

Schee dass doseids

Bayerisch

Hoşgeldiniz

Türkisch

Bienvenue

Französisch

E Kaabo

Yoruba



Fingeralphabet, deutsch

Witamy

Polnisch

Vítejte

Tschechisch

Willkommen

Deutsch

Benvenuti

Italienisch

Καλώς ήρθατε

Griechisch

به خێرهاتن

Kurdisch (Sorani)

Добро дошли

Serbisch

Dobro došli

Bosnisch/Kroatisch

Добро пожаловать

Russisch

Welcome

Englisch

Bienvenido

Spanisch

أهلاً وسهلاً

Arabisch

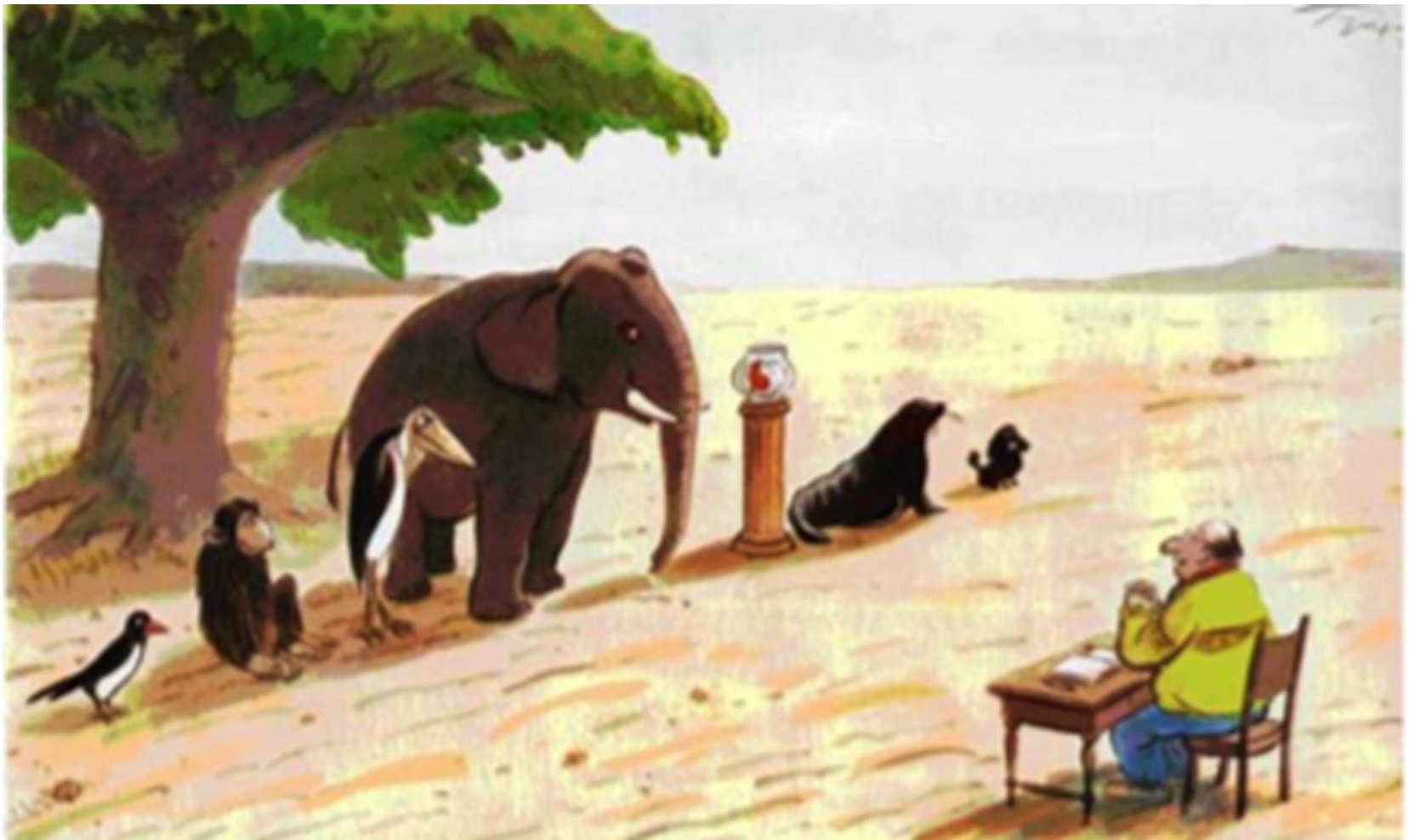


Weltoffen, vielfältig und inklusiv? Diversity Management als Organisationsentwick- lungsansatz

**Keynote im Rahmen der gemeinsamen Bildungskonferenz der Stadt
Flensburg und des Kreis Schleswig-Flensburg**

Flensburg, 26. November 2018





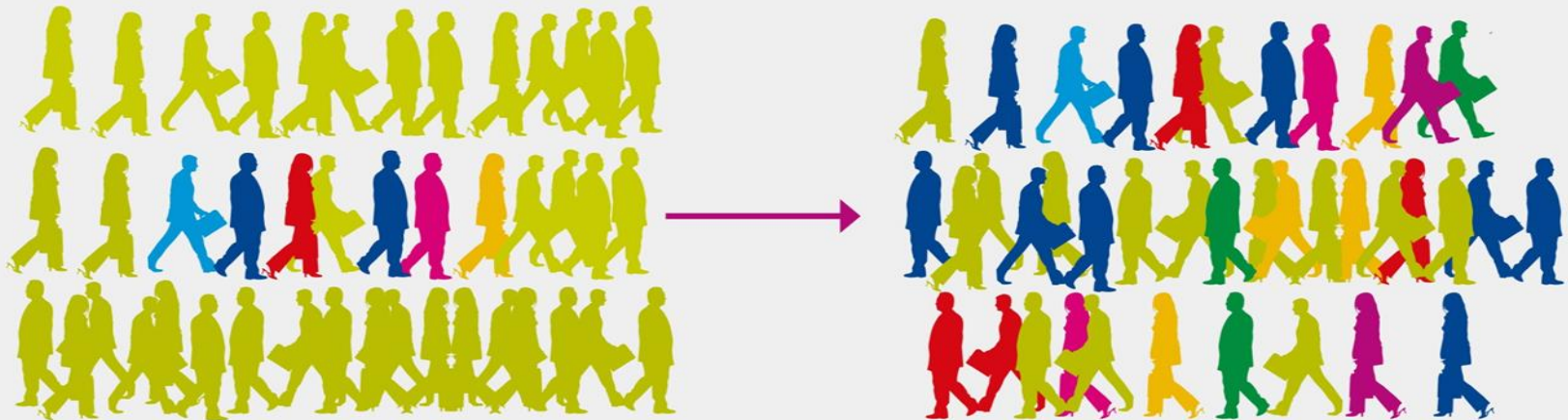
Chancengleichheit: Im Sinne einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!

(Traxler 1975)



Diversity: einer von 4 Megatrends (Charta der Vielfalt 2015)

Von Integration zu Diversity und Inklusion



4-Ds: Demografie – Digitalisierung – Diversity – Demokratie



Motivationsfaktoren für Diversity-Strategien – wachsende Vielfalt nach innen und außen

- demographischer Wandel („weniger, älter, bunter, weiblicher“):
wachsender Arbeits- und Fachkräftebedarf
- Verändertes Rollenverständnis von Männern und Frauen und immer mehr
gut ausgebildete Frauen
- Internationalisierung und Europäisierung der Arbeitsmärkte: es braucht
eine gelebte „Willkommenskultur“
- Veränderungen durch Einwanderungs-, Flucht- und Integrationsprozesse:
wachsende ethnisch-kulturelle und religiöse Vielfalt
- Vielfältige Familien- und Partnerschaftsmodelle: "work-life-family-Balance"
- Wandel des Selbstverständnisses gehandycapter Menschen ("Inklusion")
sowie
- unterschiedlicher sexueller Orientierungen (LGBTIQ – sexuelle Vielfalt)



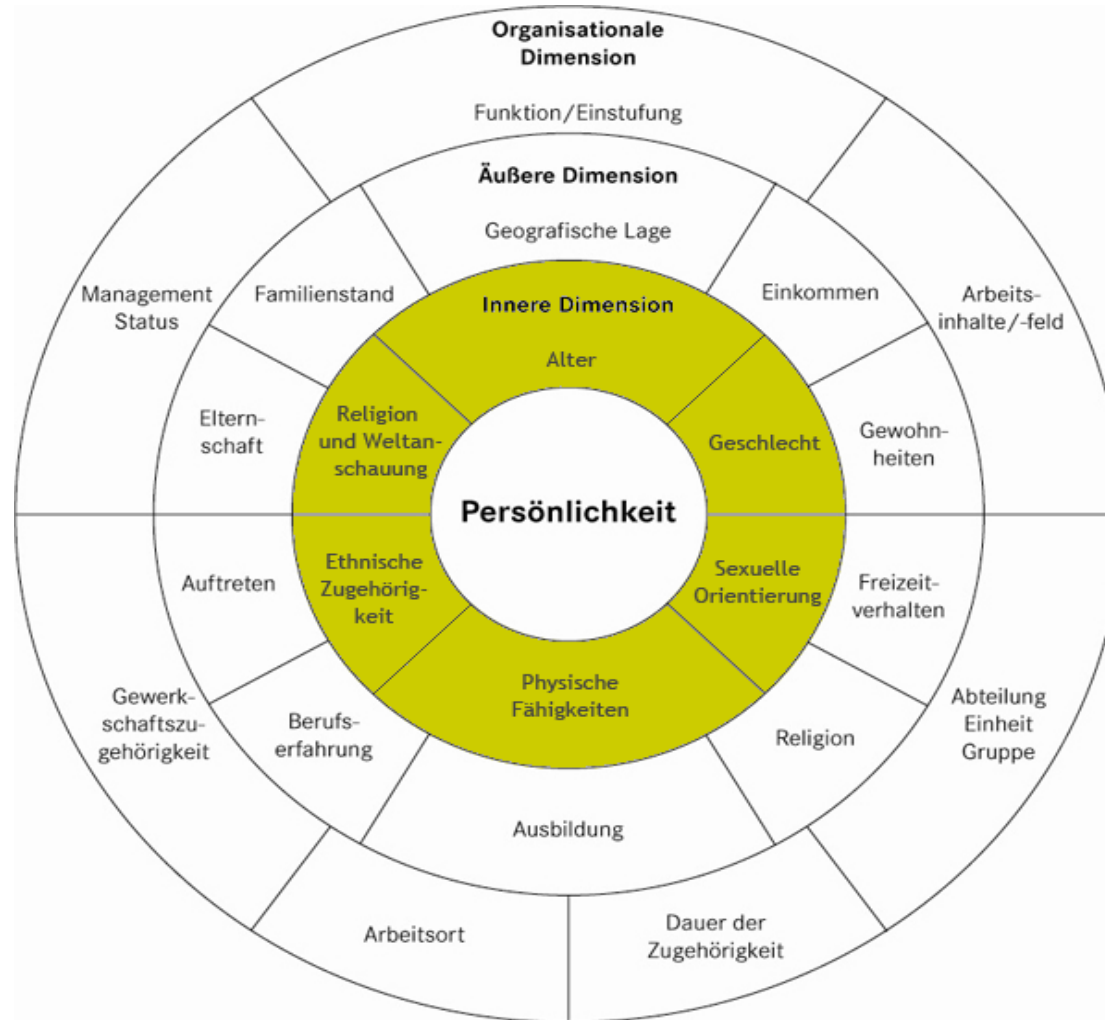
Motivationsfaktoren für Diversity-Strategien – wachsende Vielfalt nach innen und außen

Und vor allem:

- Wertewandel und Individualisierung: niemand ist nur "Frau", "Mann", "älterer Kollege", "Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund" etc.
 - Jeder Mensch ist einzigartig und vielfältig: zunehmende Beachtung von Mehrfachzugehörigkeiten
 - Rechtlicher Wandel: EU-Gleichbehandlungsrichtlinien/AGG
- ***starker Trend zu "intersektionalen" und individualisierten Ansätzen vor allem in der Personalarbeit , aber auch im Blick auf die Organisationsentwicklung insgesamt***



Vielfalts-Dimensionen: Unterschiede & Gemeinsamkeiten (Gardenswarz/Rowe 2003)



"Übersetzung" für den politischen Bereich (RAA Berlin 2017)



Wachsende Verbreitung von Diversity-Ansätzen: Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen

- Initiiert 2015 durch Land Berlin & Stadt Köln in Kooperation mit Diversity-Fachverband idm e.V.
- Rund 35 Mitglieder
- Darunter: HB, HH, Land SH
- 2 Treffen jährlich
- Insb. Fachaustausch zu spezifischen Diversity-Themen

DAS DIVERSITY-NETZWERK DER KOMMUNAL- UND LANDESVERWALTUNGEN

Vielfalt fördern und stärken – Diskriminierung bekämpfen



Diversity-Maßnahmen – es muss vor Ort passen!

(Charta der Vielfalt 2015)

B) Maßnahmen im Überblick

Es gibt in der Praxis immer recht unterschiedliche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Ziele. Und nicht alle Verwaltungen und Einrichtungen können oder wollen sofort in einen umfassenderen Veränderungsprozess einsteigen. Daher finden Sie hier eine entsprechende Auswahl an erfolgsversprechenden Aktivitäten, die zum einen relativ schnell und ohne großen Ressourcenaufwand umgesetzt werden können sowie mittelfristig anzugehende Möglichkeiten bis hin zu langfristig zu entwickelnden Instrumenten.

Zeitraum Aufwand	Kurzfristig < 6 Monate < 12 Monate	Mittelfristig 6–12 Monate < 12 Monate	Langfristig > 12 Monate
Gering	1 2		
Mittel	3 4 5	6 7 8 9 10 11	12 13 14 15
Groß		16	17 18 19

- 1 Diversity-Kalender
- 2 Stellenanzeigen ergänzen
- 3 Alternative Anwerbswege nutzen
- 4 Niedrigschwellig Organisationskultur öffnen
- 5 Diversity-Kommunikation starten
- 6 Mentoring-Programme
- 7 Mitarbeiter/-innen-Netzwerke
- 8 Teambesetzung
- 9 Diversity-Workshops und Trainings
- 10 Diversity im Leitbild
- 11 Externe Unterstützung
- 12 Spezifische Weiterbildungsangebote
- 13 Gezielte Anwerbekampagnen
- 14 Diversity-Check
- 15 Zielquoten
- 16 Dienstvereinbarung „Chancengleichheit und Vielfalt“
- 17 Diversity im Marketing
- 18 Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- 19 Runder Tisch Vielfalt

Der Maßnahmenkatalog wurde anhand von zwei Kriterien erstellt: Wie schnell können Institutionen eine Maßnahme umsetzen? Und wie aufwendig ist die Umsetzung? Die Bewertung dient der Orientierung – im Arbeitsalltag können Zeitraum und Aufwand von dieser Einschätzung abweichen.



Diversity im Personalmarketing – Stadt München (Stellenanzeige - Arbeitgebermarke Vielfalt)



Landeshauptstadt
München



Vielfalt

Die **Landeshauptstadt München** sucht
für das Referat für Bildung und Sport,
Kindertageseinrichtungen (oRB)
zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bevorzugt.



pro-diversity.de ANDREAS MERX

2019 Diversity Kalender



Netzwerk
Schleswig-Holstein



Fachstelle
Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1 Di Neujahr KW 1	1 Fr KW 1	1 Fr Zero Discrimination Day KW 1	1 Mo KW 14	1 Mi Tag der Arbeit KW 14	1 Sa Internationaler Kindertag KW 23	1 Mo KW 27	1 Do KW 27	1 So Arbeitskreis: Islamisches Neujahr Gerechte Chababli KW 33	1 Di Int. Tag der älteren Menschen KW 41	1 Fr Allerheiligen Allerweien (Kath.) KW 45	1 So Welt-ADDS-Tag 1. Advent Internationaler Tag für die Abschaffung der Sklaverei KW 45
2 Mi	2 Sa	2 Sa	2 Di Laila al-Milad (Himmelfahrt Sukrannebi, bis 4.4.)	2 Do Welttag der Pressefreiheit	2 So	2 Di Gedenken an Sinti-Massaker	2 Fr Gedenktag des Genozids an den Roma	2 Mo	2 Mi Tag der Deutschen Einheit	2 Sa	2 Mo Internationaler Tag für die Abschaffung der Sklaverei
3 Do	3 So	3 So	3 Mi Maha Shivaratri KW 19	3 Fr	3 Mo	3 Mi	3 Sa Chiklon Dühren	3 Di	3 Do	3 So	3 Di Regen-Skema-Tag, 6. Februar (Int. Tag d. Menschen im Behindertentum)
4 Fr Welt-Braille-Tag; Sa-Befreiung Geburt Guru Gobind Singh	4 Mo Lunar (Tibet, Neujahr); Tag (Vietnam, Neujahr)	4 Mo Fatmache	4 Do	4 Sa Hilfswelt (bis 6.5.)	4 Di	4 Do Für alle (Fürsorgebedürftigen, bis 7.4.)	4 So Christi-Himmelfahrt (Jul. Kal.)	4 Mi	4 Fr	4 Mo Gedenktag des Propheten Mohammed (bis 9.11.)	4 Mi Darstellung Mariä im Tempel (Jul. Kal.)
5 Sa Heilige Drei Könige	5 Di	5 Di Auerhahn (Beginn der Fastenzeit, bis 20.4.)	5 Fr	5 So Beginn Ramadan (bis 4.6.)	5 Mi	5 Fr	5 Mo Hinsichtsm. Gedenktag	5 Do	5 Sa Omaya Shaf (Pflanztag zu Ehren des Hl. Shenkads, bis 13.10.)	5 Di	5 Do
6 So	6 Mi	6 Mi	6 Sa Mand Verleumdung (Jul. Kal.)	6 Mo Drittes des Zweiten Weltkriegs	6 Do	6 Sa	6 Di Ausgaben Heiles Friederich	6 Fr	6 So Welttag für menschenswürdige Arbeit	6 Mi	6 Fr
7 Mo Weihnachten (Jul. Kal.)	7 Do	7 Do Weihrauchtag	7 So Internationaler Roma-Tag; Roma-Kultur	7 Di	7 Fr	7 So	7 Mi Internationaler Tag der indigenen Bevölkerung	7 Sa	7 Mo Yom Kippur	7 Do	7 Sa 2. Advent; Bodhi (Mahayana)
8 Di	8 Fr	8 Fr	8 Mo Rosenmontag (Beginn der Fastenzeit, bis 22.4.) (Jul. Kal.)	8 Mi	8 Sa	8 Mo	8 Do Martinstag des Bab	8 So	8 Di Todestag des Hl. Hilaryn	8 Fr	8 So 3. Advent; Bodhi (Mahayana)
9 Mi	9 Sa	9 Sa	9 Di	9 Do	9 So	9 Di Pfingsten; Schawot (bis 19.6.)	9 Fr	9 Mo	9 Mi Geburt des Propheten Mohammed (bis 9.11.)	9 So	9 Mo
10 Do	10 So	10 So	10 Mi	10 Fr	10 Mo	10 Do Pfingstmontag	10 Mi	10 Sa	10 Do	10 So	10 Di Internationaler Tag der Menschenrechte
11 Fr	11 Mo	11 Mo Hilfswelt (bis 14.2.)	11 Do	11 Sa	11 Di	11 Do	11 Do 10 al-adha (Opferfest, bis 15.8.)	11 Mi	11 Fr	11 Mo	11 Mi
12 Sa Batumi (Gef. bis 20.1.)	12 Di	12 Di	12 Fr Senghen (bis 15.4.)	12 So	12 Mi	12 Fr	12 Sa 10 al-adha (Opferfest, bis 15.8.)	12 Do	12 Sa	12 Di	12 Do
13 So	13 Mi	13 Mi	13 Mo	13 Do	13 So	13 Sa	13 Di 10 al-adha (Opferfest, bis 15.8.)	13 Fr	13 So	13 Mi	13 Fr
14 Mo	14 Do	14 Do Makara Sankranti/Pongal	14 So Zweiten Sonntag, Rama (Geburt Neujahr Vajrahi bis 14.11.)	14 Di	14 Fr	14 So	14 Mi Mand-Himmelfahrt (Kath.); Kahl-Baumtag	14 Sa	14 Mo Sukkot (bis 20.10.)	14 Do	14 Sa 3. Advent
15 Di	15 Fr	15 Fr	15 Mo	15 Do	15 Sa	15 Mo	15 Do Ankacht an Hölzer; Welttag WH	15 So	15 Di	15 Fr	15 So
16 Mi	16 Sa	16 Sa	16 Do	16 So	16 Mo	16 Di	16 Mi	16 Mo	16 Mi	16 Sa	16 Mo
17 Do	17 So	17 So	17 Mi Int. Tag der Lesenden; Carmina Sor (Fest zu Ehren von Tassilo-König)	17 Fr	17 Mo	17 Mi	17 Sa	17 Di	17 Do	17 So	17 Di
18 Fr	18 Mo	18 Mo	18 Do Gründungsstag	18 So	18 Di	18 Do	18 So	18 Mi	18 Fr	18 Mo	18 Mi
19 Sa Theophanie (Jul. Kal.)	19 Di	19 Di Magha Puja (Theravada)	19 Mo	19 Do	19 So	19 Mi	19 Sa	19 Do	19 Sa	19 Di	19 Do
20 So	20 Mi	20 Mi Welttag der sozialen Gerechtigkeit	20 Do Internationaler Tag des Glücks	20 So	20 Di	20 Do	20 So	20 Mi	20 Sa	20 Di	20 Fr
21 Mo	21 Do	21 Do Internationaler Tag der Muttersprache	21 Mi Int. Tag der Lesenden; Carmina Sor (Fest zu Ehren von Tassilo-König)	21 So	21 Di	21 Do	21 So	21 Mi	21 Sa	21 Di	21 Sa
22 Di	22 Fr	22 Fr	22 Mo	22 Do	22 Mi	22 Do	22 So	22 Mi	22 Sa	22 Di	22 So
23 Mi	23 Sa	23 Sa	23 Do	23 So	23 Di	23 Do	23 So	23 Mi	23 Sa	23 Di	23 Mo
24 Do	24 So	24 So	24 Mi	24 Do	24 So	24 Di	24 So	24 Mi	24 Sa	24 Di	24 Di
25 Fr	25 Mo	25 Mo	25 Do	25 So	25 Di	25 Do	25 So	25 Mi	25 Sa	25 Di	25 Mi
26 Sa	26 Di	26 Di	26 Mo	26 Do	26 So	26 Di	26 So	26 Mi	26 Sa	26 Di	26 Do
27 So	27 Mi	27 Mi	27 Do	27 So	27 Di	27 Do	27 So	27 Mi	27 Sa	27 Di	27 Fr
28 Mo	28 Do	28 Do	28 Mi	28 Do	28 So	28 Di	28 So	28 Mi	28 Sa	28 Do	28 Sa
29 Di	29 Fr	29 Fr	29 Do	29 So	29 Di	29 Do	29 So	29 Mi	29 Sa	29 Di	29 So
30 Mi	30 Sa	30 Sa	30 Mi	30 Do	30 So	30 Di	30 So	30 Mi	30 Sa	30 Do	30 Mo
31 Do	31 So	31 So	31 Do	31 So	31 Di	31 Do	31 So	31 Mi	31 Sa	31 Do	31 Di

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



Willkommens-Poster Hansestadt Hamburg

Bem-vindo
Velkommen
vítaný
Εὐπρόσδεκτος
ابحرم
Laipni lūgti
Hartelijk Welkom
Bine ați venit
prizrčno dobrodôšli
Bienvenue
Добро пожаловать!
Sveiki
Welcome
Merhba
Tervetuloa
Vitejte Srdecne
Isten hozott
Bienvenido
热烈欢迎！
serdecznie witamy
ようこそ
Hjärtligt välkommen
Benvenuto
Hoşgeldiniz
Fáilte
Tere tulemast



Beispiel einer Diversity-Maßnahme (Universität FFM)



Die Goethe-Universität hat viele Angebote, um Studierende in ihren vielfältigen Lebens- und Studiensituationen zu unterstützen. „Diversity kompakt“ bietet Informationen über die Angebote der zentralen Einrichtungen und der Fachbereiche im Sommersemester 2012.

Sommersemester 2012

DIVERSITY KOMPAKT

ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE IN
UNTERSCHIEDLICHEN
LEBENS- UND STUDIEN-
SITUATIONEN

STARKER
START
ins Studium

GOETHE
UNIVERSITÄT
FRANKFURT AM MAIN

Diversity kompakt

Ministerium für
Hochschule und
Kultur



Beispiel einer Diversity-Maßnahme (Universität FFM)

INHALTSVERZEICHNIS

Flexibles Arbeiten & lebenslanges Lernen

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	8
Angebote der Fachbereiche	15

Geld & Soziales

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	30
Angebote der Fachbereiche	34

Gender, Liebe & Familie

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	54
Angebote der Fachbereiche	65

Internationales & Interkulturelles

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	78
Angebote der Fachbereiche	90

Körper & Psyche

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	104
---	-----

Weltanschauung

Angebote auf zentraler und fachübergreifender Ebene	108
---	-----

Index	112
-------	-----



Vorab: Der Diversity-Check

- Umfassende Analyse der Personalprozesse und Organisationsstrukturen auf (unbewusste) Barrieren und Diversity-Potentiale
- Untersuchungsebenen z.B. Verteilung auf Organisationsebenen, Bewerber*innen-Pool, Krankenstand, Fluktuation, Teilnahme an Weiterbildung
- Methoden: Mitarbeiter*innenbefragungen; Fokusgruppen; Online-Tools; Unterstützung durch externe Beratung

Berliner Diversometer:

www.berlin.de/lb/ads/diversity/check/index.html

Wiener Diversity-Check:

www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/diversity-check.pdf

Online-Selbstcheck: www.online-diversity.de





Home [Check](#) > Check

INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“

Vollversion

Sie können die Bausteine nacheinander bearbeiten oder die Reihenfolge selbst bestimmen. Bearbeitungsdauer der Bausteine ca. 60 Minuten. Jederzeit haben Sie die Möglichkeit, unter „Meine Check-Box“ Ihre Ergebnisse einzusehen und Ihre Maßnahmen festzulegen.

▶ STARTHILFE: MIT WELCHEM THEMA DES CHECKS BEGINNEN?

INQA-CHECK „VIELFALTSBEWUSSTER BETRIEB“

- 1
Vielfaltsbewusste
Strategie
- 2
Vielfaltsbewusste
Führung
- 3
Vielfaltsbewusste
Personalarbeit
- 4
Vielfaltsbewusste
Arbeitsorganisation

- 5
Vielfaltsbewusste
Unternehmenskultur

MEINE CHECK-BOX

- ▶ MEINE ERGEBNISSE
- ▶ MEINE MAßNAHMEN
- ▶ UNSERE STÄRKEN

▶ INFOS ZUM CHECK

Zentrale Ziele und Vorteile von Diversity – Beispiel Kommunen & Verwaltungen (Merx 2013)

- verbesserter Zugang zu Zielgruppen auf Arbeitsmarkt: Kommune als attraktiver Arbeitgeber
- bessere Repräsentation der vielfältigen kommunalen Gesellschaft in der Verwaltung, dadurch größere Akzeptanz bei allen Bürger*innen
- Übernahme sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung
- Abbau von Diskriminierungen und Erhöhung von Chancengleichheit
- verbessertes Betriebsklima und Mitarbeiter*innenmotivation



Zentrale Ziele und Vorteile von Diversity – Beispiel Kommunen & Verwaltungen (Merx 2013)

- Kompetenter Umgang mit Vielfalt und mehr Kreativität durch gemischte Teams und vielfältige Belegschaft
- verbesserte Kund*innenorientierung und Dienstleistungsangebote
- Arbeitserleichterung durch mehr Flexibilität & Diversity-Kompetenz
- Standortfaktor Vielfalt: 3-T-Erfolgsformel
- Strategie gegen Rechtspopulismus – für soz. Zusammenhalt

3-ZS: zukunftsfähigkeit – Zusammenhalt – Zuversicht



Ziele im Bereich Bildung: Pädagogik der Vielfalt

(Prenzel 1995)

- Gemeinschaft herstellen
- Anerkennung des Anderen
- Lernen von und mit Hilfe der Vielfalt
- Abbau von Vorurteilen
- Kognitives und soziales Lernen
- Veränderung der Schulstruktur und der Lernbedingungen
- Verbindung von Ansätzen der Geschlechterpädagogik, Sonderpädagogik und interkultureller Pädagogik



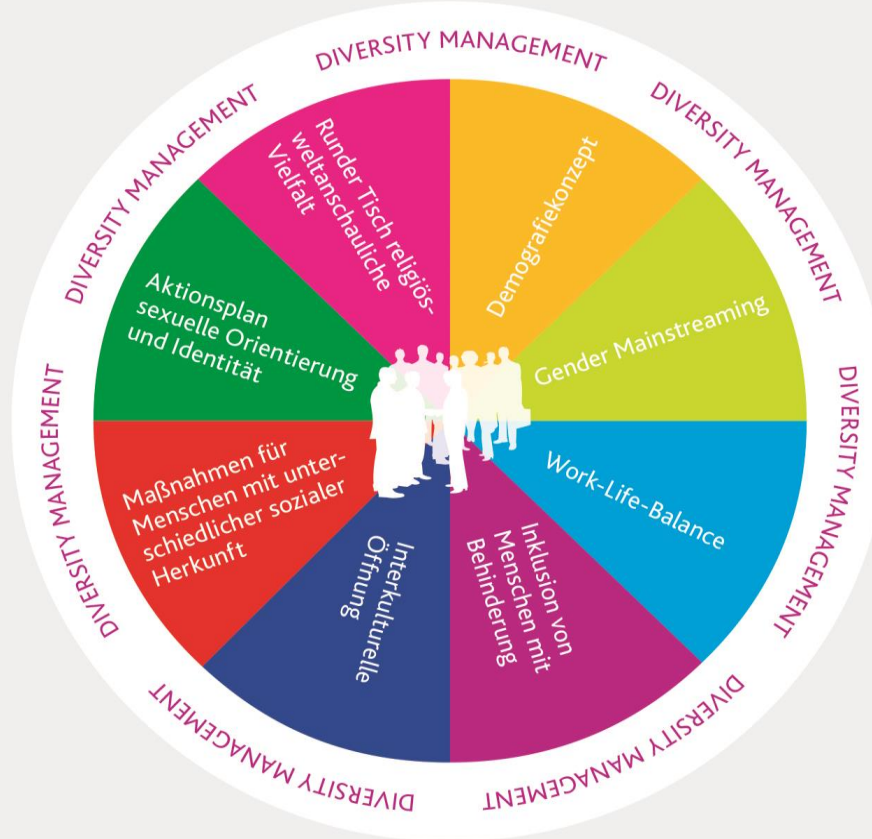
Mehrfacher Paradigmenwechsel Diversity (Charta der Vielfalt 2015)

Paradigmenwechsel Diversity



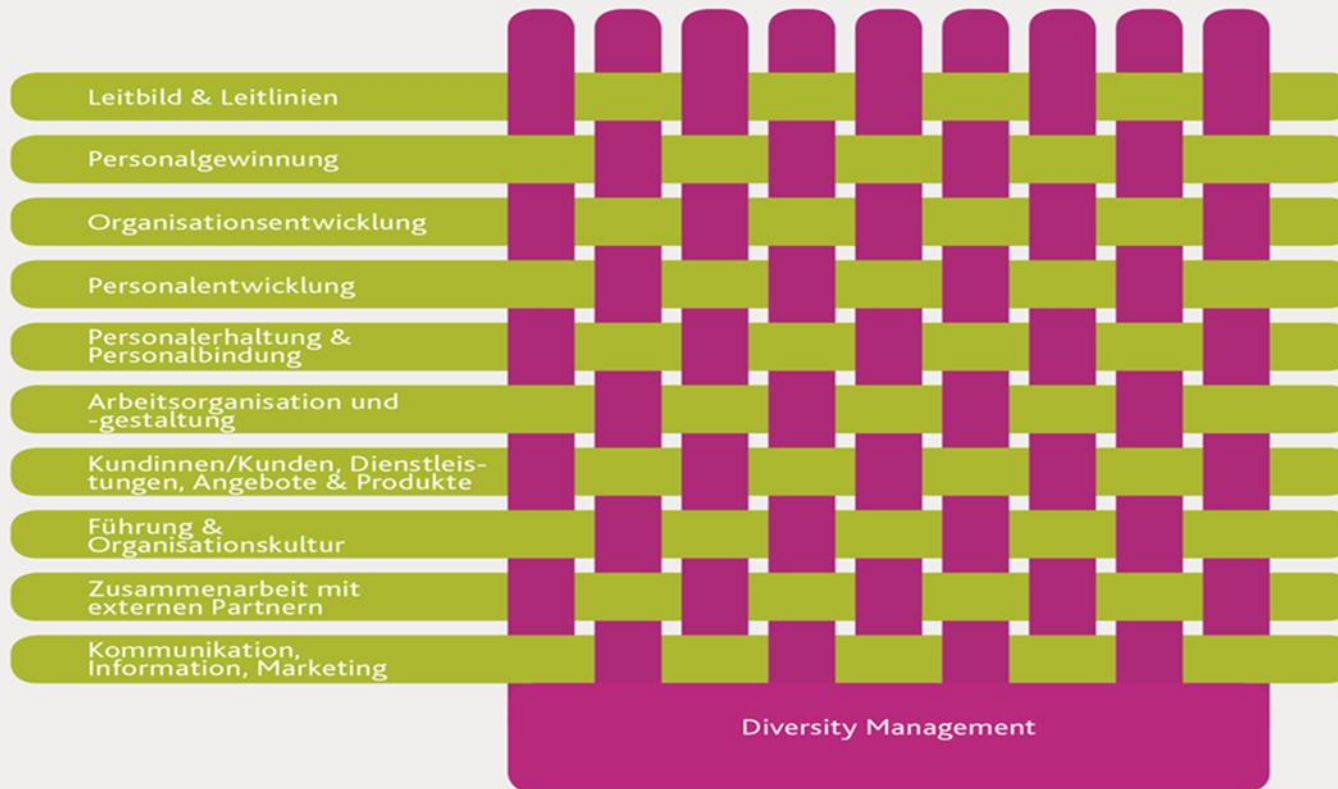
Diversity: stärkere Vernetzung bisheriger Einzelstrategien (Charta der Vielfalt 2015)

Diversity Management – ein ganzheitliches Gesamtkonzept

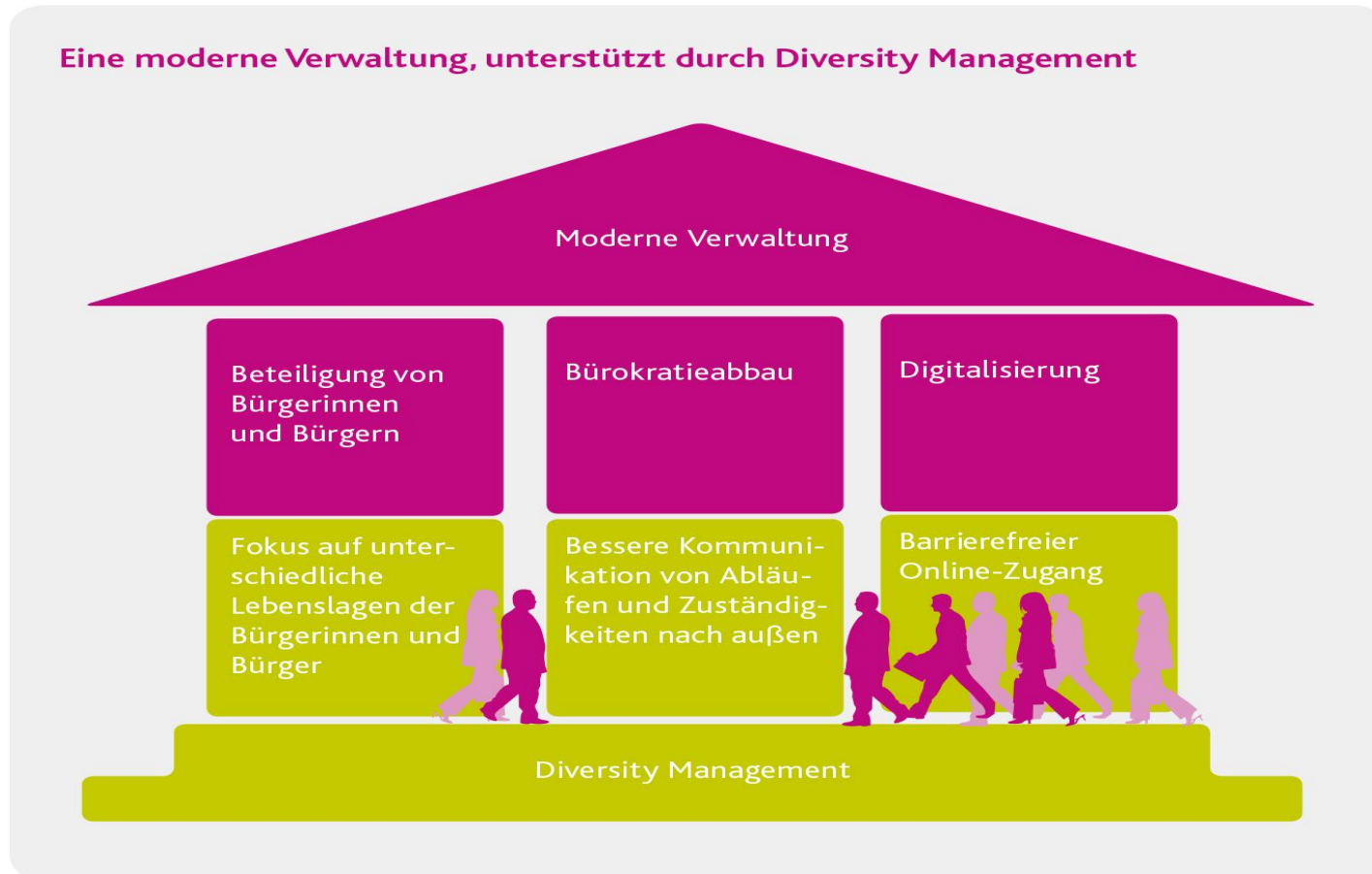


Diversity ist Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie (Charta der Vielfalt 2015)

Diversity Management ist ein Querschnittsthema der öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen



Diversity als Teil der Verwaltungsmodernisierung (Charta der Vielfalt 2015)



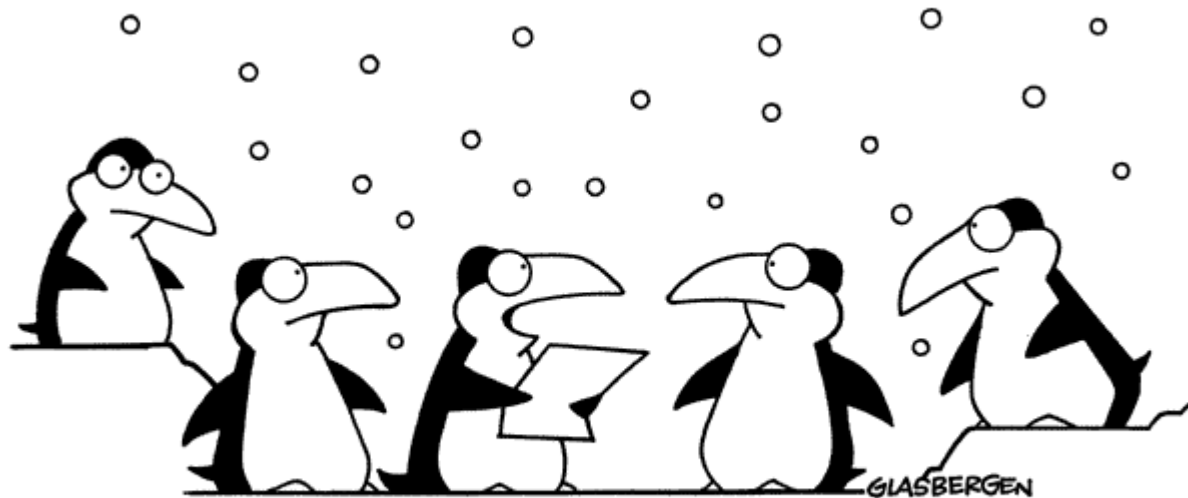
Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

- Sichtbarer Wille und Verantwortungsübernahme durch die Führungsspitze/Leitungsebenen
- Ausreichende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen
- Verständnis von Diversity als Querschnittsaufgabe
- institutioneller Wandel, z.B. Diversity-AG
- Klare Zielformulierung, strategisches Konzept, Benennung von Verantwortlichen
- Einbeziehung aller Organisationsebenen in Leitbild und strategische Planungsprozesse
- Umfassende Kommunikation des Leitbilds, von Zielen und Vorteilen an alle Mitarbeiter*innen
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung durch Trainings
- Kontinuierliche Erfolgsmessung und Verbesserung



Ein Grundproblem: Monokulturen und mangelnde Sensibilität auf unterschiedlichen Ebenen

Copyright 2002 by Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



"They say we're not placing enough emphasis on diversity."



similar-to-me-Effekt oder “Die Macht der Gewohnheit”



„Sie sind genau der Mann, den wir hier suchen!“





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Literatur zum Weiterlesen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen:
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.pdf?__blob=publicationFile
- Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen (Hrsg.) (2017):
http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf5001/diversity/diversity-netzwerk_barrierefreie_version_brosch%C3%BCre_2017.pdf
- Merx, Andreas (2013): Von Integration zu Vielfalt. Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stuttgart/10142.pdf>
- Merx, Andreas/Yazar, Serdar (2015): Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen. Charta der Vielfalt e.V. (Hrsg.): https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Charta_der_Vielfalt-O%CC%88H-2017.pdf
- Stadt Köln (Hrsg.) (2018): 2020: Köln liebt Vielfalt - Diversity Konzept:
<https://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/diversity/broschuere-diversity-konzept>



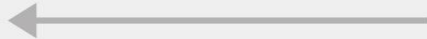
Zentraler Faktor Demographie & Personal (Charta der Vielfalt 2015)

Deutschland schrumpft und wird älter: Entwicklung in den nächsten 20 Jahren

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerungsstatistik 2012

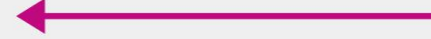
24

Mio. Arbeitskräfte
verlassen den Arbeitsmarkt
(Jahrgänge 1947 – 1967)



max. 15

Mio. Arbeitskräfte
treten in den Arbeitsmarkt ein
(Jahrgänge 1992 – 2012)



Niemand bleibt außen vor: Größerer Pool an potenziellen Arbeitskräften durch diversity-orientierte Personalplanung.



Wandel der Personalstruktur in öffentlichen Verwaltungen durch demographischen Wandel

- Schon bis 2020 werden mehr als 1 Mio. Beschäftigte von Bund, Ländern und Kommunen aus dem Dienst ausscheiden
- Bereits heute sind mehr als 50% der Beschäftigten 45 Jahre oder älter
- 56% der heute 45 Jahre oder älteren scheiden in den kommenden 20 Jahren aus: es droht ein enormer Wissens- und Erfahrungsverlust

→ in der Personalarbeit stehen massive Veränderungen an



Demographiefest mit Diversity (Charta der Vielfalt 2015)

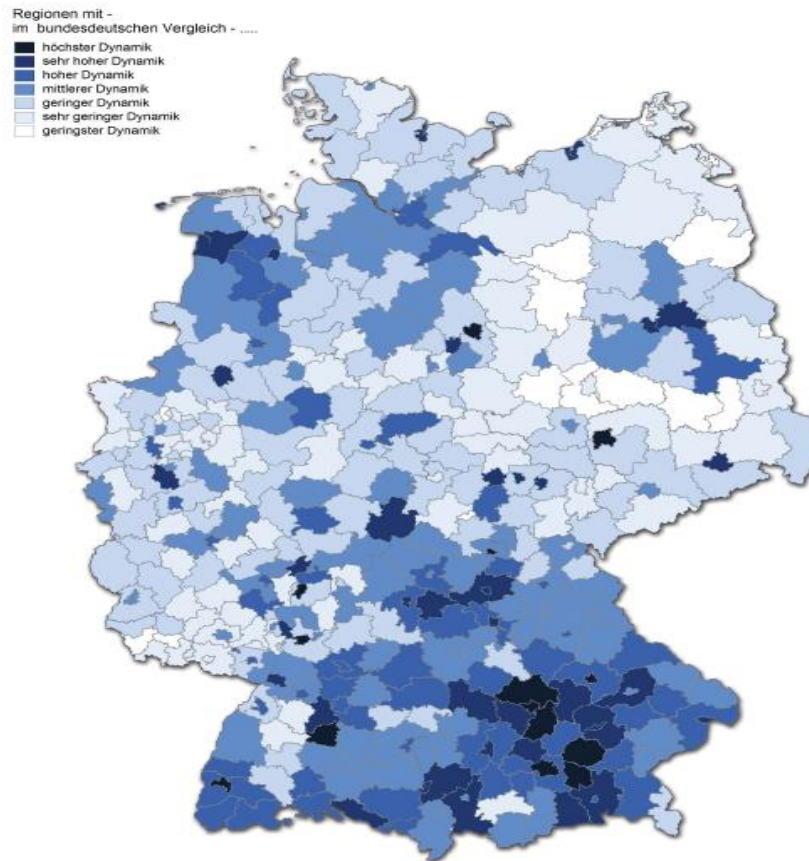
Wie gehen wir mit dem demografischen Wandel um?

Die 4 Erfolgsfaktoren.



Zahlreiche Studien bestätigen Florida-Thesen in der Tendenz: z.B. HWWI, IAB, IZA, IfW, OECD, EU KOM

Zukunftsatlas 2013 – Dynamik-Karte



© Prognos AG 2013

www.prognos.com/zukunftsatlas

14

