

Manfred Wondrak

Diversity Management und Migration in Wien

Wien, 18.11.08

Wirtschaftskammer Wien

Diversity Management ist ein multidimensionaler Managementansatz zur Wahrnehmung, Förderung und strategischen Nutzung von personeller Vielfalt **zum Unternehmenserfolg.**

Inhalt

- Diversity Management (DiM) – Definition
- Gründe für DiM
- personelle Vielfalt
- Entwicklungsphasen
- Anwendungsgebiete / Nutzen

Diversity Management und Migration in Wien

Definition von Diversity und DiM

Diversity = Diversität, Heterogenität, Vielfalt oder
Verschiedenartigkeit der Belegschaft

Diversity Management = eine personalwirtschaftliche und
organisationale Orientierung des Managementhandelns
mit dem Ziel der Entwicklung und Nutzung der
vorhandenen menschlichen Vielfalt in
betriebswirtschaftlich relevanter Orientierung.

(Koall I., 2002)

Diversity Management und Migration in Wien

Gründe für DiM

Demografische Entwicklung

- Erwerbsbevölkerung schrumpft
- mehr ältere Menschen
- 4 Generationen im Unternehmen
- Migration / Kulturvielfalt
- mehr Frauen in der Arbeitswelt

Globalisierung

- neue Märkte
- internationale wirtschaftliche Verflechtungen

Individualisierung

- neue Lebensentwürfe
- neue Beschäftigungsformen
- flexible Arbeitszeiten

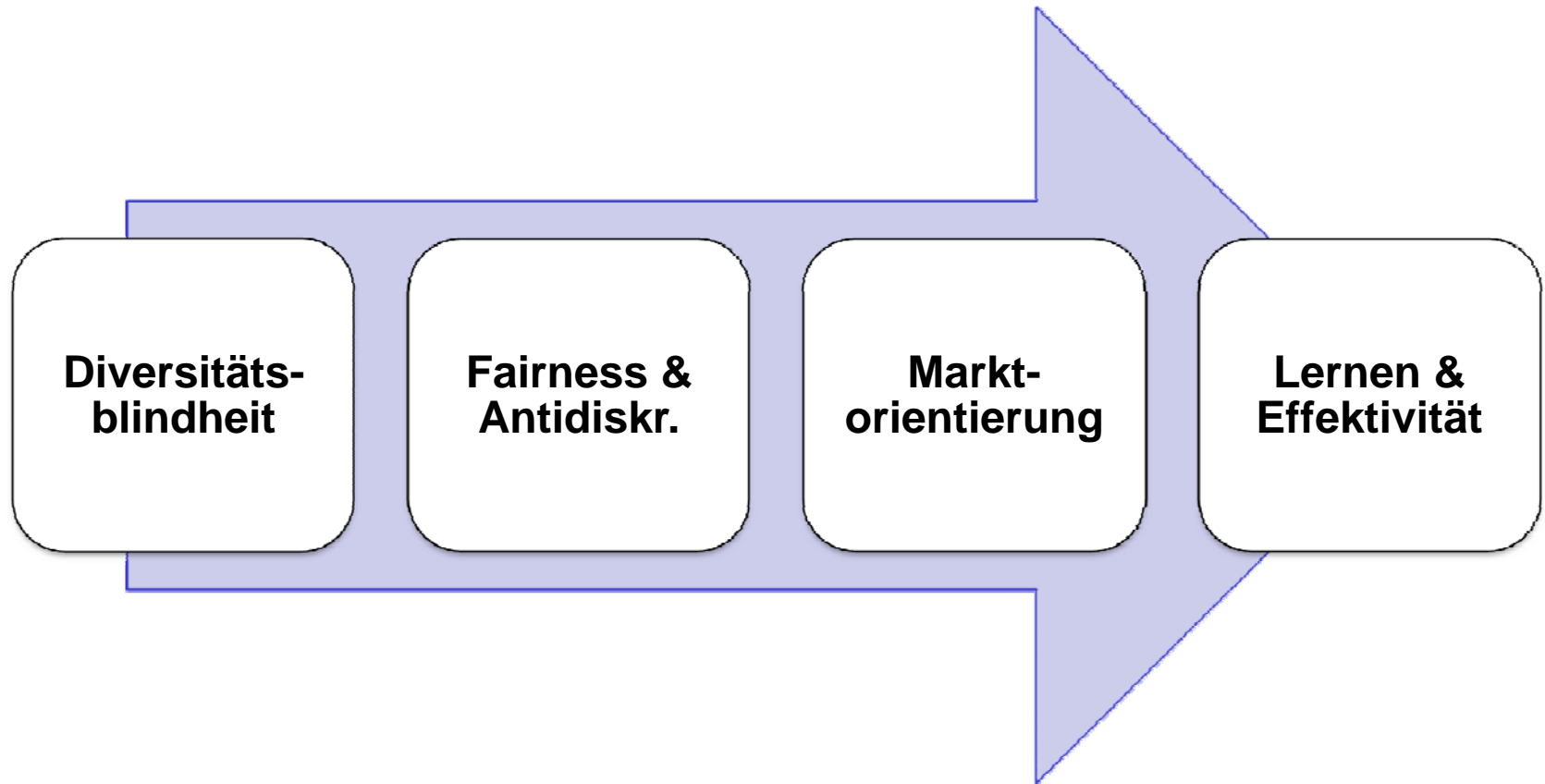
Diversity Management und Migration in Wien

Die vier Dimensionen von Diversity



Grafik: creativbox.at - Basiert auf: „Diverse Teams at Work“, Gardenswartz & Rowe, Irwin 1995

Entwicklungsphasen / Ansätze des DiM



Diversity Management und Migration in Wien

Phase 1 – Fairness & Antidiskriminierung

- Entstand in den 60er Jahren nach dem Civil Rights Act
- in Europa erstmals verankert im Amsterdamer Vertrag
- Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) in Ö seit 2004
- normativ geprägt → Kerndimensionen

Anwendung:

GlBG: Beurteilung, Beförderung, Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung, etc.

Phase 1 – Fairness & Antidiskriminierung

weitergehende Maßnahmen:

Anti-Diskriminierungs-Trainings, -Betriebsvereinbarungen, Codes of Conduct, etc.

Fördermaßnahmen im Rahmen „sozialer Verantwortung“

Chancen:

AG: Erhöhung Reputation bzw. Attraktivität als Arbeitgeber
Vermeidung von Schadensersatzklagen, MA-Zufriedenheit,
kein weitreichender ökonomischer Nutzen

AN/MigrantInnen: Recht auf Gleichbehandlung, Förderung

Phase 2 – Marktorientierung

- Auslöser: „*Workforce 2000*“ Bericht Hudson Institut, 1987
- wirtschaftliche Vermarktung von Diversity Management

Anwendung (Fokus auf Kerndimensionen):

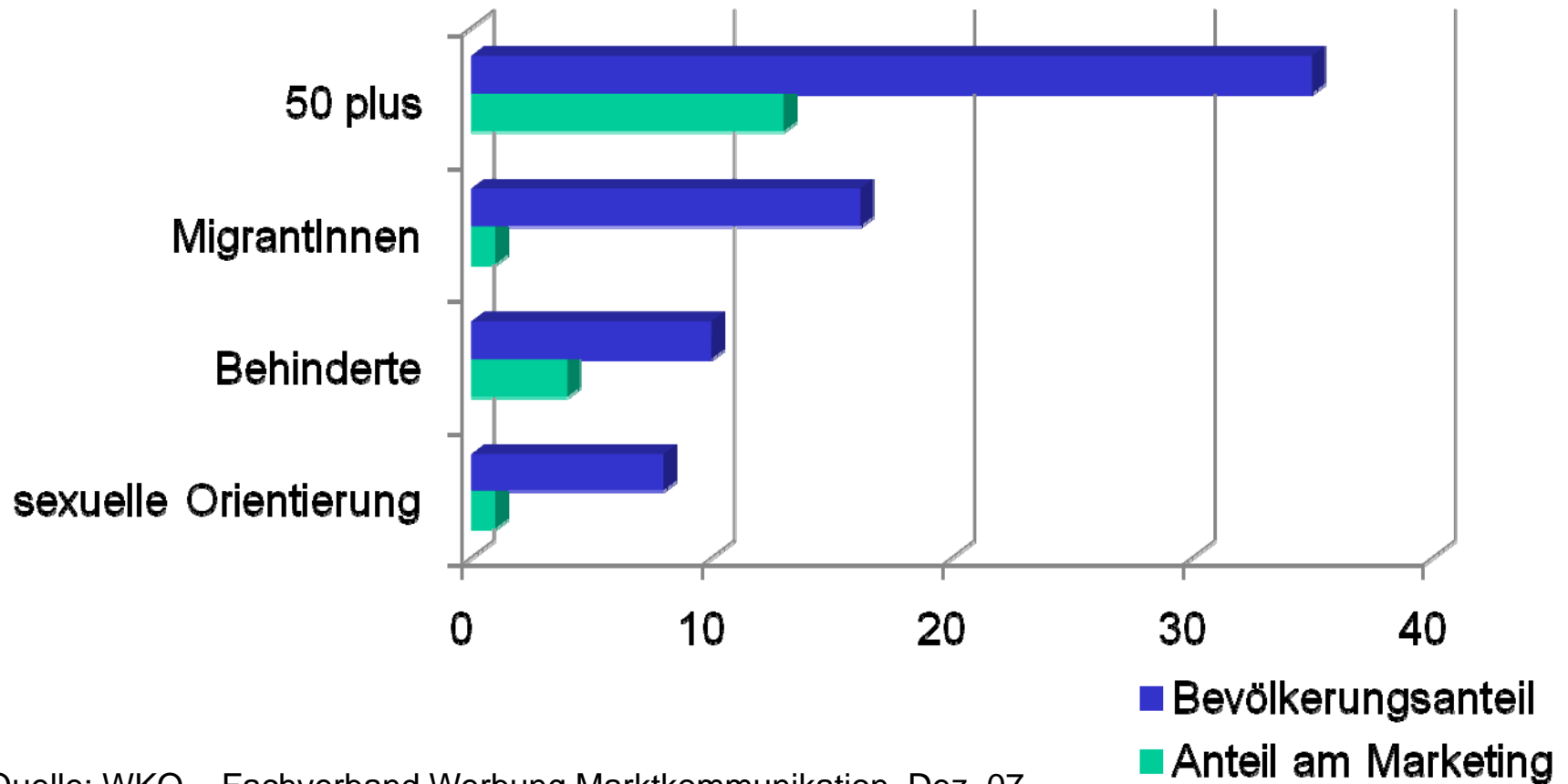
Personalentwicklung:

Recruiting – Erhöhung der internen Diversität

Produktentwicklung: neue Produkte für neue Zielgruppen

Marketing: Zielgruppen Marketing

Zielgruppen Marketing in Österreich



Quelle: WKO – Fachverband Werbung Marktkommunikation, Dez. 07

Diversity Management und Migration in Wien

Phase 2 – Marktorientierung

Chancen:

- Sicherung von Marktanteilen, Erschließung neuer Märkte
 - bessere Kundenansprache, adressatengerechtere Produkte
 - zusätzliche Problemlösungskompetenz
 - gesteigerte Innovationskraft und Kreativität
 - erhöhte Produktivität
-
- Verbesserung des Betriebsklimas
 - Mitarbeiterbindung, neue Fachkräfte
 - Imagegewinn (bevorzugter Arbeitgeber)

Phase 3 – Lernen & Effektivität

- Erweiterung der vorherigen Ansätze
- entwickelte sich in den 90ern in den USA und GB

Anwendung:

ganzheitliches organisationales Lernen als OE-Prozess, Aufbau einer einzigartigen und unverwechselbaren Unternehmenskultur

Implementierung:

Business-Case definieren → Analyse → Strategieentwicklung
→ Implementierung → Evaluierung

DiM - Erfolgsfaktoren

- Anbindung an das Geschäftsmodell bzw. die Unternehmensstrategie (Business Case)
- Top-Down / Bottom-Up Implementierung
- Eingliederung in Unternehmenskommunikation
- Strukturelle Integration aller kulturellen Gruppen
- Respekt, Wertschätzung und Lernbereitschaft

www.manfred-wondrak.at

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Diversity Management und Migration in Wien

Manfred Wondrak
diversity consulting, -coaching, -training

Wien, 18.11.2008
www.manfred-wondrak.at

Literatur

- Becker, M. Seidel A. (2006): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Schäffer Poeschel Verlag
- Pauser, N. (2007): equalizent GmbH. Gleicher geht's nicht. In: Koall, I.; Bruchhagen, V.; Höher, F. (2007): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster, Hamburg, London
- Engel R. (2007): Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze. In: Koall, I.; Bruchhagen, V.; Höher, F. (2007): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster, Hamburg, London : Diversity Outlooks. LIT Verlag
- Kerstin Römhildt, Burkhardt Leber: Diversity Management als Chance für kleine und mittlere Betriebe. Diversity Hamburg – Verband Kinder- und Jugendarbeit

Diversity Management und Migration in Wien