

# Professionalisierung von Diversity Management

Die kulturelle Vielfalt der Lebensformen, die Vielfalt von Menschen und von Beschäftigten in Organisationen und in Unternehmen verändern die Bedürfnisse und die Strategien in der Personalführung und im Personalmanagement in der Arbeitswelt.

Die Lösung ist Diversity Management!

# Vielfalt in der Organisation

## Managing Diversity ?

Worüber zu reden ist:

- Paradigmenwechsel & Kulturelle Variationen im Arbeitskontext
- Definitionskriterien/Begrifflichkeiten & Kern- und Kür-Dimensionen
- Diversity-Management & Instrumente
- Erfolgsfaktoren
- Entwicklungspfad/Umsetzung
- Ausgewählte Implementierungsaspekte/Fehlerquellen
- Training & Evaluierung
- Diversity-Initiativen/Projekte

# Ausgangslage “Wir können nicht nicht divers sein!”

- Diversity of Human Resources  
„Politik der Verschiedenheit“ vor dem Hintergrund der Kulturvielfalt in Gesellschaft, Wirtschaft und Organisationen der Arbeitswelt
- Diversity of markets and customer  
Vielfältigkeit der Markt- und Kundenstrukturen
- Diversity of cooperations  
Vielfältigkeit von standort- und länderübergreifenden Kooperationsstrukturen, Fusionen, Netzwerken

# Wesentliche Probleme für Organisationen

- Rekrutierung und Bindung von Fachkräften
- Heterogenität des Personals
- Postmoderne Arbeitswelt/Arbeitsformen/Personalwirtschaft
- Innovative Produkte, Serviceleistungen und Marktzugänge
- Nachhaltiges Wachstum
- Effektivitätssteigerung
- Steigerung der Reputation
- Konfrontation mit Megatrends

# Paradigmenwechsel 1

- 1. Affirmation:
  - a. Wiedergutmachung vorausgegangener Diskriminierungen (z. B. Quotierungen, Eingliederung benachteiligter Gruppen, ...)
  - b. Pipeline Szenario: Einstiegszahlen erhöhen und Karrierepfade z.B. für Frauen
  - c. Upward Mobility Service: Trainings- u. Förderprogramme f. Frauen (Überwindung gläserner Decken)
  - d. Valuing Diversity: Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und für positive Einstellung zur Vielfalt der Mitarbeiterschaft
  - e. Diversity Management: Nicht Einzelprogramme, sondern Organisationsaspekt, alle Gruppen sollen berücksichtigt werden, Veränderung der Organisationskultur

# Paradigmenwechsel 2

- Nicht mehr im Mittelpunkt: Monokulturelle Organisation mit einheitlicher Unternehmenskultur  
Identifikationsidee, Homogenisierungstendenzen, Selektion von „passenden“ Beschäftigten und dominanter (maskuliner) Führungs-Gruppe und Gleichsetzung abweichende Merkmale ( z.B weiblich, älter, ...) mit Defiziten.
- Heute: Weg von Identifikation durch Gruppenzugehörigkeit hin zur Individualisierung: Förderung individueller Potentiale für Effektivität und Lernprozesse in der Organisation

# Typisch für diverse Organisation

- Nutzt und schätzt Unterschiede
- pluralistisch: Kulturen existieren gut nebeneinander
- Gruppen sind strukturell intergiert in Organisation
- Integration von Minderheitengruppen in informelle Netzwerke
- Keine institutionalisierten Vorurteile und Diskriminierungen im HRS System und HRS-Praktiken
- Geringes Konfliktpotential zwischen "Kulturen"
- Einstellungen, Stereotypen, Kommunikation, Kulturen-Stress als Risiken werden bewältigt

# Trainingsangebote für zielgruppenbezogene Personalarbeit und Tools für Management Diversity(MD)

## MD - Angebote zur Qualifizierung

- Arbeitsmarktspezifische Diversity-Tools
- MD-Professionalisierung für Führungskräfte und Personalmanager/innen
- Nutzung MD für Unternehmensanalysen und Integration in Unternehmensstrategien
- Kommunikation von MD im Unternehmen
- Wo stehen wir? Benchmarking und MD- Rankingsysteme



- [www.gender-diversity-academy.de](http://www.gender-diversity-academy.de)
- Prof.Dr.Ingelore Welppe



Interkulturelles Treffen und Gespräche über afrikanische Werte in den Drakensbergen Südafrikas zwischen einem Chief und seinem Adviser und Ingelore Welppe und Henning Henschel. © 2011 Gender Diversity Academy