



Lohnhallengespräch

Vielfalt - Wege zu einer offenen und wertschätzenden Gesellschaft

3. April 2014 in Bottrop

Strategisches Diversity Management im Unternehmen



Dr. Edelgard Kutzner



Was erwartet Sie heute?

1. Auslöser für die Auseinandersetzung mit Vielfalt
2. Ergebnisse aus einer Befragung zum Umgang mit Vielfalt
3. Diversity Management:
 - Begriffsklärungen
 - Chancen und Nutzen
 - Voraussetzungen
4. Das Tool „Online-Diversity“



1. Auslöser für die Auseinandersetzung mit Vielfalt

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



1. Auslöser für die Auseinandersetzung mit Vielfalt

- Wie reagieren Unternehmen auf diese Entwicklungen?
- Welche Strategien sind hilfreich, um für Bewerberinnen und Bewerber interessant zu sein?
- Wie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden?
- Werden Potenziale von Frauen, Älteren, Migrantinnen und Migranten, Behinderten oder chronisch Erkrankten genutzt?



1. Auslöser für die Auseinandersetzung mit Vielfalt

- 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?



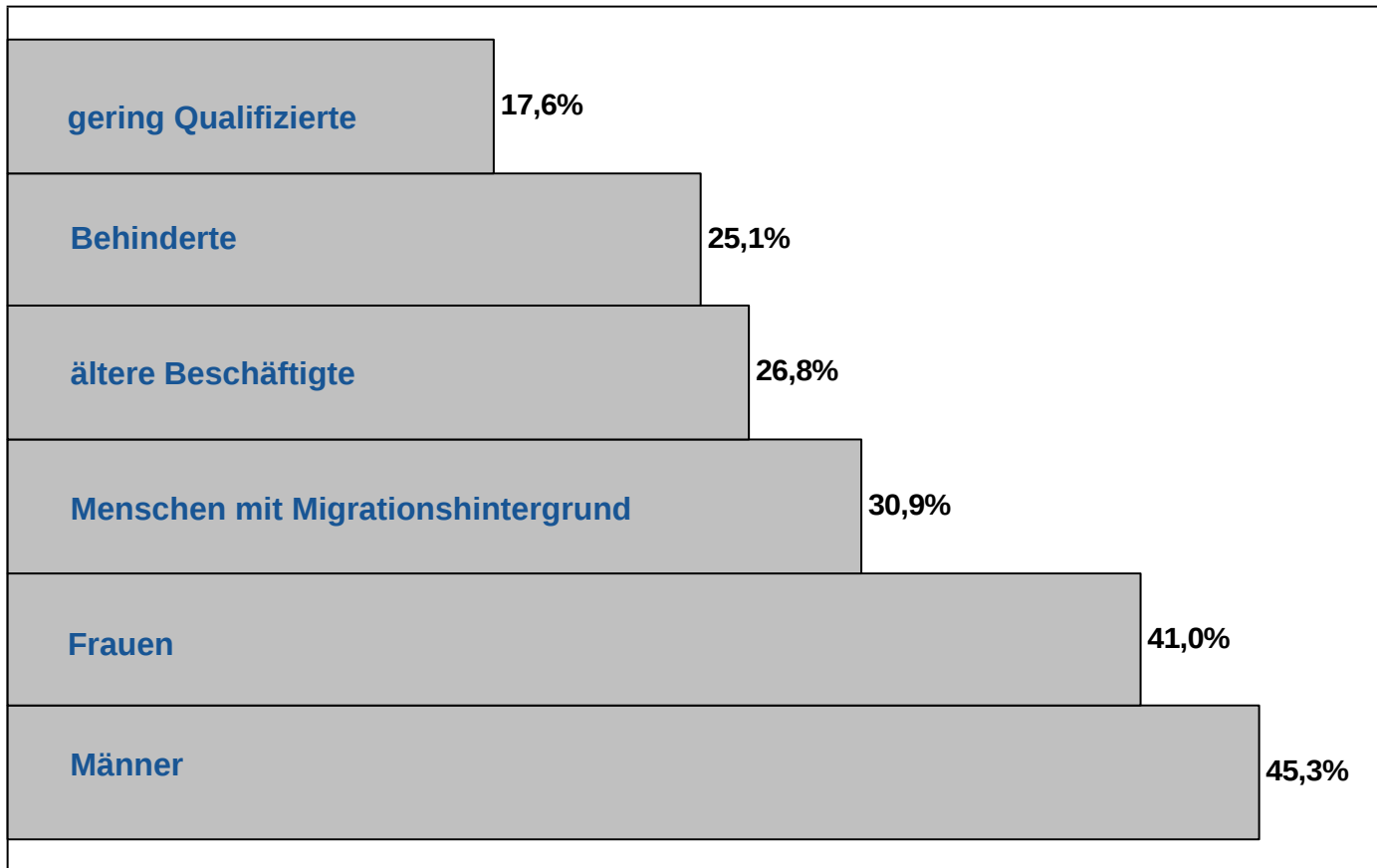
2. Ergebnisse der Befragung Innovation und Diversity (InDi)

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 entsprechenden Arbeitsgestaltung, verbunden mit der Förderung von Beschäftigten und ihrer Kompetenzen.



2. Ergebnisse InDi: Nutzung vorhandener Potenziale für Innovationen

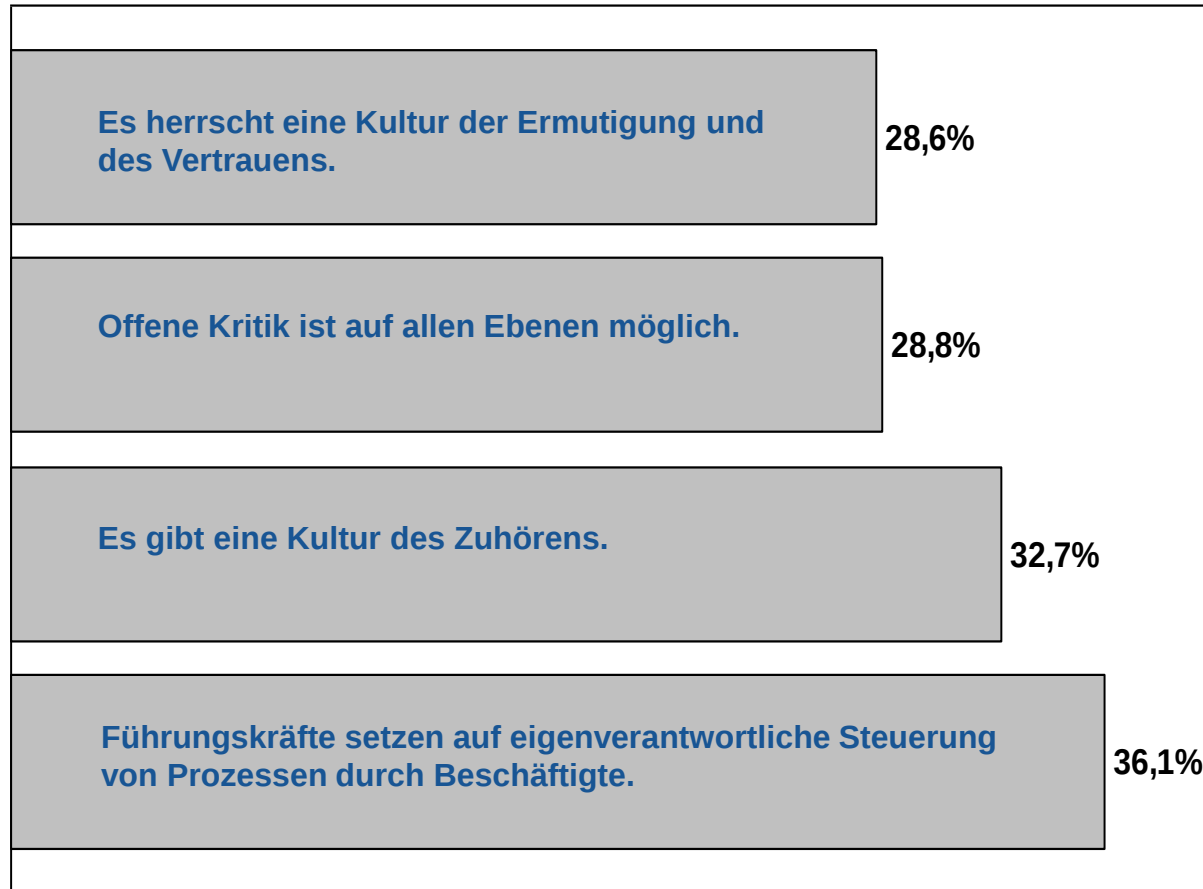


Innovationsklima-Befragung

Anteil zustimmender Antworten, n=590-596



2. Ergebnisse InDi: Innovationsfördernde Unternehmenskultur



Innovationsklima-Befragung

Anzahl zustimmender Antworten, n=571-592



3. Diversity und Diversity Management: Begriffsklärungen

- Diversity meint Vielfalt im Sinne von Unterschieden und Gemeinsamkeiten.
- Soziale Gruppen werden gebildet 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.



3. Diversity und Diversity Management: Chancen und Nutzen

- **Personalmarketing:** Mit Diversity Management lassen sich bislang vernachlässigte Beschäftigtengruppen besser rekrutieren. Dies ist wichtig, weil die bisher im Berufsleben dominante Gruppe (meist inländische, gut qualifizierte Männer fortgeschrittenen Alters) tendenziell kleiner wird.
- **Flexibilität:** Homogene Entscheidungsgremien reagieren wegen des hohen Konformitätsdrucks weniger flexibel als heterogene Gruppen auf Umweltveränderungen. Heterogenität kann zudem Betriebsblindheit reduzieren helfen.
- **Kreativität bei Problemlösungen:** Gemischt zusammengesetzte Teams können zu innovativeren und kreativeren Problemlösungen kommen als homogene Gruppen (die allerdings oft schneller entscheiden können).



3. Diversity und Diversity Management: Chancen und Nutzen

- **Marketing:** Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft kann sich besser auf die Wünsche und Bedürfnisse einer heterogenen Kundschaft einstellen, das hilft bei der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit.
- **Arbeitsbedingungen:** Eine an Diversity orientierte Arbeitsgestaltung steigert Arbeitszufriedenheit und Motivation, Reibungsverluste und Diskriminierung können minimiert werden, was letztlich kostensenkend wirken kann.
- **Chancengleichheit:** Durch ein entsprechend gestaltetes Diversity Management ist neben dem wirtschaftlichen auch ein gleichstellungspolitischer Nutzen möglich.



3. Diversity und Diversity Management: Voraussetzungen

- Diversity Management ist Teil einer umfassenden Unternehmensstrategie und braucht die Unterstützung der Führungsebene.
- Eine interkulturelle Öffnung braucht Zeit.
- 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 die Erreichung von Chancengleichheit.



4. Online-Diversity

Das Online-Tool Diversity –
ein erster Gestaltungsschritt für den Umgang mit
personeller Vielfalt

www.online-diversity.de



4. Online-Diversity

Bestandsaufnahme mit 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

Diversity-Management

Konzept "Online-Diversity"

Informationstexte

Kurz-Check

"Online-Diversity"

Datenschutz

Häufig gestellte Fragen

Interessante Links

Literatur

Beispiele aus der Praxis

Sonstige Angebote

Kontakt

Willkommen bei "Online-Diversity"

Diversity-Management

Testen Sie Ihr Management personeller Vielfalt!

Der Begriff Diversity ist vielschichtig und facettenreich. Meist wird er übersetzt mit Heterogenität, Verschiedenartigkeit oder auch Vielfalt. Diversity-Management ist ein Unternehmenskonzept, das sich auf die personelle Vielfalt in Unternehmen stützt und diese für eine positive Entwicklung des Unternehmens nutzen will. Es bezeichnet ein Konzept von Unternehmensführung, das die Verschiedenheit der Beschäftigten bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und Organisationsentwicklung macht.

Mit dem Tool "Online-Diversity" können Unternehmen und öffentliche sowie private Einrichtungen aller Größen und Branchen ihren Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft, Ihr Diversity-Management im Internet kostenlos testen.

Das Tool "Online-Diversity" wurde im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von Dr. Edelgard Kutzner und Gerhard Röhl entwickelt.

Faltblatt



Flyer



Dépliant



Ihr Kontakt

www.online-diversity.de

Dr. Edelgard Kutzner
Sozialforschungsstelle Dortmund
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung
der Technischen Universität Dortmund
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
Tel.: 0231/8596-231
kutzner@sfs-dortmund.de

b a u a :

Kurz-Check Diversity/Personelle Vielfalt

Testen Sie Ihr Management der Vielfalt!

Ist Ihr Unternehmen/Ihre Einrichtung auf die Herausforderungen zukünftiger Personal- und Organisationsentwicklungen vorbereitet?

Nehmen Sie sich bitte 10 Minuten Zeit.

Der "Kurz-Check Diversity/Personelle Vielfalt" gibt Ihnen erste Hinweise auf Ihren Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft.

Beantworten Sie die Fragen so, wie die Situation in Ihrem Unternehmen, Ihrer Einrichtung ist. Seien Sie ehrlich bei der Beantwortung. Wählen Sie nicht die Antwort, die Ihnen attraktiv oder erstrebenswert erscheint, sondern die Antwort, die Ihre Situation am besten beschreibt. Nur so können Sie sich einen aussagekräftigen Überblick verschaffen.

Bitte antworten Sie mit "Ja" oder "Nein".

		Ja	Nein
1.	In unserem Unternehmen/unserer Einrichtung sehen wir einen Bedarf an der Auseinandersetzung mit dem Management personeller Vielfalt/einem Diversity-Management.	☐	☐
2.	Wir möchten die Potenziale aller unserer Mitarbeiter/innen besser nutzen.	☐	☐
3.	Die weitere demografische Entwicklung erfordert es, dass wir uns mit einer veränderten Personalpolitik darauf vorbereiten.	☐	☐
4.	Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter/innen auf dem Arbeitsmarkt zu finden.	☐	☐
5.	Wir beschäftigen kaum Mitarbeiter/innen mit einem Migrationshintergrund .	☐	☐
6.	Wir haben Mitarbeiter/innen mit Leistungsveränderungen , für die alter-native Arbeitsplätze geschaffen werden müssen.	☐	☐
7.	Unsere Belegschaft ist zu alt.	☐	☐



4. Online-Diversity: Strategische Handlungsfelder

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

1. Diversity-Management als Unternehmensstrategie

1.1 Wie würden Sie die Lage in Ihrem Unternehmen in Bezug auf eine an Vielfalt¹ orientierte Unternehmenspolitik und -praxis beschreiben? (Bitte nur eine Angabe)

Es gibt (bisher) keine Politik/Strategie dieser Art. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 1.13)

☐

Eine entsprechende Politik/Strategie und Praxis wird seit einiger Zeit verfolgt und laufend verbessert.

☐

Wir sind bei der Umsetzung einer entsprechenden Politik, es muss jedoch noch mehr getan werden.

☐

Wir entwickeln gerade ein Konzept für Vielfalt am Arbeitsplatz.

☐

Ehrlich gesagt, wir finden eine an Vielfalt orientierte Unternehmenspolitik sehr aufwendig und wissen nicht, was es bringt. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 1.13)

☐



4. 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**

Bewertungsanalyse

Die Ampelbewertung dient der Visualisierung der Ergebnisse. Sie soll die differenzierten Bewertungsergebnisse komprimiert darstellen. Sie zwingt dazu, "Farbe zu bekennen". Die rote Ampel signalisiert erheblichen Handlungsbedarf, das Ziel Diversity-Management ist noch längst nicht erreicht. Die gelbe Ampel deutet einen Warnbereich an, das Ziel Diversity-Management ist noch nicht (in allen Bereichen) erreicht. Die grüne Ampel stellt so etwas wie einen Zielbereich dar, mit anderen Worten das Ziel Diversity-Management ist (weitgehend) erreicht.

Zusätzlich zum Punktwert und zur Visualisierung über die Ampelfarbe gibt es eine inhaltliche Auswertung Ihrer Antworten, die erste Anhaltspunkte über mögliche Problemfelder geben sollen.

Befragung von 10.05.2010 10:02

Punkte: **1166.9**



Wenn Sie ein umfassendes Diversity-Management einführen und praktizieren wollen, müssen Sie einiges ändern. Um die Potenziale einer vielfältigen Belegschaft nutzen zu können, sollten Sie überprüfen,

- inwieweit Sie im Rahmen des Personalmanagements die verschiedenen Zielgruppen in der Belegschaft fördern könnten;
- inwieweit Sie den Anforderungen einer vielfältigen Belegschaft mit entsprechenden Konzepten in der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation begegnen könnten;
- inwieweit Sie einen aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz praktizieren könnten;
- inwieweit Sie in Ihrem Lohn- und Leistungssystem Benachteiligungen vermeiden könnten;
- inwieweit Sie das Diversity-Management durch ein entsprechendes Führungsverhalten der Vorgesetzten unterstützen könnten;
- ob die Interessenvertretung sich aktiv mit eigenen Vorstellungen und Konzepten beteiligen könnte;
- inwieweit Sie Produkt-/Dienstleistungsentwicklung, Marketing und Public Relations auf eine differenzierte Kundschaft abstellen könnten.

1. Diversity-Management als Unternehmensstrategie

Punkte: **119.65**



Sie praktizieren kein Diversity-Management, sehen es als zu aufwendig an. Sie erkennen die Notwendigkeit nicht, die sich aus den zukünftig voranschreitenden Veränderungen wie dem demographischen Wandel oder der zunehmenden Globalisierung ergeben. Nehmen Sie realistisch Ihre aktuelle Belegschaftszusammensetzung in den Blick. Möglicherweise ergeben sich dadurch bereits Anforderungen an ein Diversity-Management.



4. 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 in der Belegschaft
 - Standortbestimmung
- Hinweise zu Gestaltungsmöglichkeiten
 - Initialzündung bekommen



4. Online-Diversity: Angebote

- „Kurz-Check Diversity“ (www.online-diversity.de)
- Tool „Online-Diversity“ (www.online-diversity.de)
- „Beratungstool Diversity“ (Broschüre und Stick)



www.online-diversity.de



Zu beziehen über kutzner@sfs-dortmund.de