

Vorwort

Diversity im Arbeitskontext

Diversity ist seit einigen Jahrzehnten in der wissenschaftlichen und unternehmenspraktischen Diskussion ein nicht mehr wegzudenkendes Thema. Im Kontext der Arbeitswelt gewinnt es insbesondere vor dem Hintergrund einer älter werdenden Gesellschaft, einer interkulturellen und von Inklusion geleiteten sowie einer von Gender Mainstreaming geprägten Gesellschaft an Bedeutung. Bei richtigem Management können Produktivitätssteigerungen in Unternehmen erzielt werden.

Diversity als Ausgangspunkt von Handeln beinhaltet dabei, sich über die Bewertung von Zuschreibungen und die Folgen von Unterscheidungen Gedanken zu machen (Klöpel 2010). Hierbei greifen in der Regel Stereotypisierungen, deren Bewusstmachung, entscheidend für ein gelingendes Diversity Management ist.

In der Literatur werden dabei unterschiedliche Diversity Management Ansätze unterschieden.

Laut Vedder (2006) sprechen wir von:

- „Resistenzansatz“,
- „Fairnessansatz“,
- „Markt-Zutritts-Ansatz“ und dem
- „Lern- und Effektivitätsansatz“.

Ihnen liegen ein differenziertes Verständnis und eine differenzierte Zielsetzung zugrunde.

So wird beim ersteren der Status Quo verteidigt. Diversity spielt keine Rolle und das Streben nach Homogenität hat Priorität.

Beim Fairness-Ansatz wird Diversity kritisch gesehen. Es verursacht Probleme und Minderheiten werden als Randgruppen identifiziert, die es gleich zu behandeln gilt. Der Markt-Zutritts-Ansatz stellt in erster Linie bessere Geschäftserfolge in den Mittelpunkt. Er geht davon aus, mithilfe von Diversity-Konzepten wachsende Chancen auf Märkten und bei Kunden zu erzielen. Beim letzteren – dem Lern- und Effektivitätsansatz – wird das langfristige Ziel verfolgt, Diversity – sprich Vielfalt und Pluralismus – in nahezu allen

Bereichen optimal zu nutzen.

Die Umsetzung hängt von vielen Faktoren ab (Krell 2011). So können beispielhaft folgende genannt werden:

- Verankerung in der Unternehmens- und Personalstrategie
- Akzeptanz und Verständnis bei Führungskräften und Mitarbeiter_innen für den Nutzen und den Mehrwert der Diversity
- Permanente Sensibilisierung aller Mitarbeitenden
- Monitoring und Controlling aller Maßnahmen
- Anpassung der Maßnahmen, Veränderung in regelmäßigen Abständen

Auch wenn „Diversity“ seit langem thematisiert wird, so gibt es noch viele Fragestellungen, welche es zu erforschen gilt.

Diese thematische Auseinandersetzung mit weiteren Facetten der „Diversity“ war Aufgabe studentischer Forschungsgruppen im Rahmen eines einjährigen Lehr- und Forschungsprojektes. In diesem Zusammenhang sind wertvolle und spannende Forschungsberichte entstanden, von denen wir Ihnen gerne auf den nachfolgenden Seiten einige besonders interessante zur Verfügung stellen möchten.

Sie können die einzelnen Berichte als PDF-Datei herunterladen.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Anne Rosken
Daniela Rastetter
Anna Mucha
Florian Schramm

Hamburg, 13. Februar 2018

Zitierte Quellen

Vedder, G. (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland, in: Krell, G./Wächter, H. (Hrsg.): Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung, S. 1-24.

Klöppel, P. (2010): Diversity Management in Deutschland: Ein Benchmark unter den DAX 30-Unternehmen. GenderKompetenzZentrum 2010:
<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/diversity/management.html>

Krell, G. (2011): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor, in: Krell G. et al. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden, S. 155-174.