

Tina Lachmayr

Diversity Management – Vielfalt in allen Lebensbereichen

Menschen bringen eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrungen, Sichtweisen und Einstellungen in ihren Arbeitsbereich, aber auch in ihr soziales und familiäres Umfeld ein. Diversity Management thematisiert die Individualität, die Unterschiedlichkeiten und die Gemeinsamkeiten von Menschen. Es geht bei Diversity darum, die Individualität jeder Person als Potenzial zu begreifen, anzuerkennen und durch Einbeziehung zu nutzen. Dazu muss die Persönlichkeit eines Menschen möglichst ganzheitlich erfasst werden. In einem Diversity Management Prozess werden Potenziale, Zugehörigkeiten und Ausgrenzungsmechanismen transparent und an der Herstellung von gleichberechtigter Teilhabe kann gearbeitet werden. Insofern ist die Auseinandersetzung mit Diversity auch eine wichtige Maßnahme um Diskriminierungen abzubauen.

Um den Ansatz etwas plakativer darzustellen: Eine Mitarbeiterin ist nicht »nur« Migrantin sondern, sie ist z.B. auch jung, politisch interessiert, lebt in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, hat zwei Kinder und ist Führungskraft in einem mittelständischen Unternehmen. Aus diesen »Zugehörigkeiten« resultieren ganz spezifische Bedürfnisse, Interessen und Kompetenzen der Person.

Kerndimensionen charakterisieren ganzheitlich die Person

Ein Versuch die Vielfalt einer Person beschreibbar und erfassbar zu gestalten, ist die Darstellung in folgenden sogenannten »Kerndimensionen«:

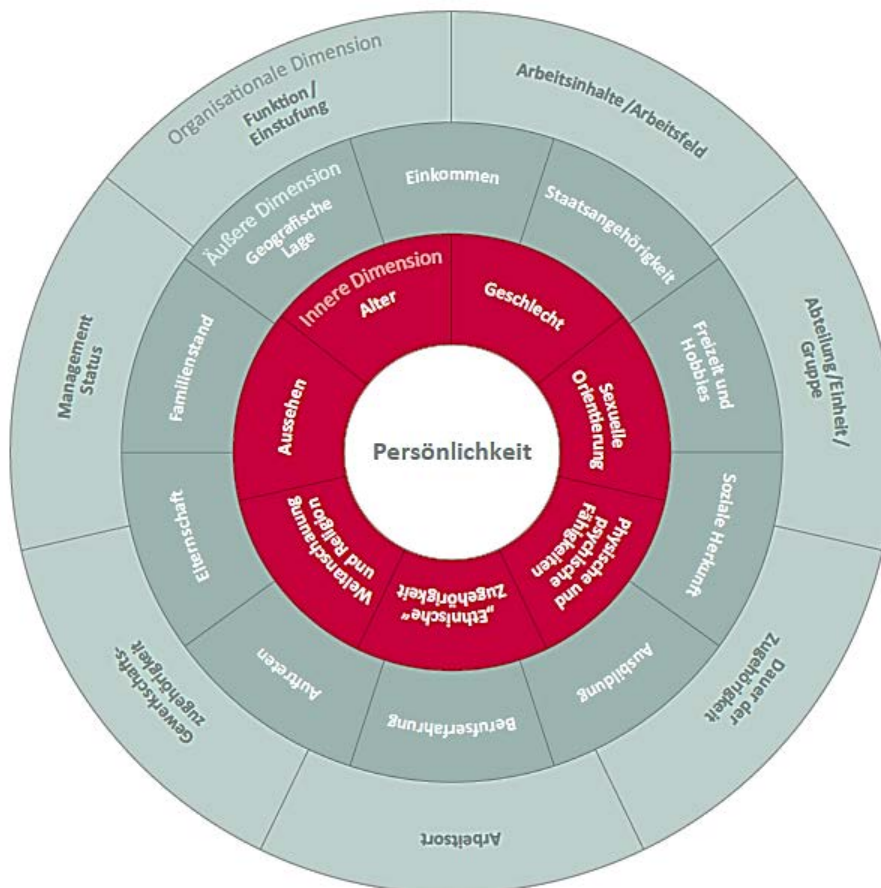
- Lebensalter,
- Geschlecht,
- sexuelle Orientierung,
- physische und psychische Fähigkeiten,
- »ethnische« Zugehörigkeit,
- Weltanschauung bzw. Religion sowie
- Aussehen.

Zunehmend werden auch

- soziale Herkunft bzw. sozio-ökonomischer Status

als wichtige zentrale Diversity-Dimension betrachtet.

Je nach Kontext und Situation können Menschen Anerkennung oder Ablehnung aufgrund einer oder mehrerer Zugehörigkeiten erfahren, wobei sich diese Zugehörigkeiten gegenseitig beeinflussen können, z.B.: bei dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt die »Zugehörigkeit« Geschlecht, Familienstand und Elternschaft eine Rolle. Alle Zugehörigkeiten – man spricht auch von Dimensionen - sind miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig.



Diversity-Puzzle (2018), IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, VIA Bayer e.V. in Anlehnung an »Four Layers of Diversity« von Lee Gardenswartz und Anita Rowe.

Vielfalt als Ressource begreifen

In der wachsenden Vielfalt an Zugehörigkeiten und Lebensstilen liegen viele gesellschaftliche und wirtschaftliche Chancen. In diesem Zusammenhang hat Diversity Management in den letzten Jahren auch für Unternehmen an Bedeutung gewonnen. Im wirtschaftlichen Kontext ist Diversity Management ein Gesamtkonzept zur Förderung, Gestaltung und Nutzung personaler Vielfalt. Außerdem verfolgt es das Ziel ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Diversity Management ist ein ganzheitlicher Ansatz, der sich an alle Mitarbeitenden wendet und in dem Vielfalt als Normalfall betrachtet wird. In einem inklusiven Unternehmen und

durch eine Kultur der wechselseitigen Anerkennung und Wertschätzung können alle ihre individuellen Fähigkeiten zum Nutzen aller Beteiligten voll entfalten und einbringen.

Diversity Management beinhaltet eine breite Palette verschiedener Instrumente, Strategien und Maßnahmen. Diese zielen insbesondere auf die Bereiche Personalgewinnung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung ab. Darunter finden sich u.a. zielgruppenspezifische Personalgewinnungsstrategien, verschiedene Work-Life-Balance-Angebote oder die Einrichtung interkultureller Teams. Sinnvoll ist auch die Durchführung von interkulturellen oder Diversity-Trainings. Auf der Ebene der Weiterentwicklung von Unternehmenskulturen sind die Durchführung von Diversity-Checks, die Entwicklung von Diversity-Leitbildern oder Betriebsvereinbarungen zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt wichtige Bausteine von Diversity-Konzepten. Eine Organisation sollte überprüfen, ob sie mit ihren Strukturen, ihren Prozessabläufen, ihren Produkten und Dienstleistungen den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht wird. Im unternehmerischen Kontext bezieht sich dies sowohl auf die Mitarbeitenden, als auch auf die Kundinnen und Kunden. Fragestellungen sind hier z.B. gibt es Zugangsbarrieren zu unseren Produkten und Dienstleistungen? Und wie können sie minimiert werden? Erreichen wir die Zielgruppe, die wir erreichen wollen? Sprechen wir unsere Kundinnen und Kunden vielfältig an? Wen spricht unsere Öffentlichkeitsarbeit überhaupt an? Etc.

Unternehmen und Organisationen können sich beim Thema Diversity Unterstützung einholen

Das Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung« (IQ) arbeitet seit vielen Jahren an der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. IQ Projekte beraten und unterstützen Unternehmen, aber auch Kommunen und Arbeitsverwaltungen vor Ort und bieten kostenfrei (da öffentlich gefördert) u.a.:

- Begleitung und Beratung zu Diversity Management und Interkultureller Öffnung
- Beratung zu einer interkulturell ausgerichteten Personalarbeit
- Interkulturelle und Diversity Schulungen und Trainings
- Beratung bei der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen
- Unterstützung bezüglich Qualifikationsmaßnahmen im Rahmen der Anerkennungsverfahren
- Informationen zu arbeitsmarktrechtlichen und aufenthaltsrechtlichen Themen
- Unterstützung bei der betrieblichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Das bundesweite Netzwerk mit mehr als 400 Projekten wird durch 5 Fachstellen unterstützt. Eine davon ist die Fachstelle »Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung«. Sie verfolgt das Ziel, »Diversity & Inklusion« als Querschnittsstrategien zur Öffnung von Institutionen und Organisationen auf der praktischen und wissenschaftlichen Ebene zu

fördern. Es werden Konzepte entwickelt, um Arbeitsmarktakteure in der Entwicklung ihrer interkulturellen und Diversity Kompetenz zu stärken. Kontinuierlich werden Schulungskonzepte oder Tools zur praktischen Umsetzung entwickelt, um die Themen Diversity Management und Interkulturelle Kompetenz in Unternehmen und Organisationen zu fördern.

Eine Box mit 1000 Ideen zur betrieblichen Umsetzung von Diversity bietet die KMU Toolbox. Es gibt sie als Print, PDF Version oder als APP.

Autorin

Tina Lachmayr leitet die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. Träger der Fachstelle ist der VIA Bayern e.V. in München. Sie ist seit Jahren in der Migrationsarbeit aktiv ist und ist selbst Interkulturelle und Diversity Trainerin.

Kontakt: VIA Bayern e.V., Landwehrstr. 22, 80336 München, tina.lachmayr@via-bayern.de

Weitere Informationen:

- *Das Diversity Puzzle ist kostenfrei zu bestellen unter <https://www.netzwerk-ig.de/vielfalt-gestalten/angebote/oeffentlichkeitsarbeit/materialien.html>*
- *Mehr zur KMU Toolbox <https://www.netzwerk-ig.de/vielfalt-gestalten/angebote/oeffentlichkeitsarbeit/kmu-toolbox.html>*

- **Redaktion**

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de