

Wie bereichert Diversity Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen?

1

- Führungskräfte gehen mit allen Mitarbeitenden (älteren, jungen, unterschiedlich qualifizierten und talentierten, familiär geforderten, weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften, mit und ohne Migrationshintergrund, spezialisierten und eingeschränkt einsatzfähigen, ...) wertschätzend um.
- Bedarfe und Möglichkeiten aller Mitarbeitenden werden bei der Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitregelung, Teamzusammensetzung etc. berücksichtigt.
- Alle Regelungen und Personal-Angebote sind fair, (selbst-)verständlich und allen bekannt.
- Mitarbeitende gehen wertschätzend miteinander um.
- Im Team wird gut zusammengearbeitet (unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven, Potentiale werden berücksichtigt).
- Die Arbeitsergebnisse verbessern sich (höhere Problemlösefähigkeit, Zufriedenheit der Kund(inn)en, Wirtschaftlichkeit, etc.).
- Arbeitsklima und -ergebnisse sind so gut, dass es sich bei Kund(inn)en, Klient(inn)en, Patient(inn)en, Geschäftspartner(innen), neuen Mitarbeiter(innen) herumspricht und sie anzieht.
- Mitarbeitende arbeiten und bleiben gerne bei ihrem attraktiven Arbeitgeber (geringer Personalausfall, weniger Aufwand für Personalsuche und Einarbeitung).
- Die Suche nach neuen motivierten und fähigen Mitarbeitenden ist erfolgreich.

Diversity-Management steigert Arbeitsklima, Erfolg und Attraktivität des Unternehmens.

Weitere Informationen zum Diversity-Management erhalten Sie durch

- Charta der Vielfalt e.V.: www.charta-der-vielfalt.de
- Werkstatt PARITÄT gmbH: www.werkstatt-paritaet-bw.de

Folgende Arbeitshilfen stehen Ihnen kostenlos zur Verfügung:

1 = *Attraktive Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft. Arbeitshilfen und Best-Practices für kleine und mittlere Organisationen.*

Herausgegeben: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH. Stuttgart 2014.

Download unter: www.werkstatt-paritaet-bw.de/publikationen/attaris-praxishandbuch-attraktive-arbeitsplaetze-in-der-sozialwirtschaft-juni-2014/



2 = *Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen.*

Herausgegeben: Charta der Vielfalt. Berlin 2014.

Download unter: www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Charta_der_Vielfalt-%C3%96H-Brosch_WEB.pdf



charta der vielfalt

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Hauptstraße 28 | 70563 Stuttgart
Telefon: 0711 | 2155-410
Telefax: 0711 | 2155-426
E-Mail: haas@werkstatt-paritaet-bw.de
www.werkstatt-paritaet-bw.de

Die Werkstatt PARITÄT ist ein Tochterunternehmen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg. Sie ist spezialisiert, Projekte innerhalb der Sozialwirtschaft zu akquirieren, zu organisieren und zu koordinieren. Dieser Flyer entstand im Juni 2015 im Projekt „Diversity in sozialen Organisationen“, das durch die GlücksSpirale gefördert wurde. Die Werkstatt PARITÄT berät und unterstützt gerne auch Sie bei Ihrem Projekt-Vorhaben: www.werkstatt-paritaet-bw.de

Design: www.kreativplus.com



Für mehr Personal-Vielfalt am Arbeitsplatz

Informationen und Anregungen



charta der vielfalt

Vielfalt = Diversity

Warum ist das IN?

„Diversity“ bedeutet Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Verschiedenartigkeit, Vielfältigkeit.

Diversity steht für einen guten Mix an Mitarbeitenden: ältere, junge, unterschiedlich qualifizierte und talentierte, familiär geforderte, weibliche und männliche Fach- und Führungskräfte, mit und ohne Migrationshintergrund, spezialisierte und eingeschränkt einsatzfähige ...

Diversity-Management beschreibt eine Methode des betrieblichen Personalwesens, die die Vielfalt der Mitarbeitenden anstrebt und konstruktiv und gewinnbringend nutzt (*siehe Innenteil*).

Diversity ist IN geworden, weil in Deutschland ein umfassender Mangel an Fach- und Führungskräften erwartet wird. Bereits heute erleben einige Branchen, Firmen und Einrichtungen, wie schwer es ist, offene Stellen zu besetzen.

Der Mangel an Fach- und Führungskräften hat unterschiedliche Hintergründe:

- 1.** Laut Statistischem Bundesamt wird sich die Bevölkerung in Deutschland in den kommenden Jahrzehnten deutlich verringern. Zudem wird das Durchschnittsalter zunehmend ansteigen. Dem Arbeitsmarkt werden somit zu wenige Arbeitnehmende zur Verfügung stehen. Das Durchschnittsalter der Belegschaft wird sich erhöhen. Der Arbeitsmarkt wird es sich nicht mehr leisten können, arbeitsfähige und -willige Personenkreise, die heute keine Arbeit finden oder nur „geringfügig“ bzw. „in Teilzeit“ beschäftigt werden, auszuklammern.
- 2.** Arbeitsuchende, vor allem junge, werden immer wählerischer. Sie bevorzugen Arbeitsplätze, die Raum für Karriere und Entwicklung sowie Freizeit und Familie lassen. Sie leben nicht mehr, um zu arbeiten. „*life@work*“ heißt

das neue Motto2. Vor allem Mütter, Väter und Personen, die Angehörige pflegen, bevorzugen attraktive Arbeitgeber, die ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Unattraktive verlieren zunehmend ihre Mitarbeitenden und finden auch schwieriger neue.

- 3.** *Diskriminierung ist OUT.* Nachdem sich das Grundgesetz für die Würde des Menschen ausgesprochen hat, sind nachträglich das Bundesgleichstellungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz etc. in Kraft getreten. Somit haben es Arbeitgebende – nicht zuletzt aufgrund zunehmender Individualisierung – schwer, nur DEN Mitarbeiter einzustellen, der möglichst unbegrenzt flexibel, mobil, belastbar, erfahren und kompetent ist.

Die Personal-Vielfalt nimmt in Unternehmen und Einrichtungen unaufhaltsam zu. Daher wächst die Zahl derer, die die Begriffe „Diversity“ und „Diversity-Management“ kennen, schätzen und verbreiten.



Diversity – für mehr Personal-Vielfalt am Arbeitsplatz

Mitarbeitende, also Menschen, sind verschieden, aufgrund ihrer/ihrer ...

1

Diversity-Management fördert, schätzt und nutzt die Verschiedenheit aller Mitarbeitenden.

Es steigert das Arbeitsklima, den Erfolg und die Attraktivität des Unternehmens.

(Weitere Infos siehe Rückseite)

2



3

Diversity-Management besteht aus vielen Bereichen, zum Beispiel ...



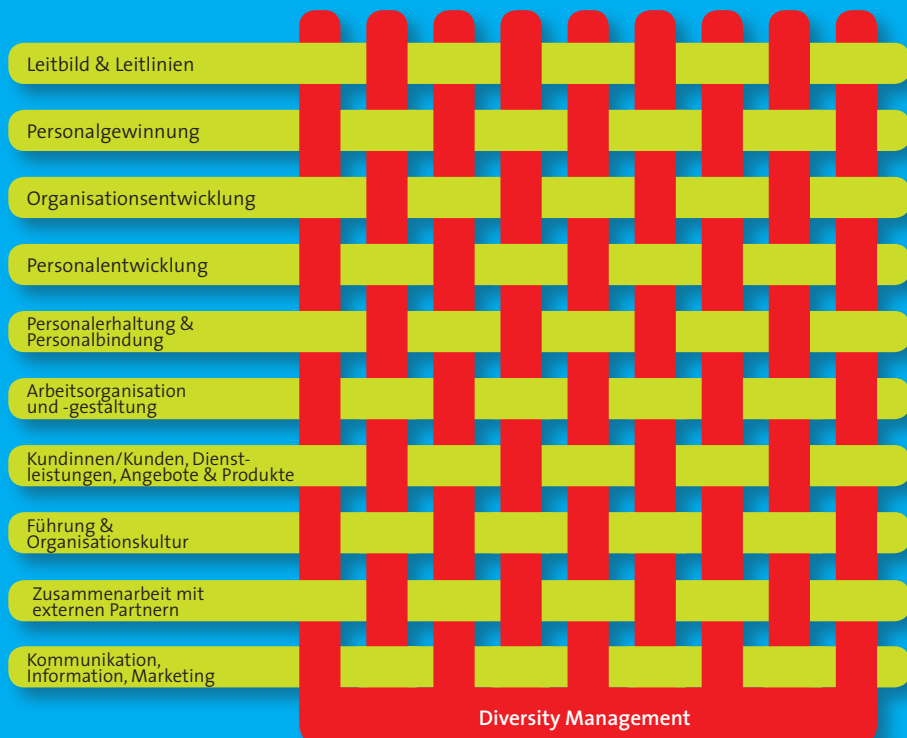
Weitere Informationen über die einzelnen Felder finden Sie im kostenlosen Praxis-Handbuch! (siehe Rückseite)

Die Diversity-Kompetenz ist der Boden für eine gute Personal-Vielfalt und Diversity-Management im Unternehmen. Sie sollte alle Ebenen des Unternehmens (Leitung wie auch Mitarbeitende) prägen und besteht aus²



5

Diversity-Management verändert die Unternehmenskultur, das Klima und die Menschen am Arbeitsplatz. Denn es ist ein Querschnittsthema, d. h. es durchzieht sämtliche Bereiche des Unternehmens²



4

Weitere Informationen dazu, wie Diversity-Management in einem Unternehmen eingeführt werden kann, erhalten Sie im kostenlosen Praxishandbuch¹ oder durch die Arbeitshilfen der Charta der Vielfalt². (siehe Rückseite)