



# Diversity Management zwischen Ökonomie und Gleichstellung

Dr. Edelgard Kutzner  
Bielefeld 30. Mai 2011



# Ausgangslage

„Die Finanzkrise offenbarte es mit brutaler Deutlichkeit: Die Wirtschaft steckt in einer schweren Krise! Kreative Lösungen sind dringend gesucht! Vertrauen, Verantwortung und Kreativität sind zu stärken. (...)

Ob Starke, Schwache, Junge, Alte, Frauen, Männer, Menschen mit Migrationshintergrund oder Einheimische, alle sind gefordert, ihren Beitrag zur Bewältigung der großen Herausforderungen zu erbringen.

Die Krise kann nur bewältigt werden, wenn die Vielfalt der Talente, Charaktere, Befähigungen und Erfahrungen klug und zielorientiert gebündelt wird. Die "Vielheit in der Einheit" professionell zu organisieren, ist die große Herausforderung der Gegenwart!

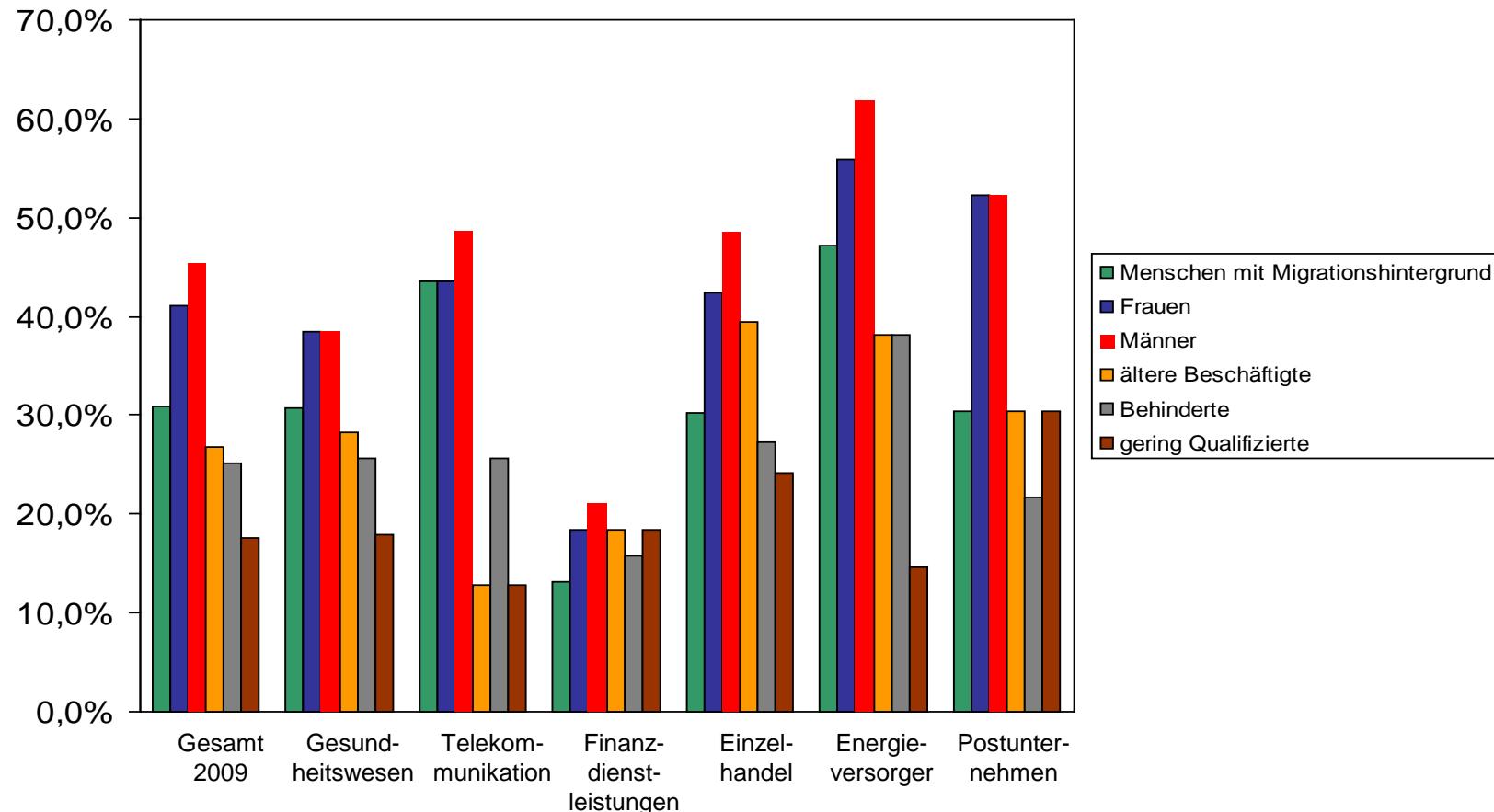
Diversity Management wird zum Nadelöhr der Krisenbewältigung.“

16. Personalkonferenz 2009 in Halle-Wittenberg.



# Ausgangslage

## Nutzung der vorhandenen Potenziale in der Belegschaft für Innovationen



<sup>n</sup>gesamt = 610 n



# Übersicht

Edelgard Kutzner

Universität Bielefeld

- ▶ Konzeptionelle Überlegungen
  - Diversity und Diversity Management
  - Gender und Diversity
- ▶ Ein erster Gestaltungsschritt -  
das Online-Tool Diversity
- ▶ Fazit  
Anforderungen an ein erfolgreiches Diversity Management



# Begriffsklärungen

## Diversity und Diversity Management

- ▶ Diversity meint Vielfalt im Sinne von Unterschieden und Gemeinsamkeiten.
- ▶ Soziale Gruppen bestehen u.a. nach Geschlecht, Alter, Migration, Behinderung, Qualifikation
- ▶ Diversity Management meint ein Konzept von Unternehmensführung, das Verschiedenheiten/Gemeinsamkeiten der Beschäftigten bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und Organisationsentwicklung macht
- ▶ Diversity Management ist somit Teil eines umfassenden Unternehmenskonzepts

# Begriffsklärungen

## Gender und Diversity

- ▶ Diversity unter dem Dach von Gender
- ▶ Gender und Diversity
- ▶ Gender unter dem Dach von Diversity



# Interessenlagen

Edelgard Kutzner

Universität Bielefeld

- ▶ **Gleichstellungsakteur/innen:**  
Chancengleichheit durch Integration
- ▶ **Politik:**  
Konzentration auf Migrant/innen
- ▶ **Wissenschaft:**  
Suche nach theoretischer Fundierung
- ▶ **Wirtschaft:**  
Nutzung aller personellen Ressourcen



# Betrieblicher Nutzen

- ▶ **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 Mitarbeiter/innen werden Reibungsverluste und Diskriminierung minimiert, wodurch Motivation und Zufriedenheit der Minderheiten gesteigert werden, was letztlich kostensenkend wirkt.



# Ergebnis

## Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen kann gestärkt werden durch:

- ▶ die stärkere und systematischere Einbeziehung der bislang von Innovationsprozessen ausgeschlossenen Beschäftigtengruppen, ihrer Kompetenzen und ihres Wissens in den betrieblichen Innovationsprozess
- ▶ eine durch Offenheit, Vertrauen und Ermutigung geprägte Unternehmenskultur, die den Beitrag der heterogenen Belegschaftsgruppen zur Schaffung von Innovationen anerkennt und wertschätzt
- ▶ eine innovationsfördernde Arbeitsgestaltung, dies beinhaltet auch eine umfassende und dauerhafte Förderung der Mitarbeiter/innen und ihrer Kompetenzen
- ▶ die Ausrichtung betrieblicher Innovationen auch auf die Schaffung positiver Beschäftigungswirkungen und Chancengleichheit



# Ergebnis

---

## Handlungsfelder

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



# Online-Tool

---

Ein erster Schritt –  
das Online - Tool Diversity



# Online-Tool Diversity



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 Röhrl entwickelt.



Faltblatt



Flyer



Dépliant

### Ihr Kontakt

[www.online-diversity.de](http://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](mailto:kutzner@sfs-dortmund.de)

baua:



## Ergebnis – standardisierte Auswertung für jedes Handlungsfeld und für die gesamte Befragung

- ▶ eine Auswertung aller Antworten mit Punktwerten
- ▶ eine Visualisierung über die Ampelfarben rot, gelb, grün
- ▶ eine grobe inhaltliche Auswertung, die erste Anhaltspunkte über mögliche Problemfelder geben soll
- ▶ Vergleich durch Wiederholungsbearbeitung
- ▶ innerbetriebliche Diskussion durch Parallelbearbeitung verschiedener Akteur/innen



## Nutzen

- ▶ Informationen zum Thema Diversity Management
  - sich vertraut machen
- ▶ Informationen zu den relevanten Handlungsfeldern
  - sich auseinandersetzen
- ▶ Erkenntnisse über den aktuellen Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft bzw. einem Diversity Management
  - Standortbestimmung
- ▶ Hinweise zu Gestaltungsmöglichkeiten
  - Initialzündung bekommen



## Ein erfolgreiches Diversity Management

- ▶ ist Teil eines umfassenden Unternehmenskonzepts
- ▶ zielt auf Ökonomisierung und Gleichstellung
- ▶ fördert Inklusion durch Partizipation

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**