



Diversity Management: Eine Chance für den Mittelstand

- Einige Denkanstöße -

Dr. Paulina Jedrzejczyk
Hochschulzentrum für Weiterbildung

Agenda

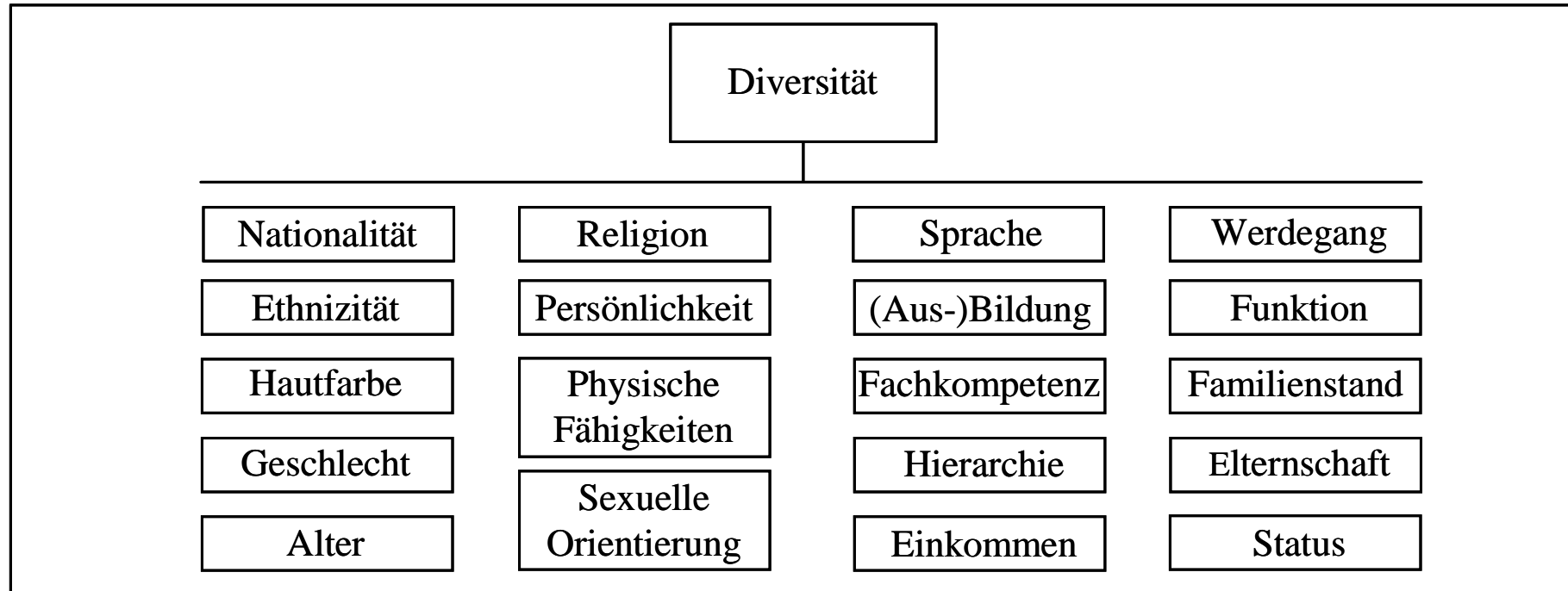


1. **Begriffsklärung.**
2. **Chancen und Herausforderungen von Diversity.**
3. **Diversity Management: Ziele, Inhalte und Handlungsfelder.**
4. **Praxisbeispiele.**
5. **Einige Gedanken zum Schluss.**

Diversity

- Vielfalt, Verschiedenheit, Ungleichheit.
- Objektiv: Zugehorigkeit zu verschiedenen Gruppen.
- Subjektiv: die wahrgenommene Verschiedenheit.

Begriffsklärung: Dimensionen von Diversity



Von der politischen Korrektheit

...zum ökonomischen Nutzen.

Chancen und Herausforderungen von Diversity

Stimmen diese Thesen?

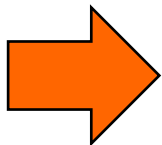
„Frauen in Führungspositionen erhöhen Firmengewinn.“

„Diverse Teams sind erfolgreicher als homogene Teams.“

„Ältere und jüngere Beschäftigte ergänzen sich gegenseitig durch unterschiedliches Wissen.“

Chancen und **Herausforderungen** von Diversity

- **Zwischenmenschliche Probleme.**
- **Unterschiede.**
- **Stereotypen und Vorurteile.**
- **Ängste.**
- **Konflikte und Missverständnisse.**
- **Verallgemeinerungen schlechter Erfahrungen.**
- **Organisatorischer Aufwand.**

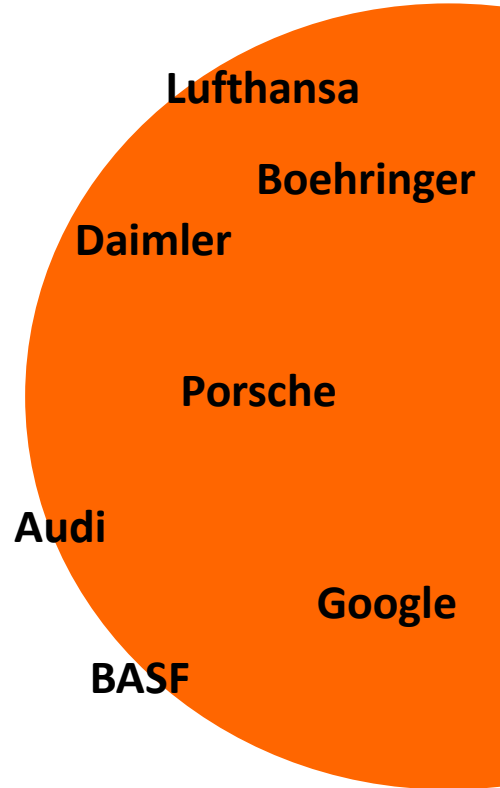


Diversity macht Arbeit.

„Welche Vorteile hat ein Unternehmen, das Menschen mit Behinderung einstellt?“

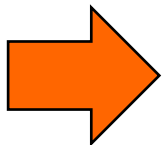
„Dieselben, die es hat, wenn es Mitarbeiter ohne Behinderung einstellt: qualifiziertes Personal.“

Chancen und Herausforderungen von Diversity



Chancen und Herausforderungen von Diversity

- **Bessere Position auf dem Arbeitsmarkt.**
- **Erhöhung der Flexibilität.**
- **Zugang zu neuen Marktnischen.**
- **Kostensenkung.**
- **Positive Imageeffekte.**
- **Loyale Arbeitskräfte.**
- **Kreativitätspotenziale.**



Diversity als Projekt: Nimmt Zeit und Energie in Anspruch, bringt aber konkreten Nutzen.

Diversity Management: Ziele, Inhalte und Handlungsfelder

Die **Gesamtheit der Maßnahmen**, die dazu führen, dass Unterschiedlichkeiten zwischen Menschen in Unternehmen anerkannt, wertgeschätzt und als **positive Beiträge zum Erfolg** genutzt werden.

(Stuber 2004)

Diversity Management: Ziele, Inhalte und Handlungsfelder

■ Bessere Nutzung vorhandener Diversity-Potenziale.

„Meine türkischen Mitarbeiter können mir Zugang zu neuen Kundengruppen verschaffen.“

„Durch Sensibilisierungs-Workshop werden Konflikte besser gelöst“

„Wenn ich diese Führungsstelle in Teilzeit anbiete, würde sich die Kollegin Müller auch bewerben.“

„ Ich organisiere ein Mentoring-Programm, damit der Austausch zwischen Alt und Jung besser klappt.“

■ Förderung von Diversity im Unternehmen.

„Ich suche gezielt nach einer Mitarbeiterin mit Behinderung“

„Wenn ich einen strukturierten Wiedereinstiegplan erarbeite, kehren junge Mütter schneller zurück.“

„Durch Weiterbildung von älteren Beschäftigten kann ich deren Expertise länger nutzen.“

Diversity Management: Ziele, Inhalte und Handlungsfelder

Welche ökonomischen Vorteile kann Diversity Management bieten?



Wo kann Diversity an das Kerngeschäft angebunden werden?



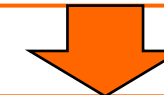
Welche Dimensionen sind wichtig für unser Unternehmen?



Diversity Ziele: Wo wollen wir hin?



Wie sieht der Ist-Zustand aus?



Strategie: Wie wollen wir die Ideen umsetzen?

Rekrutierung

- **Bisherige Erfolge kommunizieren!**
- **Gezielte Rekrutierung von Beschäftigten mit Behinderung (Praxisbeispiele in REHADAT)**

- **Gezielte Ansprache**

„Mit 45 zu alt – mit 55 überflüssig? Wir suchen Ihre Berufs- und Lebenserfahrung zu ingenieurmäßiger Arbeit für Zukunftsprojekte in Fahrzeugbau, Luftfahrt, Maschinen- und Stahlbau. Ingenieuren, Technikern und Meistern jeder Altersgruppe aus Planung, Konstruktion, AV und Produktion bieten wir interessante und verantwortungsvolle Arbeit.“

- **Soziales Engagement**
- **„Wir bilden sie selbst fertig aus.“**

Personalentwicklung

Arbeitsorganisation

- Flexible Arbeitszeiten
- 6:00 Uhr fangen wir an!
- Führung in Teilzeit.

Diversity Management: Ziele, Inhalte und Handlungsfelder

Wissensteilung

„Die gute alte Betriebsakademie“

Sensibilisierung

Kulturelle und religiöse Kalender.

**Gespräche zum Thema Vorurteile
und kulturelle Unterschiede.**

Diversity Management: Ziele, Inhalte und Handlungsfelder

Rekrutierung

Sensibilisierung

Laufbahngestaltung

Qualifizierung

Wissensteilung

Arbeitsorganisation

Gesundheitsförderung

Gedanken zum Abschluss

**Den Elefanten für das Giraffenhaus passend machen.
Der richtige Ansatz?**

**Diversity Management ist ein Projekt: Nimmt Zeit
und Energie in Anspruch, bringt aber konkreten Nutzen.**

Best-Practice-Beispiele

Claudia Kuhn, VERPACKUNGSSERVICE CLAUDIA KUHN

Heiko Mark, FÖRDERKREIS "LICHTBLICK" BESCHÄFTIGUNGS GMBH,

Kontakt

Dr. Paulina Jedrzejczyk (Aussprache: Jändscheitschik)
Hochschule Mainz
Hochschulzentrum für Weiterbildung HZW
Projekt *unternehmensWert:Mensch*
Lucy-Hillebrand-Str.2
55128 Mainz
T +49 6131-628-7357
E uwm@hs-mainz.de
I www.unternehmens-wert-mensch.de

Bei Fragen stehe ich Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Praxisbezogene Literatur/Links

Kerstin Römhildt, Burkhard Leber:

DIVERSITY-MANAGEMENT als Chance für kleine und mittlere Betriebe. Eine Anleitung zur Umsetzung.

Herausgegeben von „diversity hamburg“

Julia Pullen:

Diversity Management in kleinen und mittleren Unternehmen. Erfolgreiche Umsetzungsbeispiele. Hrsg: RKW Berlin GmbH.

www.inqa.de/DE/Service/Aktuelles-aus-der-Arbeitswelt/Meldungen/2013/2013-11-28-diversity-management-im-mittelstand.html

www.rehadat-gutepraxis.de/de/