Diversity Projekte in Unternehmen

- Haltungsfragen und ethische Bezüge aus transaktionsanalytischer Sicht -

34. Kongress der DGTA, Freiburg 2013

Christoph Seidenfus TSTA-O
München, Mai 2013

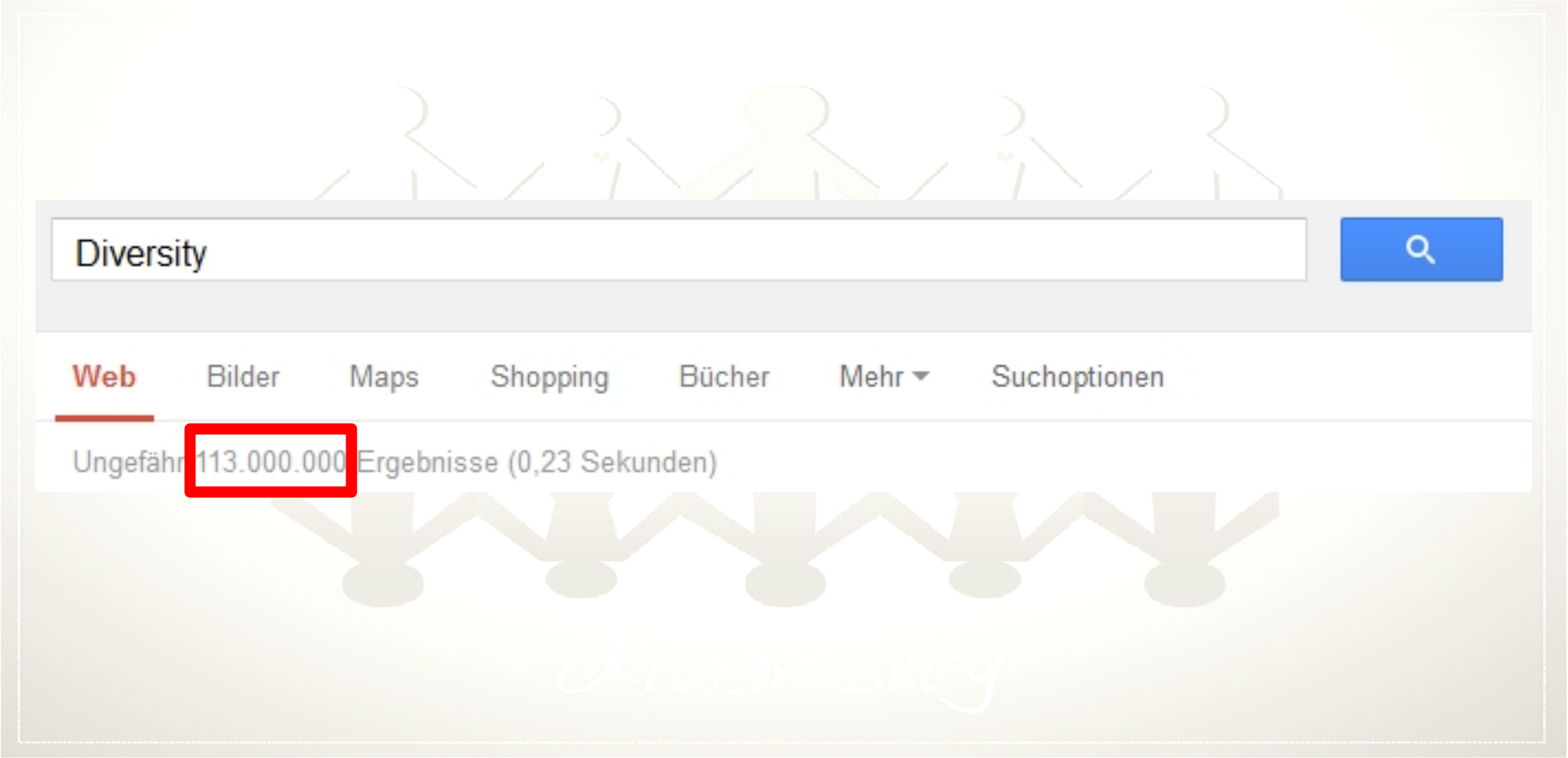
© TA at work, München 2013

Zur Aktualität des Themas

Lassen Sie uns mal sammeln – was assoziieren wir eigentlich, wenn wir den Begriff „DIVERSITY“ hören?

© TA at work, München 2013

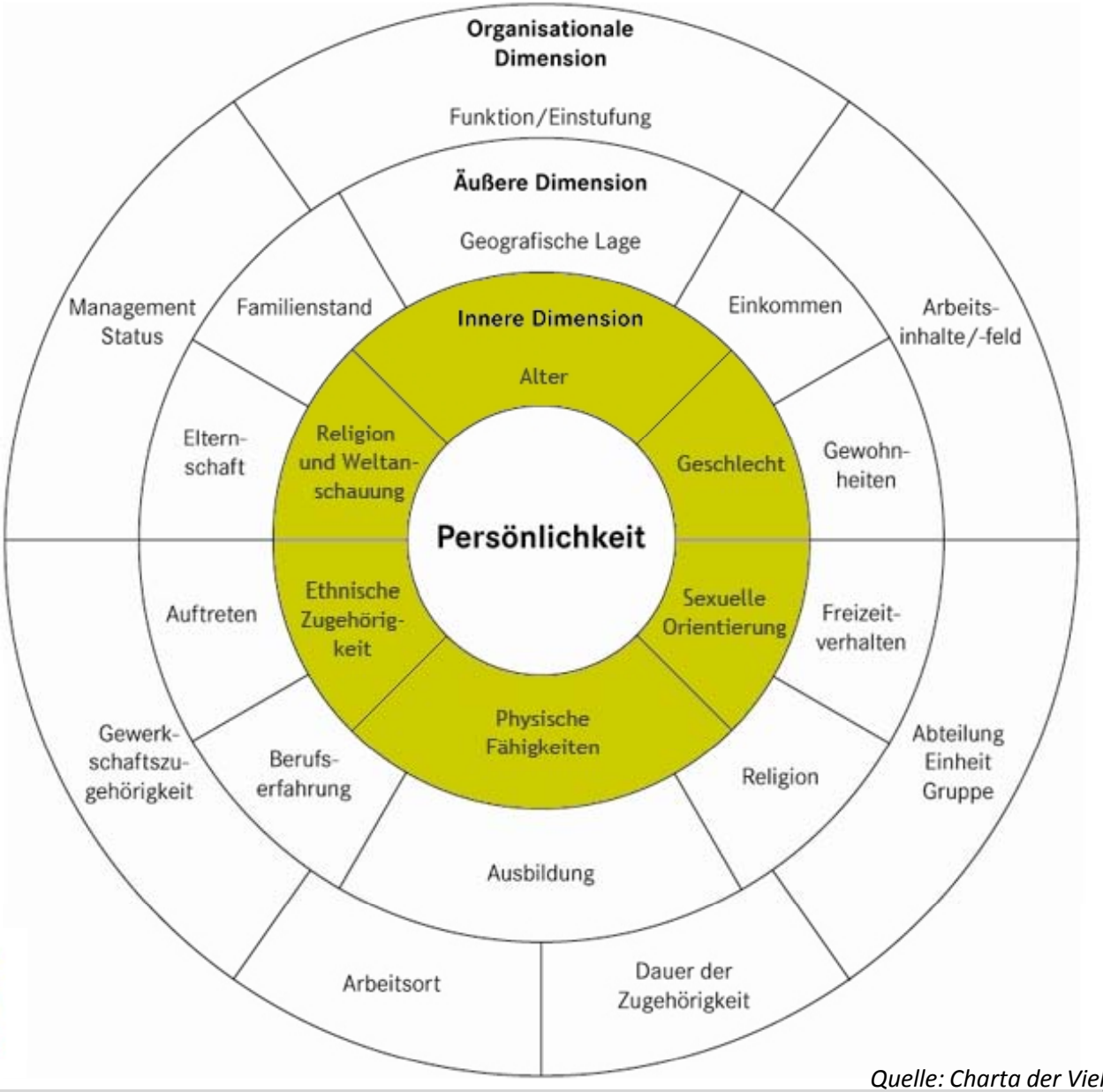
Zur Aktualität des Themas



© TA at work, München 2013

4-Ebenen-Modell

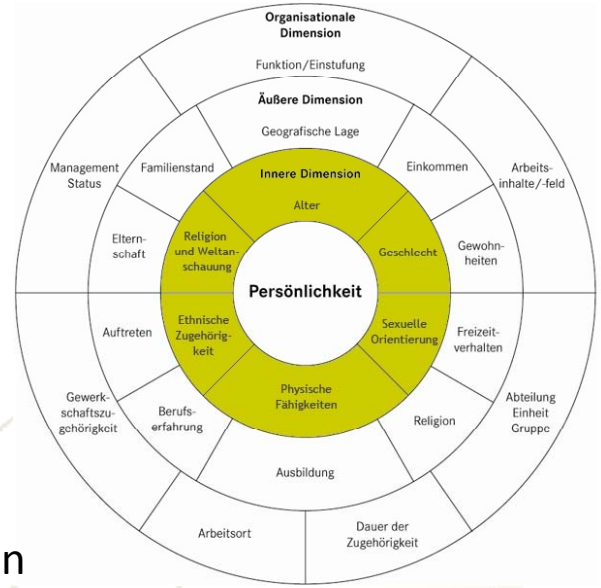
charta der vielfalt



Quelle: Charta der Vielfalt

© TA at work, München 2013

Ethische Bezüge des Themas I



Differenzierung heißt:

Seriosität im Umgang mit dem Thema wird ermöglicht
- Stimulierung einer **+/+ - Haltung**

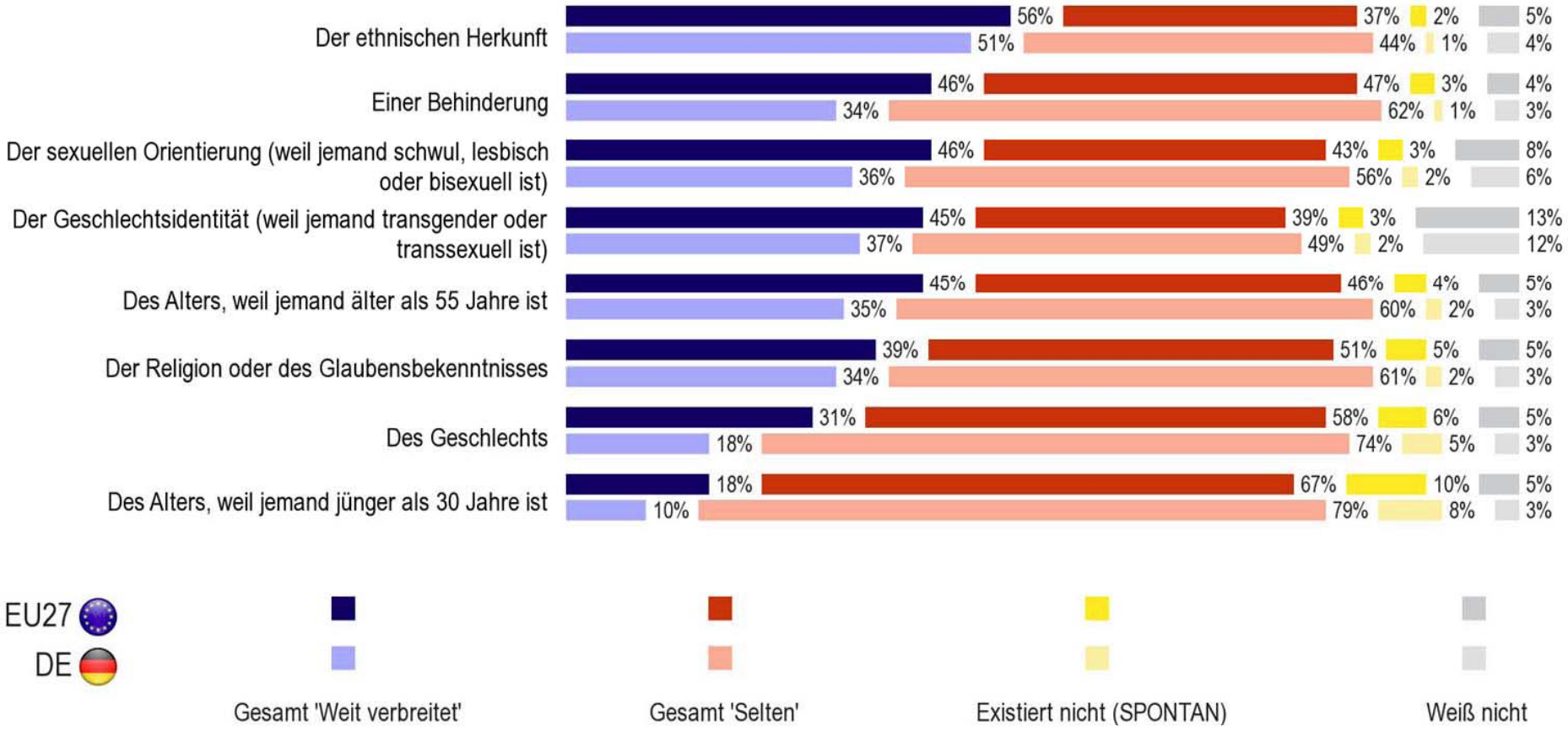
Handlungsfelder werden der persönlichen Relevanz nach unterschieden
- **Schutzinteresse** der betroffenen Menschen wird gewahrt

Eigener Anteil der betroffenen Menschen wird differenziert
- Stimulierung von **Autonomie** und **Eigenverantwortung**

© TA at work, München 2013

Eurobarometer 2012 – Vergleich Deutschland EU

QC1. Bitte sagen Sie mir für jede der folgenden Arten von Diskriminierung, ob sie in (UNSEREM LAND) Ihrer Meinung nach sehr verbreitet, ziemlich verbreitet, ziemlich selten oder sehr selten ist. Wie ist das mit Diskriminierung aufgrund …



Quelle: Eurobarometer 2012

© TA at work, München 2013

Was propagieren wir demgegenüber? - Ethische Standards der TA

Unser ethischer Bezugsrahmen

„Ethik ist die Disziplin, welche die grundlegenden Werte, die den Prozess, der zur Erfülltheit von Menschenwesen führt, deutlich macht."

- **Respekt**
  Jeder Mensch kann denken; jeder darf nach Autonomie streben
- **Empowerment**
  Persönliches Wachstums verdient Förderung
- **Schutz**
  Sorge gegenüber mir und anderen
- **Verantwortlichkeit**
  Eigenverantwortung für Wachstum
- **Verbindlichkeit** in Beziehungen
  Zwischen uns Vereinbartes gilt – das Primat der Vertragspraxis

© TA at work, München 2013

Zwei Praxisprojekte

„Gute Ideen in die Fläche tragen – das Diversity-Handbuch“

IKEA Deutschland GmbH

Das Ziel von IKEA Deutschland war es, das Diversity Management in dezentral geführten Einrichtungshäusern zu stärken, in denen der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Zugang zu Computern hat. Mit einem Diversity-Handbuch und starker Verankerung in Geschäftsführung und Mitarbeiterschaft ist dies sehr gut gelungen. Gute Ideen und Maßnahmen wurden veröffentlicht und in anderen Niederlassungen aufgegriffen. Zwei Jahre nach der Einführung wird das Handbuch ständig erweitert und ein reger Austausch zwischen den Niederlassungen ist entstanden.

„Interkulturelle Orientierung und Öffnung für die kommunale Verwaltung“

Landeshauptstadt München

In der Landeshauptstadt München richtet sich interkulturelle Orientierung und Öffnung sowohl nach innen an die Verwaltung selbst, wie auch nach außen an die freien Träger sowie die städtischen Gesellschaften. Insbesondere bei der Besetzung von Stellen, bei denen häufig interkulturelle Arbeitssituationen auftreten, wird Wert auf die interkulturelle Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber gelegt. Unterstützend wird ein bedarfsgerechtes Angebot von Seminaren zur Förderung interkultureller Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich Führungskräften, im Rahmen der betrieblichen Fortbildung angeboten. Darüber hinaus erarbeiten alle städtischen Referate eine referatsbezogene Umsetzungsstrategie.

Quelle: Charta der Vielfalt

© TA at work, München 2013

Ethische Bezüge des Themas II

IKEA:

Abwertungsfreie Diagnose der Umfeldbedingungen

Vom Denken ins Handeln

Stimulierung von Aktivität bei den Führungskräften

Stadt München

Interkulturelle Kompetenz – bedarfsgerechte Förderung

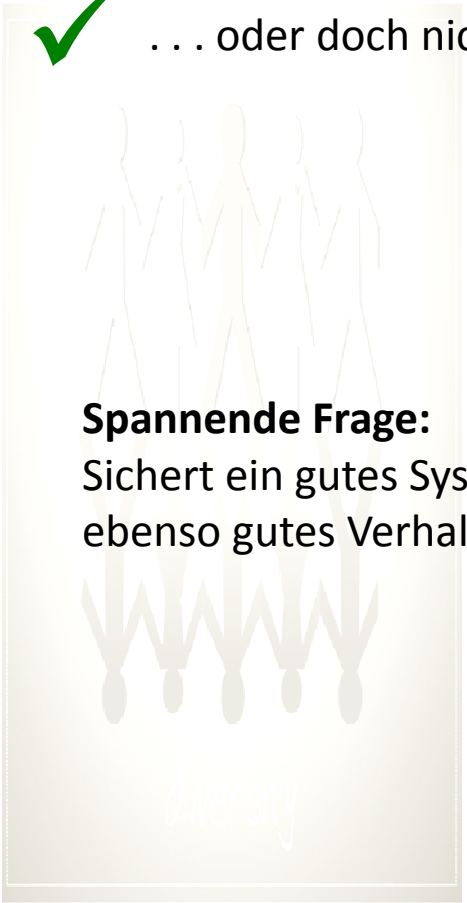
Umsetzungsstrategien unter Einbezug der Betroffenen

Kontrolle der Ergebnisse – angestrebte Verankerung und Nachhaltigkeit

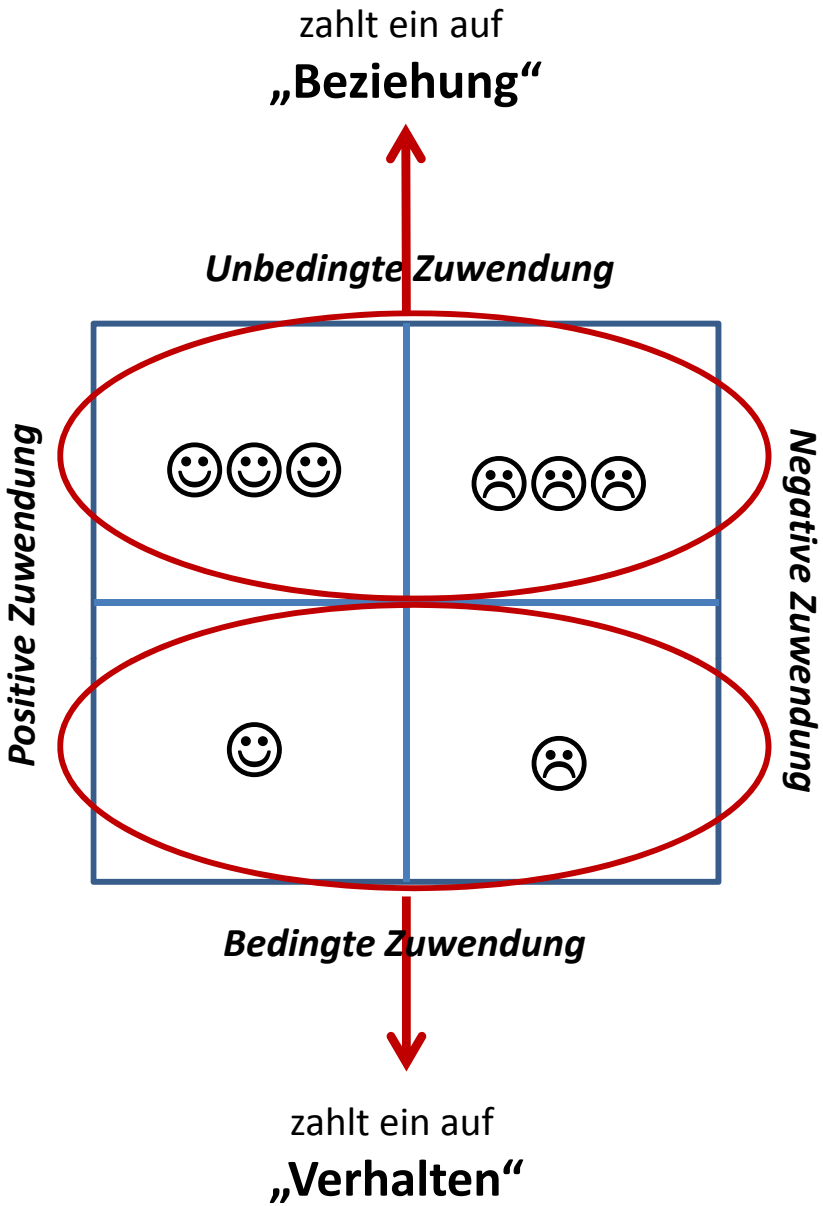
© TA at work, München 2013

…und hinter den Kulissen?

✓ . . . oder doch nicht so?



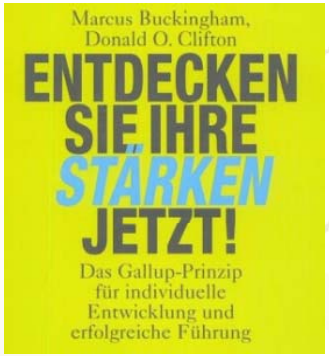
Spannende Frage:
Sichert ein gutes System ebenso gutes Verhalten?

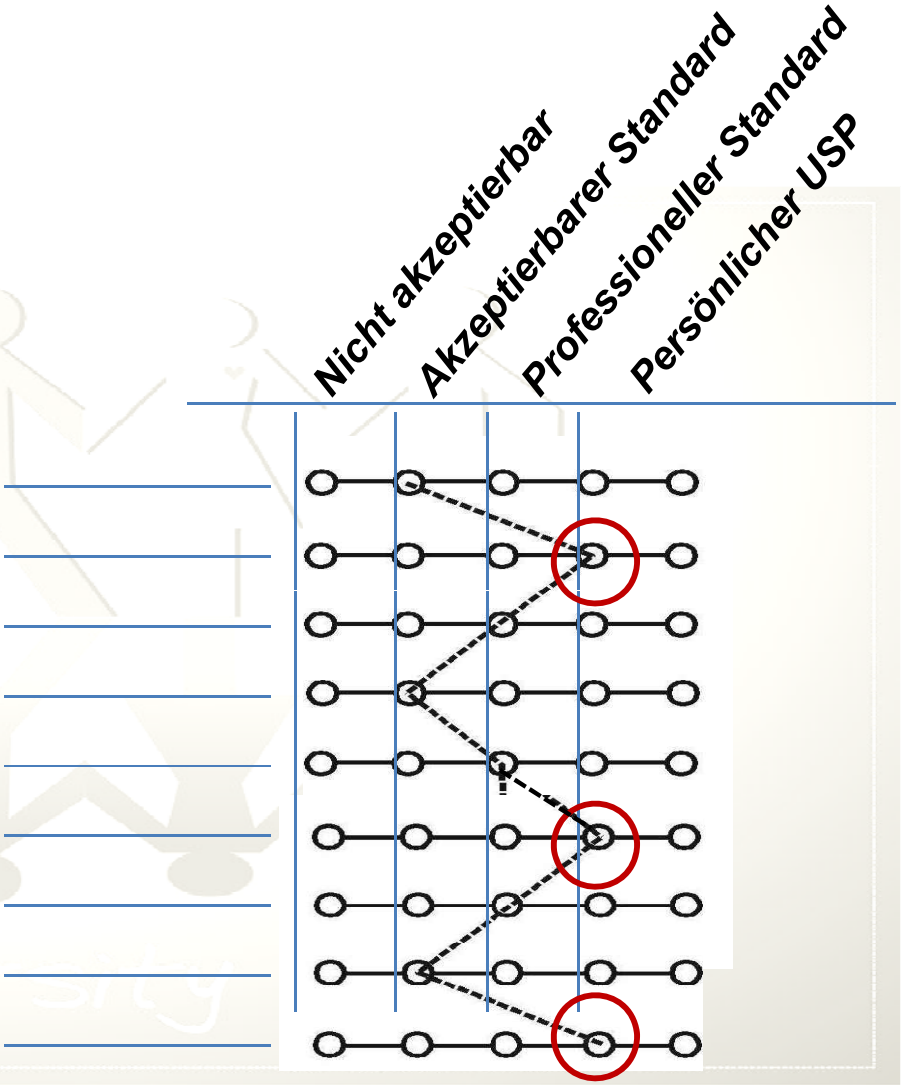


© TA at work, München 2013

…oder auch anders:

Grundlage:
Stärken stärken – das Gallup Konzept





Echte Diversity:
Kombination gleichberechtigter unterschiedlicher Stärken zu komplementärer Zusammenarbeit

© TA at work, München 2013

Gesinnungsethik und Verantwortungsethik

Max Weber

Gesinnungsethiker sind gesinnungstreu
Ich bin Pazifist, also nehme ich keine Waffe in die Hand, egal was kommt. Ich mache keinen Wehr- oder Zivildienst, weil mir Freiheit über alles geht. Es gibt Dinge, die tut man einfach nicht.
Gesinnungsethiker handeln nach ihrer Überzeugung, auch wenn Ihnen oder anderen dadurch Nachteile entstehen.

Verantwortungsethiker müssen abwägen
Steuern erhöhen oder nicht, Krieg führen oder nicht, Leute entlassen oder nicht, im Ausland produzieren oder nicht…alles eine Abwägung, um das „Beste“ zu erreichen.
Verantwortungsethiker orientieren sich an den Folgen ihres Handelns und erwägen Nützlichkeiten.

Alles eine Frage der Güterabwägung?

© TA at work, München 2013

Ethische Verbindlichkeit – als Checkliste

Anthony M. Pagano

- **Legalitätsprüfung:**
  Ist das, was Du tust gesetzeskonform?
- **Kant‘s Imperativ:**
  Ist die Handlung in allen Bestandteilen universalisierbar?
- **Unparteilichkeitsfilter:**
  Was würde Dein bester Freund dazu sagen?
- **Öffentlichkeitstest:**
  Könntest Du es authentisch im Fernsehen vertreten?
- **Utilitarismus-Sieb:**
  Bringt es für viele Menschen viel Nutzen?
- **Goldene Regel:**
  Willst du, dass es auch Dir geschieht?

nach Anthony M. Pagano, 1987

© TA at work, München 2013

Danke für Ihr Interesse, Ihr Zuhören,
Ihre Fragen und Beiträge!

Und wenn Sie die Folien oder weitere Informationen möchten:

www.ta-at-work.de

© TA at work, München 2013