

VIELFALTSMONITOR – VIELFALT MESSEN

1. FACT SHEET

WAS SIND AKTUELLE HERAUS- FORDERUNGEN FÜR UNTERNEHMEN UND VERWALTUNGEN?

Der demografische Wandel und die damit verbundene Fachkräftesicherung sowie die zunehmende Globalisierung und Digitalisierung sind große Herausforderungen für Unternehmen und Verwaltungen. Diese beeinflussen nicht nur ihr Handeln mit der Umwelt, sondern zeigen sich auch in einer immer größeren Vielfalt in der Belegschaft, wie z.B. unterschiedlicher Herkunft, Religion oder Altersgruppen. Für die Unternehmen und Verwaltungen gilt es, im Umgang mit Vielfalt nicht nur Diskriminierungen abzubauen, sondern vielmehr die Vielfalt konstruktiv und erfolgsorientiert zu nutzen. Denn die Auseinandersetzung mit Vielfalt bringt Vorteile für Unternehmen und Verwaltungen:

Steigerung der
Mitarbeiter-
zufriedenheit

Reibungslose
Zusammenarbeit
zwischen den
Beschäftigten

Attraktiver
Arbeitgeber

WAS SIND DIE ZIELE IM UMGANG MIT VIELFALT?

- » Produktive Gesamtatmosphäre in Unternehmen und Verwaltungen schaffen
- » Diskriminierungen von Minderheiten abbauen bzw. vorbeugen
- » Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung erfahren
- » Potenziale aller Beschäftigten gezielt entfalten
- » Anpassungsfähigkeit und Reaktion der Unternehmen und Verwaltungen auf die Globalisierung, demografischen Wandel und die Digitalisierung fördern

WAS IST VIELFALT?

Neben den klassischen sechs Vielfaltsdimensionen (**individuelle Ebene**) gibt es weitere wesentliche Kriterien, die die Vielfalt in einem Unternehmen oder einer Verwaltung ausmachen. Typische Fragen sind:

Formale Ebene

Wie kann die Zusammenarbeit von An- und Ungelernten mit anderen gestaltet werden? (Dimension Qualifikation)

Wie können Leiharbeiter/-innen als vollwertige Beschäftigte in die Belegschaft integriert werden? (Dimension Anstellungsform)

Interaktionsebene

Wie können Abteilungen reibungsloser zusammenarbeiten? (Dimension Zusammenarbeit)

Wie sollte eine Führungskraft mit Vielfalt umgehen? (Dimension Vielfaltssensible Führung)

Strategieebene

Welche Strategie verfolgt eine Organisation hinsichtlich Vielfalt?

Externe Einflussfaktoren

Welchen Einfluss haben externe Faktoren auf die Unternehmen und Verwaltungen sowie die Belegschaft?

Die Zusammenwirkung der einzelnen Ebenen zeigt der in Abb. 1 abgebildete Vielfaltswürfel.

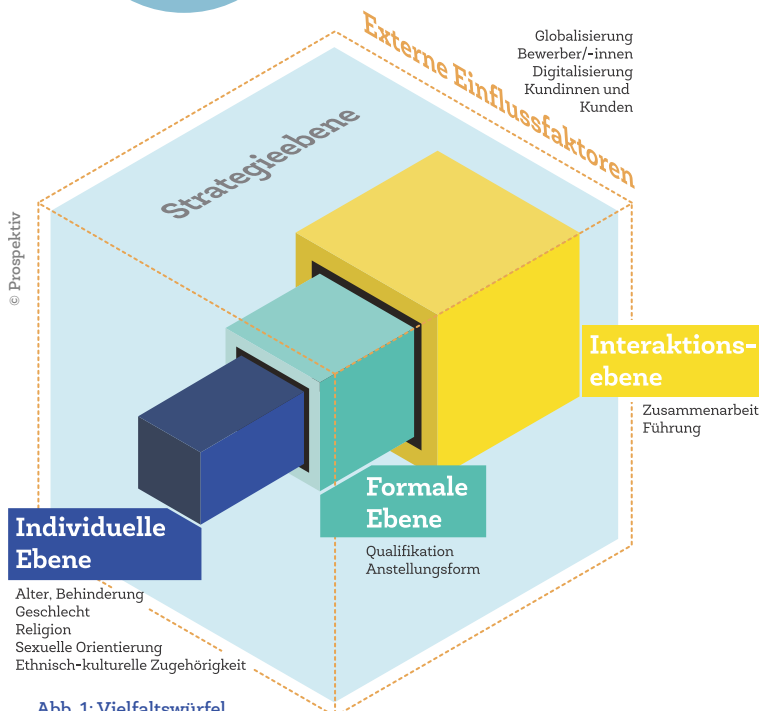


Abb. 1: Vielfaltswürfel

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



WARUM IST ES WICHTIG DEN STAND VON VIELFALT IN UNTERNEHMEN UND VERWALTUNGEN ZU MESSEN?

Unternehmen und Verwaltungen versuchen Vielfalt in der Belegschaft zu thematisieren und dafür zu sensibilisieren. Allerdings werden häufig nur allgemeingültige Instrumente genutzt, die nicht individuell auf die jeweilige vielfältige Belegschaft zugeschnitten sind. Der individuelle Ist-Stand von Vielfalt ist meist nicht bekannt. An dieser Stelle setzt der Vielfaltsmonitor an, um versteckte Potenziale zu erkennen.

1. SCHRITT ZUR ANALYSE DES AKTUELLEN STANDS VON VIELFALT

Der Vielfaltsmonitor ist ein Instrument, um den aktuellen Stand von Vielfalt in Unternehmen und Verwaltungen zu analysieren. Neben quantitativen Daten, werden Selbsteinschätzungen über das gesamte Unternehmen bzw. die gesamte Verwaltung erfragt, die um qualitative Anmerkungen ergänzt werden können.

Die Angaben werden durch ein Excel-Tool automatisch ausgewertet. Alle zwölf Vielfaltsdimensionen (s. Vielfaltswürfel) werden hinsichtlich folgender Aspekte analysiert und mit Hilfe einer Vielfaltstreppe dargestellt:

- » Probleme durch Vielfalt
- » Offenheit für Vielfalt
- » Wertschätzung von Vielfalt
- » Umsetzung: Leben von Vielfalt

Die Farben entsprechen einer Ampellogik und signalisieren den Handlungsbedarf für jede Dimension.

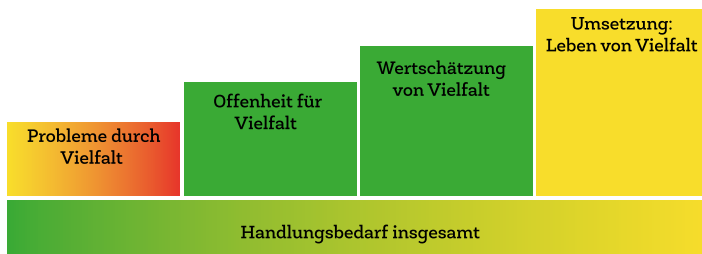


Abb. 2: Vielfaltstreppe

Im nächsten Schritt wird übergreifend über die einzelnen Vielfaltsdimensionen eine Vielfaltskennzahl ermittelt. Sie gibt auf einer Skala von 0 bis 100 an, wie das Unternehmen oder die Verwaltung zum Thema Vielfalt aufgestellt ist.



Abb. 3: Vielfaltskennzahl

2. SCHRITT ZUR ABLEITUNG VON MASSNAHMEN

Ausgehend vom jeweiligen Handlungsbedarf des Unternehmens oder der Verwaltung werden individuelle Maßnahmen in einem Arbeitstreffen, bestehend aus Vertretungen der Geschäftsführung, des Betriebs-/Personalrats und der Beschäftigten gemeinsam abgeleitet und zur Umsetzung gebracht. Alle Ergebnisse erhalten die Unternehmen und Verwaltungen in einem Vielfaltsbericht zusätzlich ausgehändigt.

Maßnahmen zum Thema Vielfalt, die Art der Durchführung sowie ihre detaillierte Evaluation wird Inhalt weiterer Fact Sheets sein.

Weitere Informationen finden Sie auf www.soviel-projekt.de

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Arbeitgeberverbänden und Kammern, Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträgern und Stiftungen. Ihr Ziel: mehr Arbeitsqualität als Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland. Dazu bietet die im Jahr 2002 ins Leben gerufene Initiative inspirierende Beispiele aus der Praxis, Beratungs- und Informationsangebote, Austauschmöglichkeiten sowie ein Förderprogramm für Projekte, die neue personal- und beschäftigungspolitische Ansätze auf den Weg bringen. Weitere Informationen unter www.inqa.de

Das Projekt **SoViel – Soziale Vielfalt produktiv managen** (08/2016 – 07/2019) unterstützt Unternehmen und Verwaltungen dabei Vielfalt strategisch zu verankern und neue Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Die Beteiligten sind:



Impressum

Herausgegeben von:
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH
Bianca Skottki
Kleppingstraße 20
44135 Dortmund
0231 / 556976-12
skottki@prospektiv.de
www.prospektiv.de