

Fachbereich: MNI – Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik Studiengang: Social Media Systems

Abschlussphase

Leitung: Prof. Dr. Armin Wagenknecht Semester: WS 2020/2021

# Abgabe des Exposés zum Thema:

Die Implementierung von Diversity-Maßnahmen im Personalwesen – ein Konzept anhand des Unternehmens „--“

## Formale Angaben

Thema der Arbeit:

**Die Implementierung von Diversity-Maßnahmen im Personalwesen – ein Konzept anhand des Unternehmens „--“**

## Motivation und Problemstellung

Der Begriff „Diversity Management“ ist in den meisten Unternehmen schon lange kein Fremdwort mehr. Im Gegenteil: Diversity Management hat sich in den letzten Jahren bereits in vielen Unternehmen als Handlungsfeld etabliert (vgl. Becker 2016).

Und das nicht ohne Grund: Denn mit diesem Konzept bietet sich eine Möglichkeit, durch Vielfalt ein breiteres Spektrum an individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründen zu nutzen.

Dabei ist Diversity nicht nur eine Folge von Globalisierung, sondern kann auch in zunehmend internationalen und multikulturellen Arbeitsfeldern von großem Nutzen sein.

Nicht zuletzt ist auch die Entwicklung der Unternehmenskultur hier nicht außen vorgelassen, da gerade die Wertschätzung von verschiedenen Eigenschaften wie Alter, Geschlecht und Herkunft, als Element des Reputationsmanagements gesehen werden kann (vgl. Lies 2018). Leider ist spielt dieses Thema in nur 13,5 % der deutschen Unternehmen eine solch wichtige Rolle. Das sehen auch Mitarbeiter ähnlich und sehen Nachholbedarf an Chancengleichheit. Während Diversity für Mitarbeiter dabei bereits eine Selbstverständlichkeit darstellt, könnten auch Unternehmen noch dazulernen, was die Frage der Vielfalt angeht (vgl. Kontio 2020).

## Ziel der Arbeit

Das Ziel der Arbeit ist die Erstellung eines Konzeptes für die Implementierung von Diversity Maßnahmen im Unternehmen „--“.

Das Konzept sieht vor, diese Maßnahmen an die Personalabteilung zu geben, um sie dort in Bewerbungs- und weiteren Personalprozessen zu integrieren und für mehr Diversität im Unternehmen zu sorgen.

Hierfür soll zunächst betrachtet werden, wie das Unternehmen personaltechnisch aufgebaut ist, was Diversity Management genau meint, warum Unternehmen mehr Diversität benötigen könnten, wie die Lage hier in Deutschland zurzeit aussieht und durch welche Faktoren die Implementierung von Diversity Management begünstigt wird.

## Methodisches Vorgehen

Zunächst werden die theoretischen Grundlagen, die zum Verständnis beitragen sollen, erläutert. Hier wird zum einen der allgemeine Begriff der Diversität erklärt, zum anderen der Begriff des Managements, da die beiden Begriffe in dieser Arbeit einhergehen. Des Weiteren wird hier Diversity Management als eigener Begriff erklärt und dessen Entwicklung, Ziele und Chancen näher beleuchtet. Da die Arbeit für ein deutsches Unternehmen konzipiert wird, soll unter den theoretischen Grundlagen noch erörtert werden, wie Diversity Management aktuell allgemein in deutschen Unternehmen genutzt wird und ob es hier gegebenenfalls noch Verbesserungspotenzial gibt.

Im Anschluss daran wird das Unternehmen vorgestellt, an dessen Beispiel die Diversity- Maßnahmen konzipiert werden. Es folgen hier einige Daten und Fakten zum Unternehmen und der Unternehmensstruktur. Daraufhin wird zudem die Frage beantwortet, warum Diversity-Maßnahmen überhaupt sinnvoll für das Unternehmen sein könnten.

Auf Basis der nun genannten Grundlagen folgt nun das Konzept. Hier wird in einer Einleitung zunächst noch einmal der Grundgedanke des Themas zusammengefasst. Es folgt der Bezug auf die Ausgangslage des Unternehmens, der die aktuelle Lage skizzieren soll. Hier werden einige nähere Daten zu Personalpolitik und Personalprozessen erläutert. Im nächsten Schritt werden Ziele und Zielgruppe definiert.

Der Hauptteil des Konzeptes besteht aus den Maßnahmen, die im Personalwesen des Unternehmens durchgesetzt werden sollen. Diese werden nun vorgestellt. Die Maßnahmen beziehen sich auf die Bereiche des Recruitings, des allgemeinen Personalmanagements, der Personalentwicklung sowie der Personalführung. Zuletzt werden noch Möglichkeiten der Evaluation vorgestellt.

Den Schluss der Arbeit bilden ein kurzer Rückblick auf das Konzept, ein allgemeines Fazit zur Arbeit und ein Ausblick auf das Thema des Diversity Managements.

## Kommentierte vorläufige Gliederung

1. Motivation und Problemstellung, Vorstellung des Themas

*Wieso wird das Thema in der Arbeit behandelt? Welche Problemstellung ergibt sich daraus?*

1. Vorgehensweise zur Erstellung des Konzeptes

*Wie ist die Arbeit aufgebaut? Wie wird vorgegangen, um die Forschungsfrage zu beantworten?*

1. Theoretische Grundlagen

*Hier werden die einzelnen Begrifflichkeiten zum allgemeinen Verständnis erläutert. Darauf aufbauend kann im Hauptteil mit der Vorstellung des Konzeptes begonnen werden.*

* 1. Der Begriff Diversität

*Das Thema Diversität wird vorgestellt. Hier sollen Grundaspekte erläutert werden, die zum allgemeinen Verständnis des Themas beitragen.*

* 1. Der Begriff Management

*Das Thema Management*

* 1. Diversity Management

*Die beiden zuvor erklärten Begriffe ergeben nun das eigentliche Thema: Diversity Management. Dies wird nun noch einmal als Thema für sich beleuchtet.*

* + 1. Was ist Diversity Management?

*Was genau wird unter Diversity Management verstanden?*

* + 1. Die Entwicklung des Diversity Managements

*Seit wann und warum gibt es Diversity Management? Wie hat sich Diversity Management über die Jahre hinweg entwickelt?*

* + 1. Ziele und Chancen

*Welche Ziele verfolgt DM? Welche Chancen und Vorteile bietet Diversity Management im Unternehmen?*

* 1. Die aktuelle Lage in Deutschland

*Hier soll nun beleuchtet werden, wie die aktuelle Lage in Deutschland, bzw. in deutschen Unternehmen, aussieht. Welche Unternehmen setzen sich mit DM auseinander? Wo gibt es Handlungsbedarf?*

1. Das Unternehmen

*Unternehmen wird vorgestellt.*

* 1. Vorstellung

*Es erfolgt zunächst eine allgemeine Vorstellung des Unternehmens. Hier werden folgende Fragen beantwortet: Was genau macht das Unternehmen? Seit wann existiert das Unternehmen? Wie ist das Unternehmen aufgebaut?*

* 1. Warum könnte ein Konzept interessant sein?

*Hier wird daraufhin näher beleuchtet, warum ein Diversity Konzept überhaupt von Belang sein könnte.*

1. Das Konzept

*Es folgt nun die Vorstellung des erarbeiteten Konzeptes*

* 1. Einleitung

*Zunächst erfolgt hier eine kurze Einleitung in das Thema.*

* 1. Ausgangslage

*Hier wird die Ausgangslage des Unternehmens beleuchtet. Einige Prozessabläufe in der Personalpolitik werden grob erläutert.*

* 1. Ziele

*Welche Ziele verfolgt dieses Konzept?*

* 1. Zielgruppe

*An wen richtet sich das Konzept? Wer setzt die Maßnahmen um und wer profitiert davon?*

* 1. Maßnahmen

*Hier werden nun die durchzusetzenden Maßnahmen vorgestellt*

* + 1. Maßnahmen im Recruiting

*Welche Maßnahmen werden im Bereich Personalbeschaffung getroffen?*

* + 1. Maßnahmen im Personalmanagement

*Welche Maßnahmen werden im Bereich Personalmanagement getroffen?*

* + 1. Maßnahmen in der Personalentwicklung

*Welche Maßnahmen werden im Bereich Personalentwicklung getroffen?*

* + 1. Maßnahmen in der Personalführung

*Welche Maßnahmen werden im Bereich der Personalführung getroffen?*

* 1. Möglichkeiten zur Evaluation

*Evaluation*

1. Reflexion

*Es erfolgt eine Reflexion zum erarbeiteten Konzept.*

1. Fazit und Ausblick

*Hier erfolgt zuletzt ein kurzes Fazit, sowie ein Ausblick auf das Thema Diversity Management.*

## Literatur

* Becker, Manfred (2016): Was ist Diversity Management?, in: Fereidooni, Karim / Zeoli, Antonietta P. (Hrsg.), Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung. Wiesbaden.
* Franken, Swetlana (2015): Personal: Diversity Management. Wiesbaden
* Kontio, Carina (2020): Diversity Studie. Deutsche Unternehmen haben bei der Chancengleichheit Nachholbedarf. https://[www.handelsblatt.com/karriere/the\_shift/diversity-studie-deutsche-](http://www.handelsblatt.com/karriere/the_shift/diversity-studie-deutsche-) unternehmen-haben-bei-der-chancengleichheit- nachholbedarf/26003588.html?ticket=ST-8678400-sO3w9ddjx1Z0isaW0bGv-ap3 (09.03.21)
* Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (2018): Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden.
* Lies, Jan (2018): Diversity Management. https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/diversity-management-53993 (09.03.21)
* Merklein, Alexander (2017): Diversity Management in Deutschland. Empirische Untersuchung von Maßnahmen für Geschlecht und sexuelle Identität. Wiesbaden.
* Rahnfeld, Claudia (2019): Diversity Management. Zur sozialen Verantwortung von Unternehmen. Wiesbaden