

Menschen-Studieren



Heterogenität und Diversity in und mit Teams

Webinar, 17.10.2019



Evangelische Hochschule Dresden

University of Applied Sciences for Social Work, Education and Nursing

Gesellschaftliche Megatrends und Arbeitswelt

Individualisierung

Demografischer Wandel

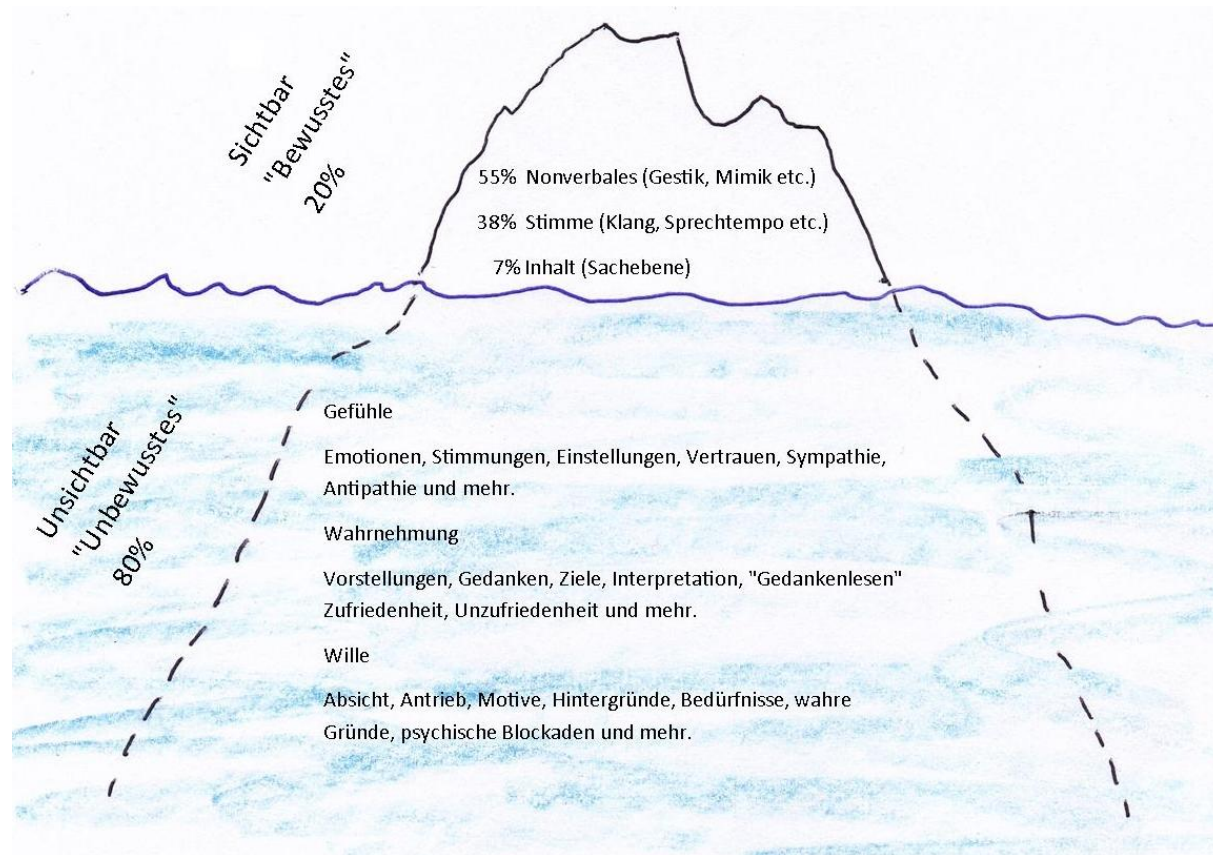
Globalisierung

Digitalisierung



Diversity Dimensionen

Eisbergmodell



Diversity Dimensionen

„Four Layers of Diversity“

(Gardenswartz & Rowe)



Diversity und Diversity Management

Diversity		Diversity Management
Verschiedenartigkeit, Andersartigkeit, Individualität von Menschen		Konzept des Management der Verschiedenartigkeit der Menschen in Organisationen
Im unternehmerischen Kontext	Im wissenschaftlichen Kontext	Wahrnehmung von existierenden Unterschieden und Gemeinsamkeiten in Organisationen
Heterogenität der Mitarbeiter*innen, Kunden, Lieferanten, Investoren, Märkte etc. eines Unternehmens	Im engen Sinne: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung etc.	Wertschätzende und effiziente Führung als strategische Ressource Schaffen von Bedingungen für alle Beteiligten einer Organisation um uneingeschränkt ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln und zu entfalten
Vielfalt unterschiedlicher Strategien, Funktionen und Regelungen von Organisationen	Im erweiterten Sinne: Werte, Fähigkeiten, Wissen	Humanressourcen – orientierte Betrachtung: Vielfalt der Beteiligten einer Organisation als potenzielle Ressource zum Erzielen von Effektivitätsvorteilen einsetzen
Zusammenhalt von Gemeinsamkeiten von Menschen in Gruppen und Organisationen		Einsatz als Kommunikationsmittel und integratives Management- Konzept

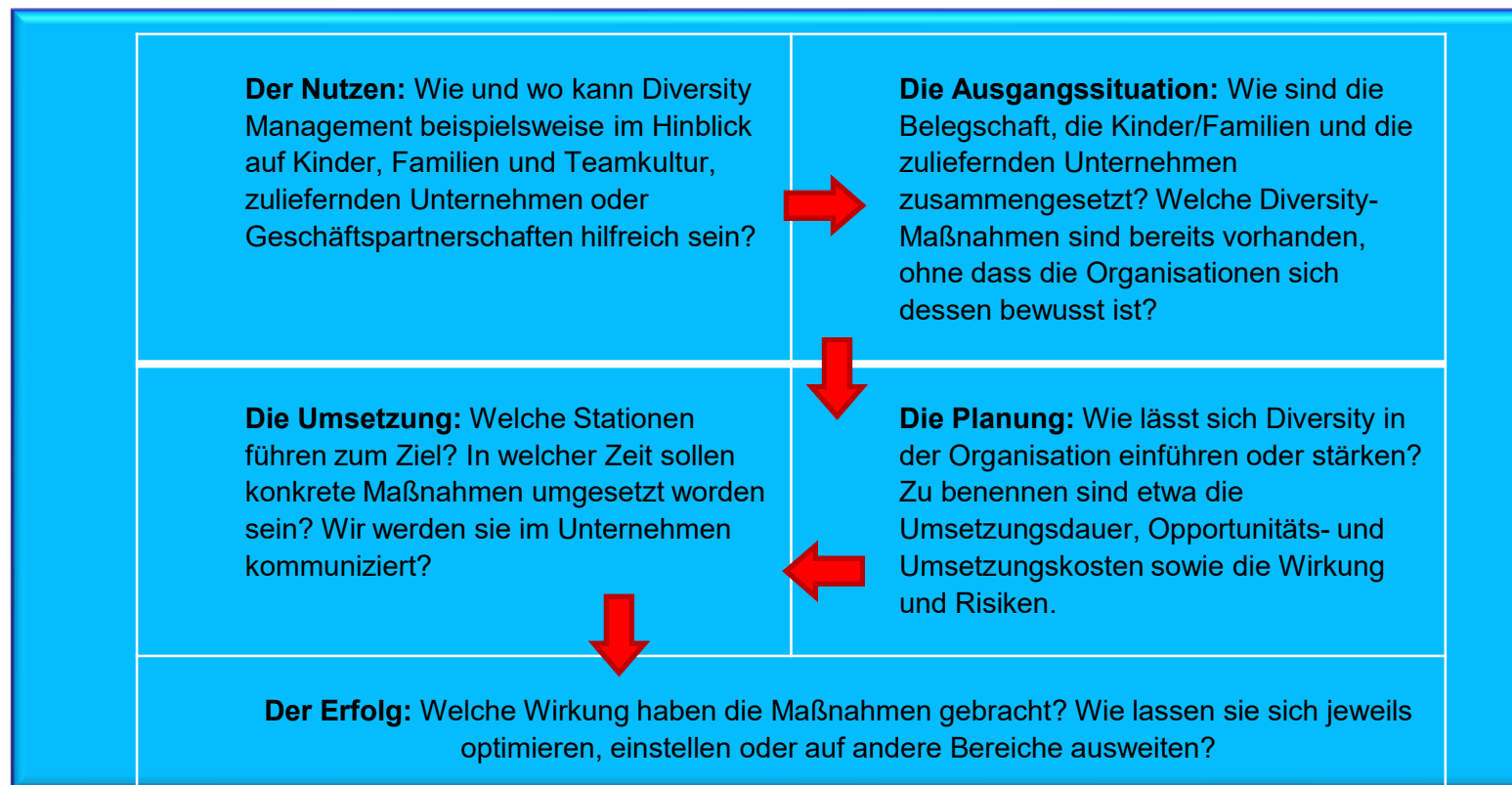
H. Wächter, M. Führung, 2004, S. 10 ff

Diversity Management

- Diversity Management (DiM) ist ein wirtschaftlich orientiertes Konzept, das auf Gewinnerzielung und Wettbewerbsvorteile zielt. Vielfalt wird als ein Produktionsfaktor für den Unternehmenserfolg gesehen. (<https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelle-oeffnung-und-diversity-management.html>)
- DiM ist Teil eines konstruktiven - auf soziale und persönliche Vielfalt ausgerichteten - Personalwesens (englisch Human Resource Management)
- DiM wird als Querschnittsaufgabe in Organisationen implementiert
- DiM ist bewusste Gestaltungsaufgabe für Organisationen (Walgenbach 2017)
- DiM ist ein ganzheitlicher Ansatz mit Blick auf Inklusion aller Gruppen
- DiM ist nicht zusätzlich oder temporär
- DiM ist erfolgreich, wenn es im Management konsequent ist und Ressourcenkapazitäten entfalten kann



Leitfragen Implementierung von Diversity Management



Schritte der Diversity Management Implementierung nach Stuber

Schritt	Inhalt
1. Grundlagen	<p>Business –Kontext: Anbindung von Diversity an das Kerngeschäft</p> <p>Verständnis für Diversity: Definition der Elemente und Perspektiven</p> <p>Ziele: Beschreibung des Zielsystems</p> <p>Ist-Analyse: Bestandsaufnahme der aktuellen Situation</p> <p>Business Case: Wirtschaftlichkeitsbetrachtung von Diversity</p> <p>Strategieentwicklung: Identifikation effektiver Vorgehensweisen</p>
1. Umsetzung	<p>Diversity –Einführung „top-down“</p> <p>Diversity –Einführung „bottom-up“</p> <p>Diversity Mainstraiming im HR Management</p> <p>Diversity Mainstraiming in der Unternehmenskultur</p> <p>Diversity Mainstraiming im Marketing</p>
1. Prozessmanagement	<p>Organisation</p> <p>Erfolgsmessung</p>

Dimensionen von Diversity im menschlichen Handlungssystem

L Kulturelles System Glaubensausrichtung	I Soziales System Ethnizität Gender
A Alter Befähigung Behinderung Biologisches Geschlecht Organisches System	G Persönlichkeitsmerkmale Ausbildung Denk- und Arbeitsweise Sexuelle Orientierung Psychisches System

Dimensionen von Diversity im Unternehmen

<p>L Unternehmenskultur Leitbilder Mission Werte</p>	<p>I Betriebsgemeinschaft Betriebs-/ Team-/ Abteilungszugehörigkeit</p>
<p>A Arbeitsprozesse Berufliche Erfahrungen Entgeltssystem Ressourcen</p>	<p>G Arbeitsfunktion Karrierepfade Anreizsysteme Stab/Linie Führung</p>

Management – Dimensionen von Diversity

L Konzept von Diversity	I Einordnung in den Organisationskontext
A Kommunikation Training Instrumente	G Strategie Leadership Kontrolle



Diversitätsbewusstsein in Teams

- Unterschiede regen an zum Vergleichen, Aufeinanderbeziehen
Differenzieren
- Respektvolle, einfach sachliche, nüchterne, direkte Kommunikation
- Sprachliche und kognitive Herausforderungen
- Etikettierungen führen zu Verunsicherungen, Störungen, Verletzungen
- Bewusstmachen, dass diese von sozialen Konstrukten getragen werden,
die das Denken beeinflussen

nach Petra Wagner

Methodischer Ansatz



Interkulturelle Öffnung von Teams/ Organisationen nach H. Schröder

Interkulturelle Öffnung ist ein **aktiver Prozess** und konfliktbehaftet

setzt Geschlossenheit/Ausgranzungsmechanismen voraus

Ist für das **paradigmatische NEUE**

Richtet sich gegen das traditionelle Verständnis von Integration

Zielt auf einen **tief greifenden Kulturwandel** und Organisationsveränderung

überprüft Strukturen für die Gestaltung ethnisch, sozial und **kulturell vielfältiger Gesellschaft**

nachfolgend nach: Interkulturelle Orientierung und Öffnung, Sabine Handschuck, Hubert Schröder, 2012

Interkulturelle Öffnung von Teams/ Organisationen nach H. Schröder

**Interkulturelle Öffnung
braucht interkulturelle
Qualifizierung des
Personals ...**

**heißt Abbau von
Zugangsbarrieren und
Abgrenzungs-
mechanismen**

**verfeinert die
pädagogische
Handlungsfähigkeiten**

Interkulturelle Öffnung von Teams/ Organisationen nach H. Schröder

