



Demografie Wissen Kompakt 2015  
Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung

9. November 2015 in Dortmund

# Diversity Management: Einführung und Unterstützung bei der Analyse und Bewertung



Dr. Edelgard Kutzner



## Auslöser für ein Diversity Management

- Demografischer Wandel
- Fachkräftemangel
- Innovationsschwäche
- Vielfalt in der Belegschaft
- Interkulturelle Öffnung



## Zu klärende Fragen

- Worin liegt der Nutzen eines Diversity Managements?
- Was beinhaltet ein Diversity Management?
- Können sich aus dem Zusammenwirken unterschiedlicher Beschäftigter neue Impulse ergeben?
- Wie sind Unternehmen zu gestalten, in denen sich Potenziale einer vielfältigen Belegschaft entfalten können?
- Wie muss Arbeit gestaltet sein?
- Wie kann Beteiligung so gestaltet werden, dass sich die vielfältigen Beschäftigten einbringen können?



## Diversity und Diversity Management: Begriffsklärungen, Voraussetzungen

- Diversity meint Vielfalt im Sinne von *Unterschieden und Gemeinsamkeiten*.
- *Soziale Gruppen werden hergestellt* u.a. nach Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, Qualifikation.
- Diversity Management meint ein Konzept von Unternehmensführung, das *Vielfalt bewusst zum Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung* macht.
- Ein erfolgreiches Diversity Management berücksichtigt die unterschiedlichen Interessen und ist *partizipativ angelegt*.
- Ein erfolgreiches Diversity Management zielt auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation *und* auf eine Verbesserung der Situation der Beschäftigten.



## Nutzen von Diversity Management

- **Personalmarketing:** Mit Diversity Management lassen sich Angehörige von Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt besser rekrutieren. Dies wird immer wichtiger, weil die bisher im Berufsleben dominante Gruppe (meist weiße, inländische, gut qualifizierte Männer fortgeschrittenen Alters) tendenziell kleiner wird.
- **Kreativität bei Problemlösungen:** Gemischt zusammengesetzte Teams können zu innovativeren und kreativeren Problemlösungen als homogene Gruppen (die allerdings schneller entscheiden können) kommen.
- **Flexibilität:** Homogene Entscheidungsgremien reagieren wegen des hohen Konformitätsdrucks weniger flexibel als heterogene Gruppen auf Umweltveränderungen. Heterogenität kann zudem Betriebsblindheit reduzieren helfen.
- **Marketing:** Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft kann sich besser auf die Wünsche und Bedürfnisse einer heterogenen Kundschaft einstellen.
- **Kostensenkung:** Durch eine gute Integration aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Reibungsverluste und Diskriminierung minimiert, wodurch Motivation und Zufriedenheit der Minderheiten gesteigert werden, was letztlich kostensenkend wirkt.



## Erste Antworten

### Das betriebliche Geschehen kann verbessert werden durch

- die stärkere und systematischere Einbeziehung von bislang vernachlässigten Beschäftigten, ihrer Kompetenzen und ihres Wissens.
- eine Unternehmenskultur, die durch Offenheit, Vertrauen und Ermutigung geprägt ist und den Beitrag aller Beschäftigten anerkennt, wertschätzt und sie gleich behandelt.
- eine entsprechende Arbeitsgestaltung, verbunden mit der Förderung von Beschäftigten und ihrer Kompetenzen.



## Diversity Management: Mögliche Vorgehensweise

- Sensibilisierung für Diversity und ein Diversity Management
- Ist-Analyse über die aktuelle Vielfalt
- Entwicklung eines Gesamtkonzepts unter Einbezug bisheriger Einzelthemen
- Beteiligung der heterogenen Belegschaftsgruppen
- Ziele, Maßnahmen und Erfolgskontrollen festlegen
- Maßnahmen zur Veränderung durchführen



## Online-Diversity

# Bestandsaufnahme mit [www.online-diversity.de](http://www.online-diversity.de)

- Wie gehe ich bisher mit personeller Vielfalt um?
  - Welche Rolle spielt das Thema für mich?
  - Welche Aspekte sind von Bedeutung in meinem Betrieb?
- usw.

- Zielgruppe: Unternehmen und Einrichtungen aller Branchen und Größen, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe mit und ohne Diversity-Erfahrung
- Angebot: öffentlich verfügbar, internetbasiert, standardisiert, einfach handhabbar, praxisnah





## Online-Diversity: Strategische Handlungsfelder

- Unternehmenspolitik
- Personalmanagement
- Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- Gesundheit
- Lohn und Leistung
- Führung
- Unternehmenskultur
- Interessenvertretung
- Marketing, Public Relations
- Produkt- und Dienstleistungsentwicklung



## Online-Diversity: Ergebnisse

- **Standardisierte Auswertung** für jedes Handlungsfeld und für die gesamte Befragung
- Auswertung aller Antworten mit **Punktwerten**
- Visualisierung über die **Ampelfarben** rot, gelb, grün
- grobe **inhaltliche Auswertung**, mit **ersten Anhaltspunkten** über mögliche Problemfelder
- Vergleich durch **Wiederholungsbearbeitung**
- innerbetriebliche Diskussion durch **Parallelbearbeitung**



## Online-Diversity: Nutzen

- Informationen zum Thema Diversity Management
  - sich vertraut machen
- Informationen zu den relevanten Gestaltungsfeldern
  - sich auseinandersetzen
- Erkenntnisse über den aktuellen Umgang mit Vielfalt
  - Standortbestimmung
- Hinweise zu Gestaltungsmöglichkeiten
  - Initialzündung bekommen



## Online-Diversity: Angebote

- „Kurz-Check Diversity“  
([www.online-diversity.de](http://www.online-diversity.de))
- „Unternehmenscheck Online-Diversity“  
([www.online-diversity.de](http://www.online-diversity.de))
- „Handlungshilfe für Beraterinnen und Berater“  
(Broschüre)