



# Diversity Management

Planvoller Umgang mit Vielfalt in Organisationen

Maschinenfabrik Reinhausen GmbH

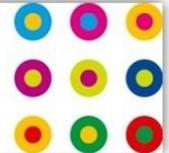
Praxispräsentation

Jennifer Hermann

PBLV Personalmanagement

WiSe 2018/2019

VIELFALT  
SCHAFFT MEHR WERT



# Inhaltsverzeichnis

**1 Heterogenität in Belegschaften**

**2 Diversity Management als Konzept der Unternehmensführung**  
• Organisationsdemografische Forschung

**3 Chancen und Risiken der personellen Vielfalt in Organisationen**

**4 Maßnahmen**

**5 Diversity Management bei der Maschinenfabrik Reinhausen GmbH**

**6 Theorie und Praxis im Vergleich**

# Heterogenität in Belegschaften



# Diversity Management als Konzept der Unternehmensführung

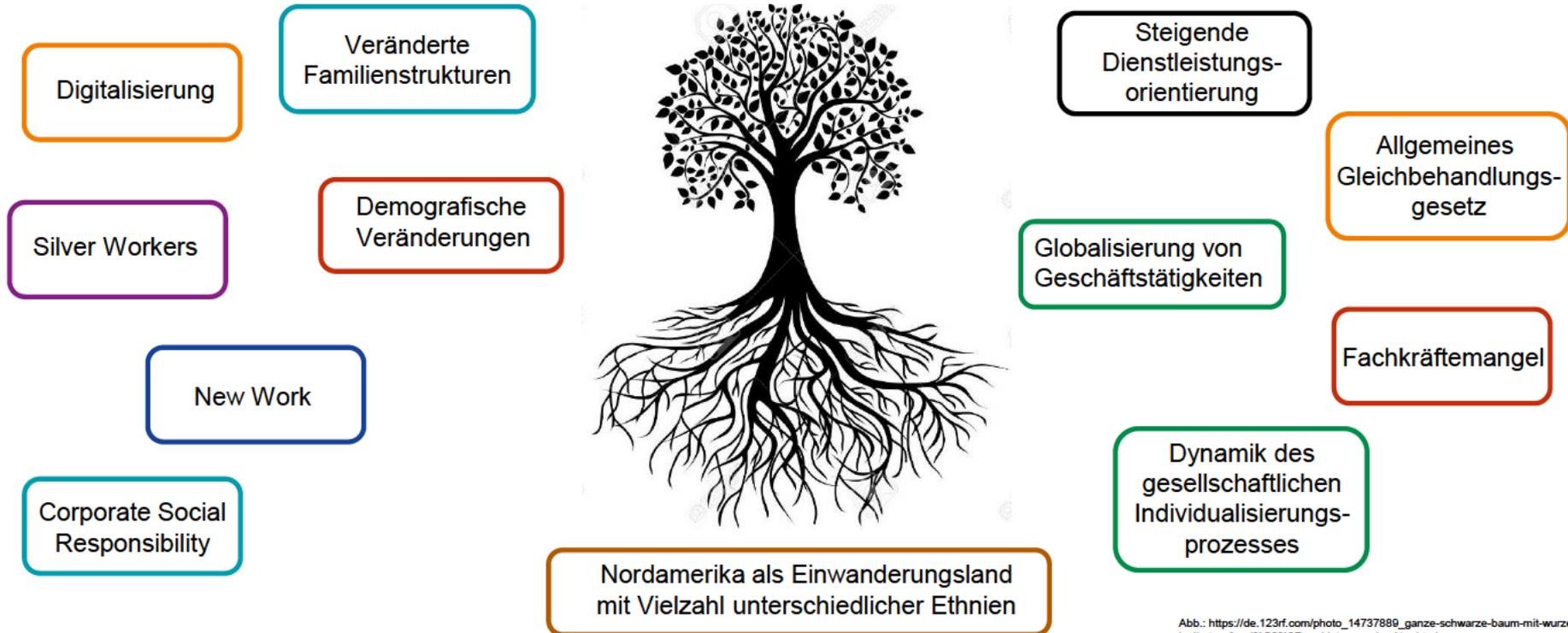


Abb.: [https://de.123rf.com/photo\\_14737889\\_ganze-schwarze-baum-mit-wurzeln-isoliert-auf-wei%C3%9Fem-hintergrund-vektor.html](https://de.123rf.com/photo_14737889_ganze-schwarze-baum-mit-wurzeln-isoliert-auf-wei%C3%9Fem-hintergrund-vektor.html)

# Organisationsdemografische Forschung

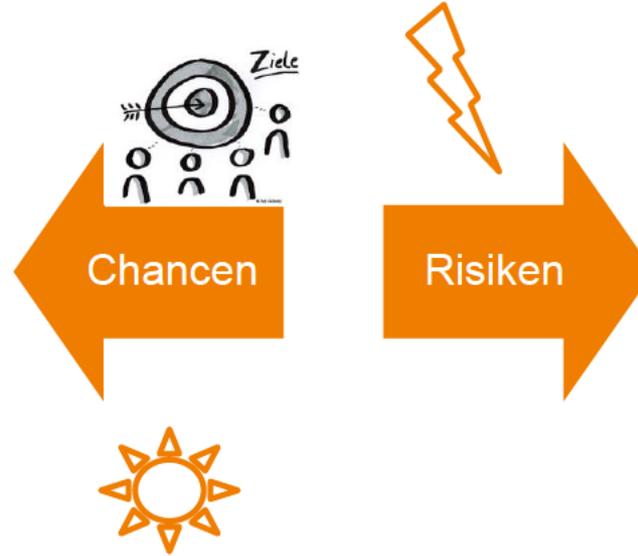
Anteil der...	Minimum	Durchschnitt	Maximum
über 45jährigen	22,14% (Bank)	<b>32,72%</b>	43,97% (Energie)
Studierten	6,67% (Logistik)	<b>17,47%</b>	72,14% (IT-Branche)
Ungelernten	4,01% (Versicherung)	<b>9,13%</b>	17,57% (Automobil)
Frauen	2,82% (Bergbau)	<b>26,50%</b>	69,04% (Versandhandel)
Ausländer	0,44% (Versicherung)	<b>5,72%</b>	12,90% (Automobil)
Schwerbehinderten	0,51% (Chemie)	<b>3,34%</b>	6,80% (Automobil)

Abb.1: Organisationsdemografie deutscher Unternehmen<sup>5</sup>

Abb.: Vedder 2003, S. 17

# Chancen und Risiken der personellen Vielfalt in Organisationen

- ✓ Kreativere und innovativere Problemlösungen
- ✓ Anpassung der Marketing- und Vertriebsaktivitäten an heterogene Kundengruppen
- ✓ Zugang zu größerem Talentpool
- ✓ Höhere Motivation durch höheren Austausch an Wissen und Erfahrung
- ✓ Höhere Arbeitgeberattraktivität



- Ansteigende Fluktuationswahrscheinlichkeit
- Erhöhte Wahrscheinlichkeit zu Konflikten in Teams
- Indirekt negative Auswirkungen auf Zufriedenheit und Motivation
- Evtl. langsame Entscheidungsfindung und lange Abstimmungsphasen



**Abhängigkeit von Umsetzung im Unternehmen**

**Notwendige  
oder  
mögliche  
Maßnahmen**



**Mensch als Erfolgsfaktor**

- Integration eines anderen Mindsets in die Personalpolitik und Persona beschaffung



**Interkulturelle bzw. soziale Kompetenz**

- Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte und alle Beschäftigten



**Verankerung im Unternehmensleitbild**



**Dialogisch-partizipatives Verständnis von Führung**

- Erfassen der Komplexität der internen sozialen Prozesse



**Frauenförderung**

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf



**Flache Hierarchien und interdisziplinäre sowie multikulturelle Teams**

- Projektorganisation



**Gezielte Unterstützung von Flüchtlingen und Menschen mit Migrationshintergrund**

- Netzwerkbildung für Minderheitengruppen



**Diversity-Reporting und Monitoring über Zusammensetzung der Belegschaft**



**Analyse und Controlling der eingeführten Konzepte**

# Diversity Management bei der Maschinenfabrik Reinhausen GmbH



1. Wir erkennen die bestehende Vielfalt der MR an und möchten diese verstärken.



2. Wir fördern Offenheit und Wertschätzung innerhalb der vielfältigen Belegschaft.



3. Wir schaffen gleichberechtigte Karrieremöglichkeiten innerhalb der MR.

„Jeder ist ein Genie! Aber wenn Du einen Fisch danach beurteilst, ob er auf einen Baum klettern kann, wird er sein ganzes Leben glauben,



dass er dumm ist.“

Albert Einstein



„Leben ist Vielfalt

*Glücklicherweise verfügt jeder Mensch über unterschiedliche Fähigkeiten – geprägt beispielsweise durch Geschlecht, Herkunft, Erziehung, Ausbildung oder Erfahrung.*

*Aus der Kombination individueller Stärken können für Unternehmen Alleinstellungsmerkmale im Wettbewerb resultieren. Daher räumen wir jedem Mitarbeiter die Möglichkeit ein, möglichst viele seiner Talente in der Zusammenarbeit mit den Kollegen anzuwenden.*

***Wir bemühen uns, die Stärken jedes Mitarbeiters möglichst umfassend zu identifizieren, diese weiter auszubauen und fördern deren Entfaltung zum Wohle des Unternehmens und der Zufriedenheit der Belegschaft. So sichert Vielfalt heute unseren Erfolg von morgen.“***

*Dr. Nicolas Maier-Scheubek (GLK)*

# Theorie und Praxis im Vergleich

## Wissenschaftliche Literatur

- Notwendigkeit durch aktuelle Trends wie z.B. Globalisierung
- Zukünftige Änderungen in der Zusammenarbeit durch wachsende Anforderungen an Mitarbeiter und komplexen Lösungen
- Verankerung im Unternehmensleitbild und Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter als Grundlage
- Vielfältige Möglichkeiten der Umsetzung je nach Gegebenheiten im Unternehmen

## Praktische Umsetzung

- Zukünftige Konzentration auf Heterogenität in Teams
- Etablierung einer interdisziplinären Abteilung (Digital Ventures)
- Organisatorische Verankerung
- Gezieltere Darstellung nach außen (Webseite, Facebook, Stellenausschreibungen)
- Diversity-Challenge: Gestaltung des Pausenraums der Auszubildenden

# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Gibt es noch offene Fragen?  
Was ist eure Meinung dazu?



# Literaturverzeichnis

Bendl, Regine/ Hanappi-Egger, Edeltraud/ Hofmann, Roswitha (Hrsg.), Diversität und Diversitätsmanagement, 1. Aufl., Wien (Facultas) 2012.

Buchenau, Peter (Hrsg.), Chefsache Diversity Management, 1. Aufl., Wiesbaden (Springer) 2016.

Göbel, Elisabeth/ Krause, Florian/ Vedder, Günther (Hrsg.), Fallstudien zum Diversity Management, 1. Aufl., 12. Band, Mering (Hampp) 2011.

Jensen-Dämmrich, Kirsten, Diversity-Management. Ein Ansatz zur Gleichbehandlung von Menschen im Spannungsfeld zwischen Globalisierung und Rationalisierung?, in: Weiterbildung – Personalentwicklung – Organisationales Lernen, hrsg. Von Sibylle Peters, 1.Aufl., 7. Band, Mering (Hampp) 2011.