

Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern:

Förderung der Personalentwicklung in KMU des
hessischen und rheinland-pfälzischen Elektrohandwerks 2017
Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

1

Diversity Management

Der wirtschaftliche Mehrwert für kleine und mittlere Unternehmen

.....auch wenn Sie es vielleicht anders nennen – mit **Diversity Management** hatten Sie in Ihrem Alltag in irgendeiner Form ganz sicher schon zu tun. Ob Sie in aller Welt nach gut ausgebildeten Fachkräften suchen. Ob Sie Güter auf internationalen Märkten anbieten und unterschiedliche Kundenkreise ansprechen. Ob Sie in Ihrer Belegschaft Talente mit verschiedenen Lebensphasen und Biografien zusammenbringen. Das alles ist **Diversity Management**: personelle Vielfalt anerkennen, personelle Vielfalt fördern – und eine kluge Strategie finden, diese Vielfalt so einzusetzen und zu steuern, dass daraus der größtmögliche Nutzen für Ihr Unternehmen entsteht.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben sich in den vergangenen Jahren bewusst für neue Arbeitskräfte, Märkte, Kundenkreise oder Geschäftspartner/-innen geöffnet. Mit mehr als 15 Millionen Beschäftigten und einem Umsatz von rund zwei Billionen Euro im Jahr 2013 ist und bleibt der Mittelstand einer der wichtigsten Pfeiler des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

Gleichzeitig wirken sich Herausforderungen wie der demografische Wandel oder der steigende Fachkräftebedarf auf KMU in besonderem Maße aus: Zwei von drei kleinen und mittleren Unternehmen hatten im vergangenen Jahr bereits Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Wir glauben fest daran, dass es dafür nur eine Lösung geben kann: eine Arbeitswelt, der es gelingt, durch eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur alle Talente einzubinden und bewusst für den wirtschaftlichen Erfolg zu nutzen. Erfolgreiches **Diversity Management** beginnt dabei mit Führungskräften, die sich persönlich für eine Veränderung in der Unternehmenskultur einsetzen.

Diversity Management bietet Ansätze und Instrumente dafür,

- die Unternehmenskultur und den eigenen Marktauftritt so zu verändern, dass sich vielfältige Talente angesprochen fühlen.
- Rekrutierungs- und Arbeitsprozesse auf unbewusste Diskriminierung hin zu überprüfen.
- Talente systematisch zu entwickeln und dabei ihre individuellen Merkmale und Lebensumstände wertzuschätzen sowie zu berücksichtigen und diese nicht als Hindernis zu betrachten.

Eine passende Unternehmenskultur schaffen:

Wie Menschen in ihrem Arbeitsumfeld miteinander umgehen, ist eng an die Unternehmenskultur geknüpft. Sie ergibt sich aus gemeinsam geteilten Werten, Denkmustern und dem kollektiven Verhalten im Arbeitsalltag. Die Unternehmenskultur wirkt sich auf alle Entscheidungen, Beziehungen, Wertvorstellungen und Aktivitäten innerhalb eines Unternehmens aus. Es kann Teil der Unternehmenskultur sein, Beschäftigte für ihre Fähigkeiten und Leistungen wertzuschätzen – oder auch nicht. Es kann selbstverständlich sein, auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Lebensphasen bei Mitarbeiter/-innen einzugehen – oder auch nicht. Stereotype können unhinterfragt alle wichtigen Entscheidungen beeinflussen – oder auch nicht.

Diversity Management hat daher das Ziel, die Unternehmenskultur so zu ändern, dass Führungskräfte und Beschäftigte Vielfalt als selbstverständlich betrachten sowie ihren Wert für das Arbeitsklima und den wirtschaftlichen Erfolg zu schätzen wissen. Bewusster und unbewusster Diskriminierung treten sie deshalb entgegen. Ausgangspunkt ist eine klare strategische Entscheidung: Jedes Talent zählt.

Diversity Management verändert die Unternehmenskultur – und ist in allen Strategien, Entscheidungen und Prozessen ein betriebswirtschaftlicher Vorteil. Zahlreiche nationale und internationale Studien haben das bereits belegt:

Diversity Management erhöht die Zahl potenzieller Fachkräfte ... Bis zu vier Millionen zusätzlicher Arbeitskräfte lassen sich allein dadurch aktivieren, dass Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie ältere Menschen besser in den Arbeitsmarkt eingebunden sind.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland

Diversity Management zieht qualifizierte Bewerber/-innen an ...

Zwei Drittel der Hochschulabsolventinnen und -absolventen erwarten ein wertschätzendes, kollegiales Arbeitsumfeld, in dem sie sich optimal entwickeln können. Das ist ihnen mindestens genauso wichtig wie ein attraktives Gehalt. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie dieses Umfeld in einem Konzern oder im Mittelstand finden. Quelle: Kienbaum (2010): Absolventenstudie 2009/2010

Diversity Management bindet Beschäftigte und spart dadurch bares Geld ...

21 Milliarden Euro könnten deutsche Unternehmen beim Recruiting sparen, wenn ein vorurteilsfreies, wertschätzendes Arbeitsklima die Fluktuation der Beschäftigten senkt.

Quelle: Roland Berger Strategy Consultants (2011): Dreamteam statt Quote – Studie zu Diversity und Inclusion

Diversity Management steigert Umsatz und Gewinn

Fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Unternehmen an der Börse liegt der operative Gewinn von börsennotierten Unternehmen mit einem sowohl männlich als auch weiblich besetzten Top-Management. Quelle: McKinsey & Company (2007): Women matter

Der große Erfolg von Unternehmen, die **Diversity Management** umsetzen, hat einen Grund: Wer Vielfalt bewusst in alle Strukturen und Prozesse einbindet, kann besser auf die Bedürfnisse von Beschäftigten, Kundenkreisen, Zulieferinnen und Zulieferern sowie der Öffentlichkeit reagieren. Kurz: **Diversity Management** wirkt sich positiv auf alle Stakeholder aus, die für den Erfolg von Unternehmen wichtig sind.

Diversity Management und Beschäftigte

Auf dem Arbeitsmarkt gewinnen Unternehmen, die Talente zu der Überzeugung bringen: Hier bin ich richtig. Gehalt, Standort oder Produkte spielen dafür eine Rolle, sind aber keineswegs entscheidend für dauerhafte Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Viele gut ausgebildete Fachkräfte achten auf gute Karrierechancen, ein internationales Arbeitsumfeld, die Möglichkeit, Beruf und Privatleben zu vereinbaren sowie eine vorurteilsfreie Unternehmenskultur. Flache Hierarchien, flexible Strukturen und die internationale Spitzenposition des Mittelstands sind dabei besondere Stärken von KMU. **Diversity Management** hilft ihnen dabei, diese Stärken auszubauen und nach außen zu tragen.

Entwicklungschancen Ob im Handwerk, in Forschung und Entwicklung oder im Management: Berufsanfänger/-innen erwarten ein Arbeitsumfeld, in dem sie ihre Talente und Fähigkeiten ungehindert entfalten können. So geben Hochschulabsolventinnen und -absolventen aller

Fachrichtungen an, sich für den Arbeitgeber zu entscheiden, der ihnen die besten Entwicklungschancen verspricht. Über Jahre bleiben Top-Talente einem Unternehmen treu, das ihre Fähigkeiten erkennt, sie gezielt weiterentwickelt sowie ihre Vielfalt wertschätzt.

4

Diversity Management geht mit einem systematischen Talentmanagement einher, das diese Ansprüche erfüllt und nicht nur Ebenbilder fördert. Wer jedes Talent wertschätzen und optimal einbinden will, muss Potenziale der Beschäftigten im Auge behalten und ihre Stärken gezielt auf- und ausbauen.

Kollegiales Arbeitsklima

Sowohl Berufseinsteiger/-innen als auch Berufserfahrene fühlen sich in einem kollegialen Arbeitsklima am wohlsten. Sie fordern Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness und Teamgeist. Zudem ist nachgewiesen, dass Leistung und Motivation bei Beschäftigten höher sind, die mit wichtigen Teilen ihrer Persönlichkeit offen umgehen können. Dazu zählen die sexuelle Orientierung und Identität, aber auch eine körperliche oder psychische Beeinträchtigung sowie die Weltanschauung oder die Zugehörigkeit zu einer Religion.

Diversity Management kann diese Forderungen erfüllen. Es schafft eine wertschätzende und vorurteilsfreie Unternehmenskultur, in der Beschäftigte und Führungskräfte an einem Strang ziehen, ihre Fähigkeiten einbringen und entwickeln können sowie als Persönlichkeiten Respekt erfahren.

Nähere Informationen und Beratung erfahren Sie über unsere Qualifizierungsberater!