



Institut für Beschäftigung und Employability

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

Ohne Vielfalt geht es nicht – die Bedeutung der diversitätsorientierten Personalpolitik

Berlin, den 30. April 2014

Gliederung

1. Hintergründe
2. Kerndimensionen der Diversität
3. Zielgruppenspezifische Lösungsansätze
4. Inklusion
5. Schlussbetrachtung

1. Hintergründe

Demografie

Veränderung der Bevölkerungs- und damit auch der Belegschaftsstrukturen (Alterung, sinkender Anteil von Nachwuchs, Verlängerung der Lebensarbeitszeit,...)

Gesellschaftlicher Wertewandel

Unterschiedliche Sozialisationsmuster der Generationen
Demografiebedingt reduzierter Anpassungsdruck bei der Nachwuchsgeneration

Technisch-ökonomische Entwicklung

Steigende Veränderungsgeschwindigkeit und zunehmende Komplexität von Prozessen
Notwendigkeit von Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit

Feminisierung

Egalisierung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus
Steigende Erwerbsbeteiligung / Arbeitsvolumen von Frauen und steigender Anteil von Frauen in Fach- und Führungspositionen

Notwendigkeit von VIELFALT
Mehr Perspektiven
Mehr Potenziale
Mehr Produktivität
(3 Ps)

Globalisierung

Wertschöpfung durch Innovationen und Kosteneffekte
Internationalisierung von Märkten (Absatz- und Arbeitsmärkten)

Nachhaltigkeit

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen (auch der „Ressource“ Mitarbeiter/in)

2. Kerndimensionen der Vielfalt

Umgang mit Vielfalt = Diversitätsorientierte Führung und Personalpolitik

Gender
Diversity

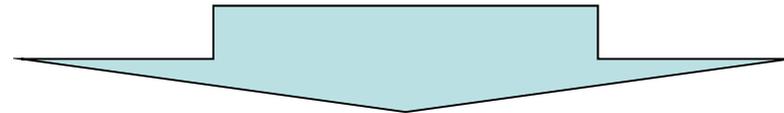
Age Diversity
Generationen-
-Diversität

Lebens-
situationen-
Diversity

Racial /
Ethnic
Diversity

Ability /
Disability
Diversity

Berücksichtigung der Kultur und Historie sowie gesellschaftlichen
Rahmenbedingungen



**Weiterentwicklung der diversitätsorientierten Führung u. Personalpolitik
=
Individualisierung.**

3. Zielgruppenspezifische Lösungsansätze

Gender-Diversität:

Lösungsansätze im Sinne der Chancengleichheit

Eine funktionierende Gender-Chancengleichheit ist mehr als Frauenförderung. Sechs Felder bestimmen den Erfolg.



**Generationen-Diversity:
Mitarbeiterbindung unter Berücksichtigung
unterschiedlicher Erwartungen an Arbeit und
Arbeitgeber**

Jüngere haben andere Vorstellungen über einen „guten“ Arbeitgeber.

S11

Nachkriegsgeneration / Baby Boomer:

- Akzeptanz von kollektiven Mustern.
- Hohes Commitment, weil es zur Pflicht gehört.
- Akzeptanz von Hierarchien und der Führung, weil sie legitimiert ist.
- Arbeitsethos, Trennung zwischen Beruf und Privatleben.
- Trend zur „vertikalen“ Karriere.
- Lebenslange Loyalität, Entscheidung für's Leben.
- Lebenslange Reichweite der abgeschlossenen Berufsausbildung.
- Präferenz für die Face to face Kommunikation und Kooperation.
- Teil des „Kollektivs“.
- Security als Leitbild.

Generation Internet / Game

- Individuelle Orientierung.
- Hohes Commitment, wenn die Tätigkeit Freude macht.
- Abkehr von der Akzeptanz von Hierarchien.
- Streben nach Work-Life-Balance.
- Trend zur „sanften Karriere“.
- Aktiver Umgang mit Wahlmöglichkeiten und geringere Verweildauern.
- Bewusstsein der Notwendigkeit von (lebenslangem) Lernen.
- Kommunikation und Kooperation sowohl face to face als auch virtuell.
- Wunsch nach Aufmerksamkeit und Fürsorge.
- Flexicurity als Leitbild.

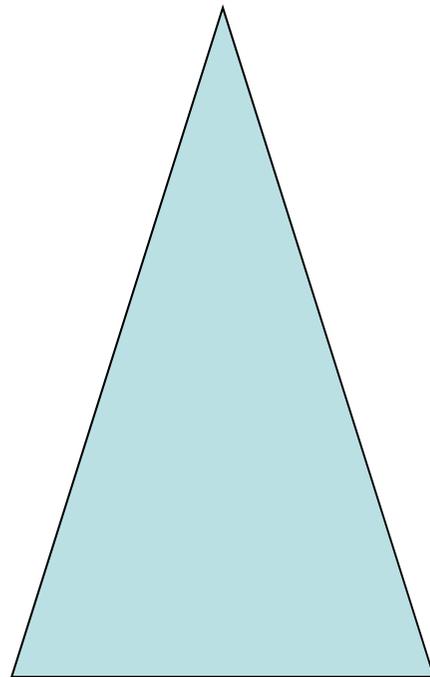


Alters-Diversität:

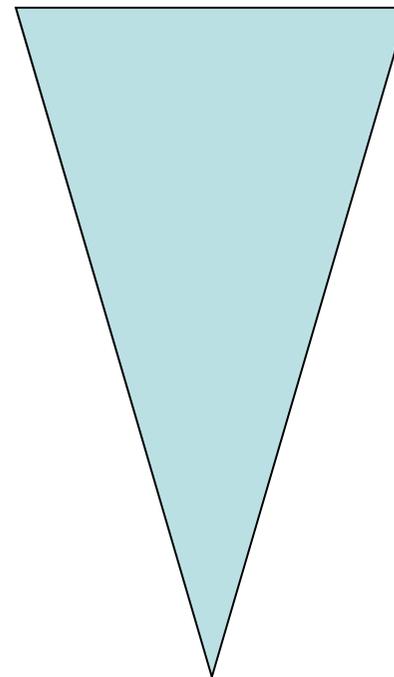
**Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei
zunehmender Lebensarbeitszeit**

**Ältere Beschäftigte lernen nicht besser oder schlechter als Jüngere.
Sie lernen jedoch anders.**

Alter



Fluide Kompetenz



Kristallisierte Kompetenz

Vielfalt der Lebenssituationen:

Vereinbarkeit von Lebensphase und Beruf / Work-Life-Balance

Berufsphasen	Beruf. Einstieg	Arbeitsalltag / Arbeitsprozesse	Personalentwicklung	Werdegänge	Veränderung (Arbeitsplatz / Bereich)	Beruf. Rückzug (zeitl. / endgültig)
Lebensphasen						
Single	<p>Information + Beratung</p> <p>Monitoring</p> <p>Flexible Arbeitsmodelle</p> <p>Services</p> <p>Mitarbeitergespräch</p> <p>Gesundheitsmanagement</p> <p>Wissenstransfer</p> <p>Kontakt halten</p>					
Partnerschaft						
Familie / Kinderbetreuung						
Familie / Pflege						
Um-/ Neuorientierung						
Krankheit						
Ehrenamt / bürgerschaftl. Engagement						

Internationale Diversität:

Integration von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen

z.B.

Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Integration von international rekrutierten Beschäftigten

a. Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

- **Patenschaftsprogramme** mit Schulen und Schülern
- Ausbildungsplätze unter Berücksichtigung der **kulturellen Bedingungen**
- Unterstützung bei der **Erlangung des Schulabschlusses**
- **Zusammenarbeit** mit der „Umgebung“

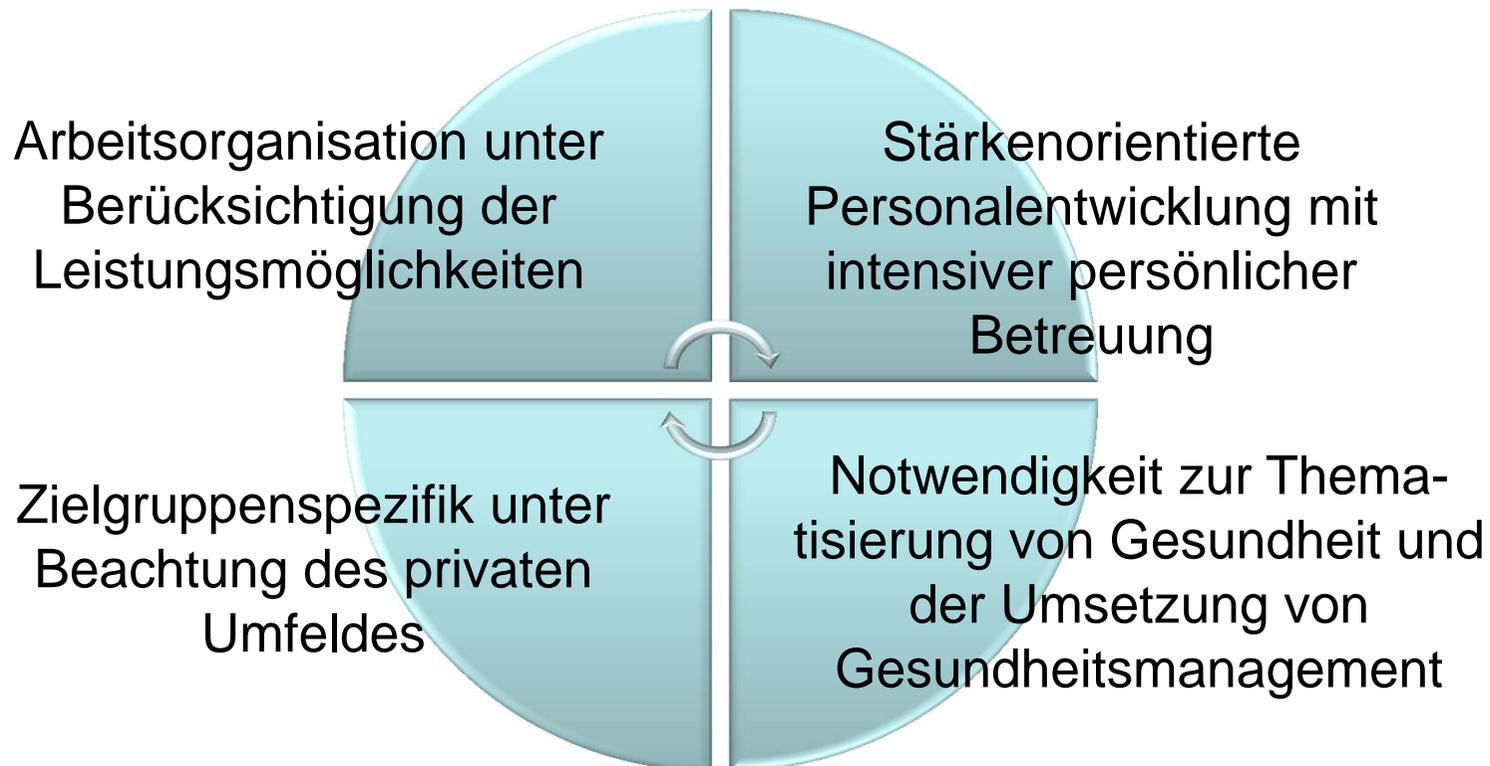
b. Integration von international rekrutierten Mitarbeitern

- **In fachlicher Hinsicht:** Sprach-, Crosscultural-Trainings (auch für Familienmitglieder)
- **In administrativer Hinsicht:** Unterstützung bei Behördenformalitäten, bei der Suche nach Wohnmöglichkeiten, Schulen ...
- **In psychologischer Hinsicht:** Bereitstellung von Ansprechpartnern

Ability / Disability:

**Notwendigkeit eines ganzheitlichen
Personalkonzeptes im Sinne der Integration**

Es gilt das Leistungsvermögen adäquat zu berücksichtigen. Eine Einschränkung in einem Bereich bedeutet nicht zwangsläufig Leistungseinschränkungen in allen Bereichen und Situationen.



4. Inklusion

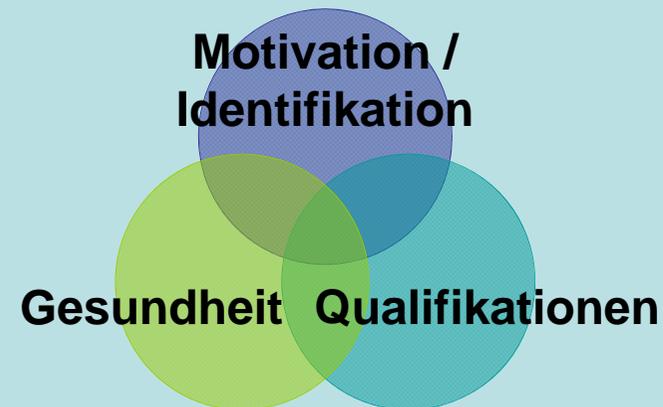
Leitprinzip I: Individualisierung

Leitprinzip II: Das “magische Dreieck“

Nachhaltigkeit in der
Führung



Nachhaltigkeit in der
Personalarbeit





Unternehmenskultur

**Wertschöpfung
durch
Wertschätzung**



Führung

**Führung durch
Individualisierung**



**Arbeitsbedingungen/
Werdegänge**

**Bedingungen /
Werdegänge nach
Stärken und
Interessen**

5. Schlussbetrachtung

Die demografische Entwicklung, kombiniert mit den weiteren Megatrends, bieten die Chance, Potenziale in Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu heben.

Die Arbeitswelt wird bunter! Die Chancen sind vielfältig.

Aber:

Damit die Chancen realisiert werden können, muss die Diversität gemanaged werden. Dazu bedarf es der Inklusion.

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit !**