

Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb

Monika Mayrhofer
Ludwig Boltzmann Institut
für Menschenrechte

18.06.2012



Diversity Management - Begriffsklärung

- ▶ Strategischer Managementansatz
- ▶ Zur gezielten Wahrnehmung und Nutzung der Vielfalt
- ▶ Ziele:
 - ▶ Schaffen von strukturellen und sozialen Bedingungen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zum Vorteil aller Beteiligten und zur Steigerung des Organisationserfolges entwickeln und entfalten können.
 - ▶ ÖNORM Entwurf

Konzeptuelles

- ▶ Nicht-Diskriminierung
- ▶ Chancengleichheit
- ▶ Diversität (Vielfalt)

Nicht-Diskriminierung - Chancengleichheit

- ▶ Abbau von ungleicher, benachteiligender und ausgrenzender Behandlung von Gruppen und Individuen
- ▶ Unmittelbare/direkte Diskriminierung – Mittelbare/indirekte Diskriminierung
- ▶ Barrierefreiheit in einem weiten Sinn
- ▶ Gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen
- ▶ Schaffung von Rahmenbedingungen, die allen die gleichen Handlungschancen ermöglichen
- ▶ Veränderung von strukturellen Bedingungen

Was ist Vielfalt im Sinne des DM?

- ▶ Vielfalt repräsentieren nicht die „anderen“, die die von der „Norm“ abweichen
- ▶ Vielfalt ist nicht beschränkt auf Hautfarben und Religionen
- ▶ Unterschiede UND Gemeinsamkeiten
- ▶ Vielfalt ist multidimensional
 - ▶ individuell
 - ▶ organisationsintern
 - ▶ gesellschaftlich

Dimensionen von Diversity

- ▶ Geschlecht
- ▶ Sexuelle Orientierung
- ▶ Alter
- ▶ Körperliche und psychische Voraussetzungen
- ▶ Hautfarbe
- ▶ Religion
- ▶ Bildung
- ▶ Sozialer Status
- ▶ Elternschaft
- ▶ Beruf
- ▶ Abteilung
- ▶ Etc.

Vielfalt in den Betrieben Vorarlbergs und Ö?

- ▶ Erwerbstätigenquote von Männern ist höher als die von Frauen
- ▶ **Frauen** sind besonders stark in folgenden Wirtschaftszweigen vertreten: Handel, Herstellung von Waren, Gesundheits- und Sozialwesen, Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht; **Männer** in Herstellung von Waren, Bau, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Verkehr und Lagerei, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung
- ▶ In Ö: Erwerbstätigkeit von MigrantInnen ist geringer, besonders gering ist die Erwerbstätigkeit von türkischen Frauen
- ▶ In Ö: Häufigere Arbeitslosigkeit von Ausländer/-innen trotz höherer Bildung + hoher Anteil überqualifizierter Beschäftigter bei Zuwanderern

Motivation für DM

- ▶ Nutzung von Potentialen heterogener Belegschaften
- ▶ Einschränkung von Konfliktpotential
- ▶ Erhöhte Motivation der MitarbeiterInnen
- ▶ Erhöhung der Produktivität
- ▶ Erschließen neuer KundInnenkreise
- ▶ Wettbewerbsvorteile durch Innovation

- ▶ Rechtliche Vorgaben
- ▶ Steigerung der Reaktionsfähigkeit auf gesellschaftliche/demographische Veränderungen

Die Umsetzung

- ▶ Audit/Analyse
- ▶ Zieldefinition
- ▶ Definition von Projektverantwortlichen
- ▶ Sensibilisierung für Heterogenität
- ▶ Adaption der Zieldefinition
- ▶ Entwicklung einer Organisationsentwicklungsstrategie
- ▶ Organisationsspezifische Maßnahmen (z.B. Trainings)
- ▶ Schaffen von Strukturen
- ▶ Umsetzung der Strategie
- ▶ Fortlaufende Evaluierung/ Adaptierung

Audit/ Analyse – Die Fragen

- ▶ Wie ist Belegschaft zusammengesetzt?
- ▶ Wer sind unsere KundInnen?
- ▶ Wer bewirbt sich bei uns (nicht)?
- ▶ Wer nutzt unsere Angebote (nicht)?
- ▶ Gläserne Decken?
- ▶ Urlaub, Arbeitszeit, Beförderung, Flexibilität, Weiterbildung
- ▶ Welche Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung gibt es?

Audit/ Analyse – Die Methoden

- ▶ MitarbeiterInnenbefragung
 - ▶ Eigene Situation
 - ▶ Wahrnehmung der Organisation
 - ▶ Wahrnehmung der KundInnen
- ▶ Personaldaten/KundInnendaten
 - ▶ Arbeitsverträge
 - ▶ Stellenausschreibungen/Einstellungsprotokolle
 - ▶ KundInnendatenbanken
- ▶ Strategie- und Maßnahmencheck
 - ▶ Leitbilder
 - ▶ Betriebsvereinbarungen
 - ▶ Bestehende Initiativen und Maßnahmen
- ▶ Strukturen
 - ▶ Beschwerdemanagement
 - ▶ „Themenandockstelle“
 - ▶ Relevante AkteurInnen

Konkrete Umsetzungsschritte

- ▶ Rekrutierung
 - ▶ Welche Qualifikationen brauchen wir?
 - Was muss Person können?
 - Aufgaben und Verantwortlichkeiten
 - Welche Kompetenzen braucht die Organisation?
 - ▶ Erreicht die Ausschreibung/Rekrutierungsmethode alle „Gruppen“?
 - Barrierefreiheit
 - Sprache/ „Wording“
 - Ausschreibungsmedium
 - Bewerbungsverfahren
 - ▶ Anforderungen = Barrieren?
 - Ausbildungserfordernisse
 - Sprachkenntnisse
 - Altersgrenzen

Konkrete Umsetzungsschritte

- ▶ Leitbildentwicklung
- ▶ Diversitytrainings
- ▶ Mentoringprogramme
- ▶ Einrichtung von Beschwerdestellen
- ▶ Produkt-/Angebotscheck
- ▶ Positive Maßnahmen

Erfolgsfaktoren

- ▶ Top-Down und Bottom-Up
- ▶ Einbeziehung von formellen und informellen EntscheidungsträgerInnen
- ▶ Gemeinsame Vision
- ▶ Maßgeschneiderte/lösungsorientierte Strategie
- ▶ Prozessorientierter Zugang
- ▶ Positives Feed-Back von MitarbeiterInnen/KundInnen

Stolpersteine

- ▶ „Wir leben Diversity“
- ▶ „Wir haben keine Probleme im Team“
- ▶ „Nicht alle passen ins Team“
- ▶ „Ich will mir meine MitarbeiterInnen aussuchen dürfen“
- ▶ Mangelnde Einbindung der Belegschaft
- ▶ Resistenz gegenüber strukturellen Veränderungen
- ▶ Ressourcenmangel

How to overcome

- ▶ **Vorteile sichtbar machen**
 - ▶ Steigerung der Arbeitszufriedenheit ALLER
 - ▶ Weniger Konflikte
 - ▶ Weniger Krankenstände
 - ▶ Neue KundInnengruppen
 - ▶ Einsatz der MitarbeiterInnen nach ihrem Können/ ihre Potentialen

Diversity Management

Diversity Management ist kein Erfüllen von Sonderbedürfnissen, sondern ein Werkzeug um Chancengleichheit herzustellen, die erst das Einbringen der Kompetenzen aller ermöglicht!

Information:

- ▶ Ludwig Boltzmann Institute für Menschenrechte (BIM): www.univie.ac.at/bim
- ▶ Kontakt: Monika Mayrhofer
monika.mayrhofer@univie.ac.at