



Diversity Management

Einführung

Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung werden im Arbeitsprozess noch zu oft mit verminderter Produktivität gleichgesetzt. Diversity Management kann dabei helfen, die besonderen Fähigkeiten dieser Arbeitskräfte sowie ihr Potenzial in den Vordergrund zu rücken und Arbeitsprozesse zu optimieren. Dabei geht es zum Beispiel um die Barrierefreiheit beim Zugang zum Arbeitsplatz. Weiterhin spielt bei dieser Dimension auch der Leistungswandel in unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten eine Rolle.

Diversity Management wird in den Unternehmen unterschiedlich ausgestaltet. Grundsätzlich geht es darum, die Vielfalt der Beschäftigten zu erkennen, anzuerkennen und optimal für die Geschäftsprozesse zu nutzen. Vielfalt bezieht sich dabei auf verschiedene Merkmale:

- Primär: Alter, Geschlecht, körperliche und geistige Fähigkeiten/Einschränkungen, Religion oder Weltanschauung, soziale Herkunft, nationale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung
- Sekundär: Familienstand, Elternschaft, Bildungsabschluss, Kompetenzniveau, Lebens- und Berufserfahrung (auch Auslandserfahrung), Einkommen, Arbeitsweise, Lernstil, Gewohnheiten, Freizeitverhalten
- Tertiär: Aufgaben/Funktion, hierarchische Position, Dauer der Betriebszugehörigkeit

Diversity Management dient dazu, Fachkräfte mit den passenden Qualifikationen zu rekrutieren, zu binden und weiterzuentwickeln und ist in dieser Hinsicht auch ein „Ressourceninstrument“ der betrieblichen Organisations- und Personalentwicklung. Einerseits möchten die Unternehmen optimal von den Kompetenzen, Erfahrungen, Ideen und Einstellungen ihrer Mitarbeiter profitieren, andererseits müssen sie auch immer stärker auf deren Bedürfnisse und Voraussetzungen im Hinblick auf deren Lebensphase, familiäre Verpflichtungen, Entwicklungswünsche, Altersgemäßheit von Arbeitsplätzen oder Erfahrungsreichtum eingehen, damit auch die Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind. Diversity Management ist auch

deshalb sehr stark ein mitarbeiterorientiertes Personal-konzept, weil alle Beschäftigte ganz individuell mit ihren jeweiligen Stärken betrachtet werden und gleichzeitig ihre Bedürfnisse beim Arbeitseinsatz, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung so berücksichtigt werden, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter motiviert und produktiv arbeiten kann und will.



Vorteile für das Unternehmen

In verschiedenen empirischen Studien sind die Vorteile von Diversity Management für den betriebswirtschaftlichen Erfolg analysiert worden. Die Förderung von Individualität sowie die Anerkennung von Verschiedenheit und Vielfalt erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit und somit auch die Produktivität. Die Beschäftigten fühlen sich wohl an ihrem Arbeitsplatz. Fehlzeiten und Fluktuation sinken. Diversity Management bietet die Möglichkeit, Arbeitsplätze und Arbeitszeiten flexibel den Lebensumständen der Beschäftigten anzupassen, ohne dabei die Unternehmensziele aus den Augen zu verlieren.



Kernbotschaft / Zusammenfassung

Diversity Management ist ein modernes Personal-konzept, mit dem die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft genutzt und ausgebaut werden. „Körperliche und geistige Fähigkeiten sowie Einschränkungen“ gehören zu den primären Merkmalen des Diversity Managements. Die Förderung von Individualität und Vielfalt gehören in vielen Unternehmen inzwischen schon zu wesentlichen Prinzipien des Personalmanagements.