



Im SKope, HR-Newsletter - Nr. 35

Wir hoffen, Sie sind erfolgreich ins Jahr 2011 gestartet. Viel Spaß beim Lesen!

Leitartikel: Diversity Management

Ein "neuer" Begriff beherrscht die Personalzeitschriften und Fachkongresse: Diversity Management. In der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift Personalwirtschaft sind gleich mehrere Artikel zu diesem Thema vertreten. So versuchen Unternehmen derzeit verstärkt, sich auch über das eigene Diversity Management als attraktiver, globaler und fortschrittlicher Arbeitsgeber zu positionieren. Laut einer aktuellen Studie konnten mehr als 63% der Hochschulabsolventen mit dem Begriff jedoch (noch) nichts anfangen. Allerdings gaben, nach der Auflösung was sich dahinter verbirgt, ein Großteil der Befragten an, dass diese die Gleichbehandlung an erster Stelle von notwendigen Initiativen in Unternehmen ansehen. (Personalwirtschaft 2, 2011)



Auch deshalb möchten wir nachfolgend beschreiben, was sich hinter dem Thema Diversity Management verbirgt.

Begriffsklärung und Historie...

Diversity Management (Vielfaltsmanagement) wird meist im Sinne von "soziale Vielfalt konstruktiv nutzen" verwendet. Dabei wird die Vielfalt nicht nur toleriert, sondern als positiver Beitrag zum Unternehmenserfolg hervorgehoben. Ziele von Diversity Management sind, eine produktive Gesamtatmosphäre zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Zu den Hauptdimensionen der Vielfalt gehören das Geschlecht, die Ethnie, das Alter, Behinderungen, sexuelle Orientierungen, Religion und Lebensstil. (Quelle: wikipedia)

Diversity Management hat seine Wurzeln in der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung. Ursprünglich gedacht als Maßnahme für die Umsetzung der Gleichberechtigung, hat sie sich weiterentwickelt und den Fokus stärker auf einer betriebswirtschaftlichen Perspektive zur optimalen Nutzung von Human Ressourcen. In Europa erhält das Thema durch die Europäische Union und nationale Bemühungen wie die Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetze (AGG) in Deutschland zusätzliche gesellschaftliche Relevanz.

Vorteile für Unternehmen...

Das Thema Diversity bekommt in Unternehmen durch die rechtlichen, kulturellen und demografischen Trends und Prognosen derzeit eine enorme Wichtigkeit. Diversity stellt das Mosaik von Menschen dar, deren Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten das (Human)Kapital von Unternehmen positiv beeinflusst. Ziel von Diversity Management ist es, die Kooperation, Leistungsfähigkeit, Motivation und Kreativität der Mitarbeiter durch die Nutzung verschiedener Hintergründe zu steigern. Dieses ist insbesondere in globalen Unternehmen und Märkten von entscheidender Bedeutung.

Diversity bietet den Unternehmen somit eine bessere Chance zum Eintritt in neue Märkte und der Anpassung an sich rasch verändernde (soziokulturelle) Rahmenbedingungen. Zudem sollen die materiellen und immateriellen Vermögenswerte eines Unternehmens gesteigert werden. Dazu gehören z.B. das Image, die Qualität von Produkten und Dienstleistungen, die Kundenorientierung. Auch die Cashflow-Situation soll durch Diversity verbessert werden. So z.B. durch die Senkung von Kosten, die Beseitigung von Mitarbeiterengpässen und die Erschließung neuer Märkte, also die Generierung von zusätzlichen Erträgen.

Diversity umsetzen...

Diversity Instrumente sind eigenständige Aktionsprogramm und Maßnahmen, die im Rahmen der Implementierung dauerhaft eingesetzt werden. Die unterschiedlichen Instrumente findet man in allen Phasen eines Diversity-Prozesses. Sie unterstützen die Strategie, die Bestandsaufnahme und/oder die erstmalige Einführung in die Organisation. Als zentrale Instrumente gelten Policies (HR-Government), Netzwerke & Councils, Mentoring, Kommunikation, Training & Events sowie spezifische HR-Programme.

In einer Reihe von Unternehmen gibt es inzwischen die neu geschaffene Rolle des Diversity Managers. Die Diversity Manager achten, neben der Einhaltung von Gleichbehandlungsgrundsätzen, besonders darauf, dass in den Bereichen Recruiting, Qualifizierung und Talent Management auf eine größtmögliche Vielfalt an Teilnehmern geachtet wird. Zudem gehört das interne und externe Diversity Marketing zu einer der Hauptaufgaben.

Hilfreiche Informationsquellen...

Im Internet gibt es inzwischen eine ganze Reihe von Seiten, die sich mit dem Thema Diversity Management beschäftigen. Hier ein paar relevante Informationsquellen: <http://www.diversity-gesellschaft.de/>; <http://www.diversity-entdecken.de/>; <http://www.diversity-wissen.de/>; <http://www.ungleich-besser.de/>



Schon überlegt? Boxenstopp fürs Team!

Seit mehr als 15 Jahren hören wir von unseren Kunden immer wieder, dass es Spannungen und Befindlichkeiten in einzelnen Arbeitsteams gibt. Selten



gibt es dafür nur eine Ursache, sondern oftmals ist dies eine systemische Wechselwirkung zwischen der Führungskraft, den unterschiedlichen Mitarbeitern und den organisatorischen Rahmenbedingungen. Der Schlüssel zum Erfolg heisst auch hier ganz simple: konstruktiv darüber reden!

Wir moderieren häufig 1-2 tägige Teamworkshops, in denen wir zunächst mit Hilfe von standardisierten Verfahren (z.B. TeamPuls) die aktuelle Situation per Befragung analysieren. Auf Basis der Einschätzungen und Ergebnisse wird dann ein moderierte Diskussion durchgeführt, die zum Ziel hat, unterschiedliche Perspektiven zu beleuchten und diese auch zu akzeptieren. Am Ende steht die gemeinsame Vereinbarung von konkreten Maßnahmen bevor der schwierigste Teil folgt: Die tatsächliche und nachhaltige Umsetzung in die tägliche Praxis.

Weitere Informationen unter:

http://www.skope.de/files/beratungsprodukt_teamentwicklung.pdf



Schon gehört?

Mit Führung an die Spitze. Siemens und BASF wurden in die von der HAY-Group jährlich erstellte Liste der weltweiten Vorreiter in Sachen Führungskultur aufgenommen. Platz 1 belegt nach wie vor General Electric gefolgt von Procter & Gamble und der Intel Corporation. Die Top-Unternehmen integrieren kooperative Verhaltensweisen in Zielvereinbarungen, legen mehr Wert auf interkulturelle Führung und bieten eine bessere Work-Life-Balance.

Quelle: Personalwirtschaft 3, 2011

Trainee-Programme richtig ausrichten. Über 78% aller Mittelständler und Konzerne bieten Trainee-Programme an. Allerdings gibt es offenbar deutlich unterschiedliche Vorstellungen über Inhalte und Ausrichtung dieser Einarbeitung. Zwei Studien der Haniel & Cie. GmbH kamen zu dem Ergebnis, dass Trainees vor allem eine intensive persönliche Betreuung und die Vermittlung von Fachwissen erwarten, die Unternehmen aber auf unterschiedliche Programminhalte und Auslandsstationen fokussieren. Das durchschnittliche Traineegehalt beträgt derzeit € 42.600,-.

Quelle: <http://www.haniel.de/>



Schon gelesen?

Führen auf Distanz. Virtuelle Organisationen managen. D. Stabenow & A. Stabenow. Cornelsen Verlag, 2010.

Die digitale Revolution verändert die Arbeitsbedingungen dramatisch. Mediale Vernetzung, über verschiedene Standorte verteilte Mitarbeiter und virtuelle Teams stellen Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Dieses Buch zeigt, worauf es beim Führen auf Distanz ankommt. Ausgehend vom aktuellen Führungsalltag werden neue Wege beschrieben, wie Führungskräfte zu Mitarbeitern, mit denen sie selten oder lediglich medial kommunizieren, eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufbauen können. (Quelle: Amazon.de)

Der Ansatz der Praxisnähe wird auch durch interessante Ergebnisse zweier Studien von Führungskräften, die virtuelle Teams leiten und von Mitarbeitern, die in solchen arbeiten, untermauert.

SKope GmbH * Schlichenmeier & Kettelhöhn * organisation. personal. entwicklung.
Königsteiner Str. 100, 65812 Bad Soden

web: www.skope.de | email: info@skope.de | tel: [0049-\(0\)6196-953-7334](tel:0049-06196-953-7334)