

## VIELFALTSMANAGER/IN

## 4. FACT SHEET

### NACHHALTIGKEIT SCHAFFEN

Die nachhaltige und strategische Verankerung des Themas Vielfalt in den Köpfen und Strukturen einer Organisation ist das wichtigste Ziel für ein erfolgreiches Diversitymanagement. Vielfalt dauerhaft zu implementieren, bedeutet daher nicht nur sich zu dem Thema zu bekennen und es beispielsweise in einem Leitbild oder einer strategischen Ausrichtung zu benennen, sondern es müssen darauf aufbauende Maßnahmen ergriffen und begleitet werden. Dies kann am besten durch eine Person gewährleistet werden, die die Verantwortung für das Thema Vielfalt trägt, die Ansprechperson für das Thema ist und bei der die Maßnahmen gebündelt werden: Dies ist die oder der sogenannte Vielfaltsmanager/-in.

### VIELFALTSMANAGER/-IN EINSETZEN

**Rollenklärung:** Zu Beginn der Implementierung sollte geklärt werden, welche Rolle die Vielfaltsmanagerin oder der Vielfaltsmanager im Unternehmen oder in der Verwaltung einnimmt.

**Voraussetzungen:** Abhängig von den jeweiligen Aufgaben sollte ebenfalls geklärt werden, welche Qualifikationen und Kompetenzen die ausgewählte Ansprechperson mitbringt und in welchen Bereichen noch Weiterbildungsbedarf besteht. Empfehlenswerte Kompetenzen sind Konfliktmanagement, Kommunikationsfähigkeit, Teamorientierung, Empathie, Sensibilität, Wertschätzung und Offenheit.

**Benennung:** Daraufhin sollte die geeignete Person offiziell benannt und der Belegschaft als solche vorgestellt werden.

### AUFGABEN UND

### UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN

Aufgabe der Vielfaltsmanagerin oder des Vielfaltsmanagers ist die Begleitung, Umsetzung und Sicherung der Nachhaltigkeit von Diversity-Maßnahmen. Dazu ist der Einbezug in strategische und inhaltliche Absprachen hinsichtlich des Themas Diversity auf Ebene der Geschäftsführung erforderlich.

Eine Hauptaufgabe einer Vielfaltsmanagerin oder eines Vielfaltsmanagers ist die Organisation, Kommunikation und Darstellung des Themas Vielfalt innerhalb der Unternehmen und Verwaltungen.

- 1 Überblick über die aktuelle Situation von Vielfalt verschaffen, z.B. mithilfe des Vielfaltsmonitors
- 2 Die strategische Verankerung des Themas Vielfalt im Unternehmen oder in der Verwaltung durch ein Leitbild oder Wertemodell der Vielfalt
- 3 Herausforderungen und Problemen aufgrund von Vielfalt in Gesprächsrunden thematisieren, sogenannte Vielfaltpartnerschaften
- 4 Die existierenden Führungsprozesse und -instrumente auf Vielfalt prüfen und dahingehend weiterentwickeln

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



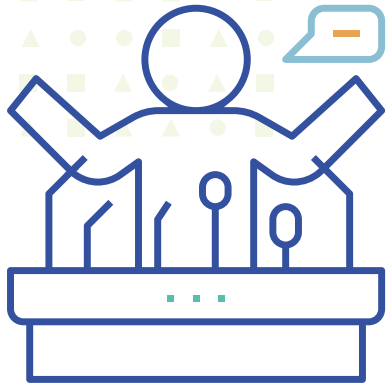
Fachlich begleitet durch:



# BEST PRACTICE BEISPIELE DER VIELFALTPARTNERSCHAFTEN

## QUALIFIZIERUNG DER VIELFALTSMANAGER/-IN

Bei vielen Maßnahmen zum Thema Vielfalt lernen die Vielfaltsmanagerinnen und Vielfaltsmanager ihre Rolle „on the job“. An einigen Stellen bedarf es jedoch eines fundierten Hintergrundwissens, wie z. B. Kommunikation, um über Maßnahmen geeignet berichten zu können oder Konfliktmanagement, um Vielfaltpartnerschaften durchführen zu können. Dazu wurden im Projekt „SoViel“ zwei hilfreiche Qualifizierungsmaßnahmen für eben diese Themen durchgeführt.



## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT DER VIELFALT

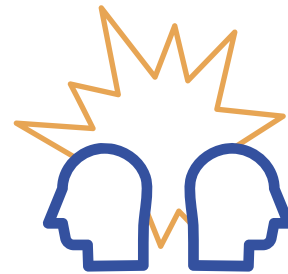
Besonders zu Beginn der Implementierung ist es wichtig, das Thema Vielfalt in der Organisation mithilfe der Öffentlichkeitsarbeit zu verbreiten.

Aufgaben der Vielfaltsmanagerinnen und Vielfaltsmanager sind, Interesse für das Thema in der Belegschaft zu wecken, das Thema und seine Umsetzung unter den Kolleginnen und Kollegen bekannt zu machen, über Neuigkeiten zu berichten und die Relevanz von Vielfalt für die Organisation darzustellen.

Da dies besonders bei einem weichen Thema wie Vielfalt Schwierigkeiten aufwirft, sollte sich die Vielfaltsmanagerin bzw. der Vielfaltsmanager dazu Anregungen und Unterstützung holen. Eine gute Unterstützung bietet dazu der interaktive Leitfaden zur betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit von Vielfalt aus der Toolbox des Projekts „SoViel“.

## KOMMUNIKATION- UND KONFLIKTMANAGEMENT

Um für die Herausforderung von Konflikten aufgrund von Vielfalt vorbereitet zu sein, ist eine weitere wichtige Qualifizierungsmaßnahme das Thema Kommunikation und Konfliktmanagement. Probleme aufgrund von Vielfalt können beispielsweise durch sogenannte Vielfaltpartnerschaften gelöst werden. Dazu muss die Vielfaltsmanagerin oder der Vielfaltsmanager über gute Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten verfügen, um schwierige Gespräche zu moderieren oder zu deeskalieren. Eine gute Unterstützung bietet dazu der interaktive Leitfaden zur Kommunikation und Konfliktmanagement von Vielfalt aus der Toolbox des Projekts „SoViel“.



## 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](http://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:

**Bartels** mikrotechnik

Landeshauptstadt Düsseldorf  
Der Oberbürgermeister

**Küppersbusch**  
FÜR KÜCHEN MIT STIL

**micronit**  
microtechnologies

**Orchesterzentrum|NRW**  
Eine gemeinsame Einrichtung der Musikhochschulen NRW

**Kidzz**  
Inform

Life Is On | **Schneider**  
Electric

**fas blühende Fantasien**  
Moderne Floristik  
**Steinbrecher**  
Inh. Birgit Homelmann e.K.

### Impressum

Herausgegeben von:  
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

Julia Beer  
Kleppingstraße 20  
44135 Dortmund  
0231 / 556976-19

[beer@prospektiv.de](mailto:beer@prospektiv.de)  
[www.prospektiv.de](http://www.prospektiv.de)