



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe

Diversity im eigenen Team fördern

Sensibilisierung

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz



Kofinanziert von der
Europäischen Union

 **ösb**
Consulting

Deloitte.



Die Notwendigkeit von Diversity Management

Unsere Gesellschaft ist keine homogene. Noch herrscht aber der Mythos vor, sie sei eine. Die Beschäftigung mit Diversity ist getragen vom Bewusstsein der Heterogenität, der Vielfalt. Das Prinzip von größtmöglicher „Gleichheit“ wird zum Prinzip der „Einheit in Vielfalt“. Das bedarf:

- ein Nachdenken über die Grundsätze von Gleichheit und Unterschiedlichkeit
- ein Wissen über Reibungen und Konflikte, über Aggressionen, die aus Angst vor der Vielfalt entstehen.
- Aushandlungsprozesse mit Regeln, damit keine Reibungsverluste entstehen.
- Diversity Management ermöglicht uns, unsere individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Handlungsspielräume schrittweise zu erweitern.





Ziele von Diversity Management

Die Auseinandersetzung mit Diversity im Sinne einer systematischen Beschäftigung von Unternehmen greift Unterschiedlichkeiten (Geschlecht, Alter, Behinderungen etc.) auf, mit dem Ziel, sie in ökonomisch sinnvolle und Ausgrenzung vermeidende Strategien umzuwandeln.



Vorteile von Diversity Management

Einsparungen durch effektiveren und effizienteren Mitteleinsatz
Zugriff zu mehr Talenten
Verstärkte Einbindung der Stakeholder*innen im Marketing und Werbung
höhere Flexibilität der Individuen und der Organisation
gesteigerte Problemlösungskapazität
Innovationskraft und Kreativität
permanent lernende Organisation
transkulturelle Gemeinsamkeit, da Unverwechselbarkeit angestrebt wird

