



Diversity Management

Vielfalt. Viele Chancen. *Viel Erfolg.*

D3

Wie Diversity Management den Mittelstand fördert.

Nicht nur weil Deutschland Einwanderungsland ist, wird unsere Gesellschaft immer vielfältiger, zeigt neue Facetten und Gesichter.

Darin liegen zahlreiche gesellschaftliche und wirtschaftliche Chancen, aber der **Diversity Management Ansatz (DiM)** muss auch gepflegt werden. Gerade die KMUs sind hier gefordert, personale Vielfalt zu leben in einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld.

Diversity – eine runde Sache.

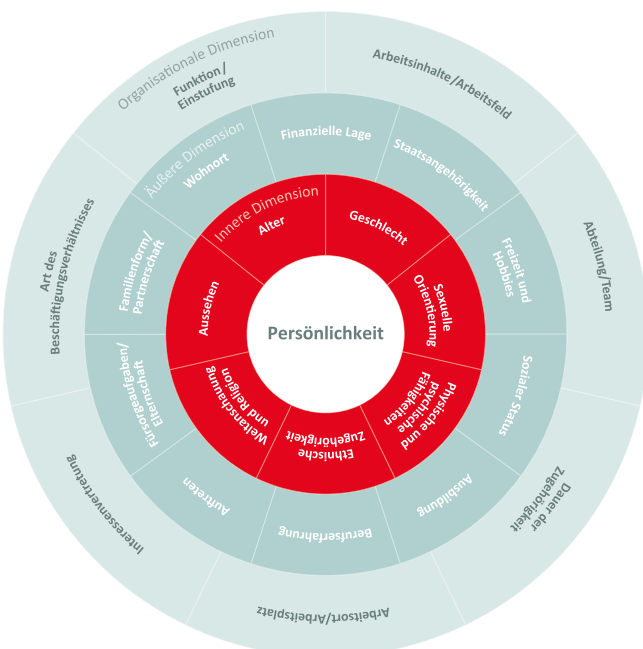
Die Grafik zeigt die Persönlichkeitsdimensionen von Diversity im Unternehmen nach Gardenswartz/Rowe.

Zu den Kerndimensionen zählen das Lebensalter, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten, Nationalität und „ethnische“ Zugehörigkeit, Weltanschauung und Religion sowie das Aussehen und der soziale Status.

DiM sieht Vielfalt als Grundlage für Kreativität und Innovationen, für Flexibilität und Kundenorientierung.

Diversity beleuchtet dabei die Summe von Gemeinsamkeiten und Unterschieden von Menschen in Organisationen und Unternehmen, betrachtet die individuellen Kompetenzen und Potenziale.

DiM ist ressourcenorientiert und setzt auf organisatorischen und wirtschaftlichen Gewinn [>A1]. In einem inklusiven, weltoffenen Unternehmen herrscht eine Kultur der wechselseitigen Anerkennung und Wertschätzung.



**Ein gemeinsames Haus
mit Raum für alle.**

Instrumente. Strategien. Maßnahmen.



Mehr Wissen!
Mehr Wirken!

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte bei der Gestaltung vielfaltsorientierter Maßnahmen und Konzepte. >>

Weitere Informationen

1. Diversity Management – Mehrwert für den Mittelstand. >>

Charta der Vielfalt (Hg.) (2013)

2. Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung
3. Demografischen Wandel gestalten, Fachkräftebedarf sichern – vielfaltsorientierte Personalstrategien in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). >>

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2013)