

BiG-Bildungsinstitut im Gesundheitswesen

(Ute Galonski)

Auf der Union 10
45 141 Essen



© Ute Galonski

BiG – Bildungsinstitut im Gesundheitswesen gemeinnützige GmbH - Essen

- **Diversity** -

Nutzung der Vielfalt

- Bevölkerungszahl rückläufig,
- jüngere Bevölkerungsgruppe wird kleiner (Erwerbspersonen 15 – 39 J. bis 2020 13% weniger)
- jeder 5. Bundesbürger hat Migrationshintergrund, unter 25 Jahren jeder 4., unter 6jährigen jeder 3.
- unterschiedliche Wertesysteme (Preis-Qualität, auch gesellschaftl. Engagement eines Unternehmens)

(Beauftragte d. Bundesregierung f. Migration, Flüchtlinge und Integration 2008)

Diversity Management

(Diversity = Vielfalt)

Leitgedanke

Wahrnehmung und Wertschätzung der Vielfalt dient dem Erfolg des Unternehmens.

Personelle Vielfalt im Unternehmen dient dem Unternehmen und ist zum Nutzen aller Beteiligten.

(vgl. Kampagne „Vielfalt als Chance“ Beauftragte d. Bundesregierung f. Migration, Flüchtlinge und Integration)

Wurzeln des Diversity Managements (DM)

- Entstanden in den 60er Jahren in den USA aus der Bürgerrechtsbewegung
- Ab 1968 erfuhren Unternehmen, die Pläne zur Förderung von Minderheiten vorlegen konnten, staatliche Unterstützung der US-amerikanischen Regierung
- 2000 verabschiedet die EU Richtlinien zum Schutz gegen Diskriminierung

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
2006:

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und Sexualität zu verhindern bzw. zu beseitigen

Weiterentwicklung

- DM geht über das AGG hinaus, indem nicht nur benachteiligende Strukturen registriert und bekämpft werden, sondern
- Vielfalt bewusst gesucht und gefördert wird

Merkmale von Diversity

- Ethnische Herkunft
- Hautfarbe
- Geschlecht
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Religiöse/weltanschauliche Orientierung
- Körperliche Unversehrtheit/Behinderung

Vielfalt in Unternehmen und Gesellschaft vom

- Randgruppen- und defizitorientiertem Thema

zum

- Zum gewinnorientierten und chancenbehaftetem Thema

Jablonski 2008

Charta der Vielfalt

- Entstanden 2006 als Initiative von Unternehmen und öffentlichen Institutionen
- Ziel = Schaffung eines Arbeitsumfelds, -
 - das frei von Vorurteilen ist
 - in dem alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Wertschätzung erfahren

Ziele von DM

- Vorurteilsfreie Wertschätzung aller Mitarbeiter
- Anerkennung vielfältiger Potenziale im Betrieb

Schritte zur Umsetzung von Diversity Management

- Ziele definieren
- Ist-Zustand ermitteln
- Plan entwerfen
- Maßnahmen umsetzen
- Erfolg messen

- Teamzusammensetzungen ändern
- Kulturtandems einführen
- Cook your culture
- Stellenprofile
überprüfen/Stellenausschreibungen
ergänzen
- Fremdsprachige Infos, Inserate usw.
- Ausbildungspatenschaften
- Vorträge halten

Effekte durch Diversity Management

- Höhere Bindung an den Betrieb
- Teamstärkung → Leistungssteigerung
- Möglichkeit gemeinsam erlebter Unternehmenskultur
- Vielfalt → innovativen/kreativen Problemlösungen
- Entstehung neuer Potenziale und Perspektiven
- Sozialpolitische Relevanz durch Gleichstellung und Antidiskriminierung im Betrieb
- Erschließung neuer Märkte

- Wirken sich Diversity-Maßnahmen positiv auf das Unternehmen aus?
(Befragung von Betrieben, die Erfahrung mit Diversity gemacht haben)

17 % antworteten mit „Nein“

83% antworteten mit „Ja“

Quelle: Europäische Kommission 2005

- Beispiele einiger Unternehmen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnen und umsetzen
- Opel GmbH, Bertelsmann Stiftung, Commerzbank, Ford-Werke GmbH, Heinrich-Böll-Stiftung, Hermes Logistik GmbH, Ikea Deutschland GmbH&Co.KG, Michelin Reifenwerke AG&Co,

- Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit