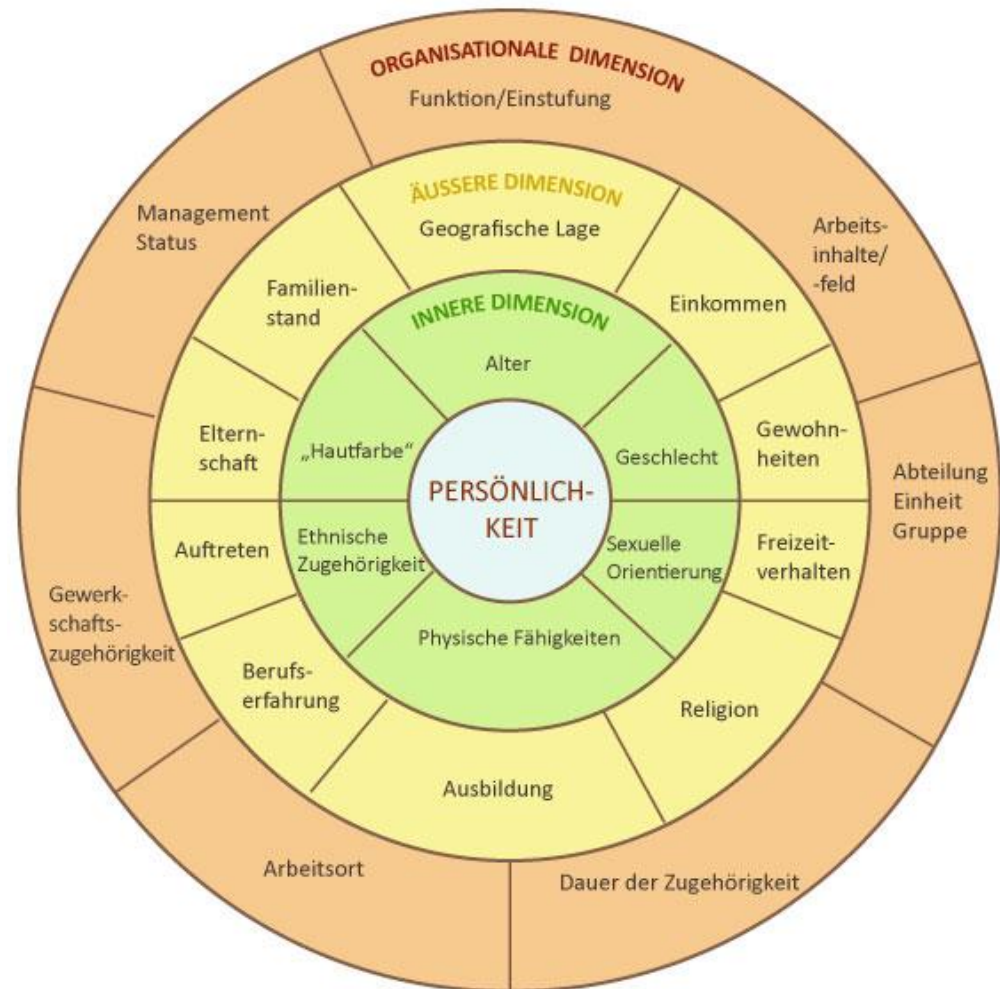
Dafür ist es wichtig professionelles Wissen und / oder ein Bewusstsein dafür zu besitzen, um in entsprechenden Situationen adäquat handeln zu können. **Entscheidend dabei sind der Austausch und die Kooperation zwischen den jeweiligen Fachbereichen** z.B. der Gender-, Migrations- und Anti-Rassismus-Arbeit. Denn Intersektionalität soll auch ermöglichen themenübergreifende Konzepte zu entwickeln, durch die Menschen über das eigene spezifische Fachwissen hinaussehen können.

ANHANG 2

Diversity-Dimensionen

Zu den „Kernkategorien / -Dimensionen“ des Diversity-Konzepts zählen insbesondere das Lebensalter, körperliche und psychische Befähigung, die „ethnische“ und kulturelle Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung sowie Religion oder Weltanschauung. Sie sind prinzipiell deckungsgleich mit den von den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen. Zunehmend werden aber auch „soziale Herkunft“ bzw. sozio-ökonomische Unterschiede als wichtige Kriterien für Auswahlverfahren und Ungleichbehandlungen und somit als zentrale Diversity-Kategorie / Dimension betrachtet.

Die Kerndimensionen sind nur ein Ausschnitt aus dem zumindest theoretisch sehr breiten und nicht abschließenden Katalog in Betracht kommender Diversity-Dimensionen. Ein wesentlich komplexeres Verständnis beinhaltet etwa die Darstellung der vier Persönlichkeitsdimensionen von Diversity im Unternehmens- und Organisationskontext nach Loden/Rosener:



ANHANG 3

Übungsblatt

Welche (diskriminierungsrelevanten) **Einzel-Kategorien / Zugehörigkeiten** sind aus Ihrer Sicht für Ihren Arbeitskontext besonders relevant?

	Dimension / Zugehörigkeit (AGG)	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig
A	„Ethnische“ Herkunft			
B	Geschlecht			
C	Religion / Weltanschauung			
D	„Behinderung“			
E	Alter			
F	sexuelle Identität			
G	usw. (z.B. soziale Herkunft)			