

Migration und Arbeitsmarkt

Diversity Management vs. Ethnic/Minority Mainstreaming

Equality Mainstreaming Managing Diversity Diversity Mainstreaming

Was wird Sie erwarten:

- Begriffsdefinitionen und Konzepte
- Rahmenbedingungen und Motivationen
- Umsetzungsempfehlungen
- Voraussetzungen für erfolgreichen Prozess
- Praxisbeispiele

Begriffsdefinitionen und Konzepte

■ Diversity/Vielfalt

- ❑ Primäre Dimension: Alter, Geschlecht, Hautfarbe, etc. - nicht veränderbar
- ❑ Sekundäre Dimension: geografische Lage, Einkommen, Ausbildung etc. – veränderbar
- ❑ Organisationale Dimension: Funktion, Arbeitsaufgaben, Betriebszugehörigkeit etc.

- ❑ Diversität verweist auf Differenz und auf Gemeinsamkeit.
- ❑ Diversität ist normal.

2 Ansätze:

1. irrelevant, wie Differenz entstanden ist; keine Wissensvermittlung

besonders in der freien Wirtschaft anzutreffen

2. gesellschaftliche Aspekte sind relevant, Wissensvermittlung

besonders im NPO-Bereich anzutreffen

Diversity Management (DM)

Equality Mainstreaming (EM)

■ **DM – verweist auf betriebswirtschaftlich begründbare Motive**

- Strategie zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, Effizienzsteigerung usw.
- Individueller Ansatz mit dem Unternehmen im Zentrum
- Aufgabe aller, mit Differenz umgehen zu können

■ **EM – verweist auf in der Antidiskriminierung liegende Motive**

- Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit
- Gruppenansatz (potentiell diskriminierte Gruppen) mit diesem im Handlungszentrum
- Aufgabe der Organisation, Bedingungen herzustellen

Diskriminierung

- Bestimmte Gruppen erleben Diskriminierung bei
 - Zugang zu Ressourcen
 - Chancen auf Selbstverwirklichung
 - Recht auf Mitbestimmung
- Diese Gruppen sind potentiell diskriminierte Gruppen → benachteiligte Gruppen, minorisierte Gruppen, „Minderheiten“, marginalisierte Gruppen
- Frauen, ethnische Minderheiten, Homosexuelle, Menschen mit Behinderungen, Ältere, Menschen anderer Religionszugehörigkeit

-
- Diskriminierung ist tief in den Strukturen der Mehrheitsgesellschaft verankert.
 - Wenn Diskriminierung strukturell verankert ist, kann Antidiskriminierung auch nur durch **Veränderung der Strukturen** funktionieren
 - Eine Strategie zur Veränderung von Strukturen ist Mainstreaming

Vor- und Nachteile

■ Vorteile DM

- Das Individuum wird gesehen

■ Nachteile DM

- Entzug vor Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung
- Wissenszusammenhänge bleiben verborgen und grenzen Handlungsraum ein

■ Vorteile EM

- Angehörige potentiell diskriminierter Gruppen finden Zugang in Systeme

■ Nachteile EM

- „Quotenbeschäftigte“
- Konkurrenz
- VerliererInnenempfindungen
- Akzeptanz

Gemeinsamkeiten

■ In den Zielen

- Pluralismus
- Strukturelle Integration
- Abbau von Vorurteilen bei Führungskräften und Beschäftigten
- Reduktion von Konflikten

■ In den To Do's

- Abstand nehmen von standardisierten Abläufen
- Interkulturelle Kommunikation fördern
- Soziale Kompetenz schulen
- Mit längerfristigen Veränderungsprozessen rechnen
- Vielfalt Wert schätzen

Rahmenbedingungen/Motivationen

Es geht um die kontinuierliche Anpassung von Organisationsprozessen an die aktuellen demografischen und kulturellen Rahmenbedingungen und ist im Zusammenhang mit arbeitsmarkt- und beschäftigungsrelevanten Herausforderungen sowie im Zusammenhang mit Rechtsbestimmungen zu sehen.

Umsetzung

Top Down

- Was versteht die Organisation unter Diversität? – Definition!
- Analyse und Formulierung von Diversity-Zielen
- Maßnahmen entwickeln und beschreiben
- Reflexion (Evaluierung)

Bedingungen für ein Gelingen

■ gelingen

- ❑ Leadership – sichtbare Beteiligung
- ❑ Transparente Kommunikation über Warum, Nutzen, Nutzen, Prozessplanung
- ❑ Beteiligungsmöglichkeiten
- ❑ Einbeziehen in alle Geschäftsbereiche
- ❑ Mehrdimensionale Strategien
- ❑ Evaluierung
- ❑ Awareness entwickeln

■ scheitern

- ❑ Mangel an Motivation
- ❑ Mangel an Information und Perspektiven
- ❑ keine Partizipation
- ❑ nur HR, OE
- ❑ nur Trainings/keine Strukturänderungen
- ❑ unklare Formulierungen
- ❑ nur MA-, aber keine Führungskräfte-schulung

Nutzen und Nachteile

■ Nutzen

- ❑ Förderung des Zusammenhalts
- ❑ Kostensenkung durch MA-Bindung ans Unternehmen
- ❑ Verhinderung diskriminierendes Verhaltens
- ❑ Steigerung der Innovationsfähigkeit durch heterogene Teams
- ❑ mehr Auswahl an qualifiziertem Personal
- ❑ Bessere Bindung an KundInnen
- ❑ Positives Image

■ Nachteile

- ❑ Führungsaufgabe & interne Kommunikation werden schwieriger
- ❑ Mode
- ❑ andere werden stattdessen diskriminiert
- ❑ Spannungen entstehen

Praxisbeispiele

Vom Nutzen der Vielfalt. Kompendium Diversity Management. Praxisbeispiele österreichischer Unternehmen. HG.: diversityworks.prove Unternehmensberatung GmbH. 2007.

14 Unternehmen, davon:

- 5 Profitunternehmen, 9 NPO
- 4 internationale Unternehmen
- 9 ausschließlich regional tätige Organisationen, davon 8 in Wien
- 5 Betriebe befassen sich mit einem Diversityfeld, 3 mit 2, 2 mit 3, 0 mit 4, 3 mit 6 Diversityfeldern; diese entsprechen dann den im Gesetz festgehaltenen Diskriminierungsfeldern
- Frauen: 8, Behinderte/Gesundheit: 7, Ethnische Herkunft: 5, Alter: 4, Religion/sexuelle Orientierung: 2

Literatur

- Maria Schwarz-Wölzl: Der Vielfalt eine Chance geben. Wegweiser für Managing Diversity im Betrieb. 2005.
- Maria Schwarz-Wölzl, Christa Maad: Diversity und Managing Diversity. Teil 1: Theoretische Grundlagen. 2003/2004.
- Vom Nutzen der Vielfalt. Kompendium Diversity Management. Praxisbeispiele österreichischer Unternehmen. Hg.: diversityworks.prove Unternehmensberatung GmbH. 2007.
- Ethnic Mainstreaming. Hg.: IKÖF, 2004.
- IKAP Graz. Interkulturelle kommunale Aktionsplanung. 2007.

Diversity-Maßnahmen

Bildung heterogener Teams, Signalgebende Stellenausschreibungen, Diversity Beauftragte & Gleichbehandlungsbeauftragte, Vertrauenspersonen (z.B. Behinderte), Überprüfung der Aktivitäten und Entwicklung neuer Aktivitäten, Diversity Workshops und Trainings, Einrichtung von spezifischen Plattformen (z.B. Frauen, homosexuelle MitarbeiterInnen bzw. zum Austausch über Diversity), Teilnahme an Wettbewerben, Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Kindergärten, Mentoring, MitarbeiterInneninformation, Definition und Verbreitung klarer Richtlinien und Werte, Monitoring (Qualifikationsdatenbank), regelmäßige Analysen in Form u.a. in Form von MA-Befragungen, Sprachkurse, Gesundheitsvorsorge, Einschulung neuer MA, Newsletter, Anpassung der Speisen in der Kantine, Andachtsräume, kostenlose betriebsinterne MA-Beratung

Literatur

- Vom Nutzen der Vielfalt. Kompendium DM. Praxisbeispiele. HG.: prove Unternehmensberatung. 2007.
- Schwarz-Wölfel/Maad: Diversity und Managing Diversity. Theoretische Grundlagen. ZSI, 2004.
- Schwarz: Der Vielfalt eine Chance geben. Wegweiser für Managing Diversity im Betrieb. 2005.
- IKÖF: Ethnic Mainstreaming. 2005.
- IKAP Graz. Interkulturelle kommunale Aktionsplanung. 2007.