

## Abstract

### **Titel: Diversity in Ostschweizer KMU**

**Kurzzusammenfassung:** Diversity Management, ein nachhaltiges Managementkonzept oder nur ein Trend? Die heutige Gesellschaft ist geprägt von einer sich immer schneller drehenden Wirtschaft, von globaler Vernetzung, von Migrationsdiskussionen und ist mit der demografischen Alterung der Bevölkerung konfrontiert. KMU müssen endlich anfangen, langfristig zu denken und zu planen und sich nicht nur auf das kurzfristige operative Geschäft zu fokussieren. Die Ressource Mensch, mit der Vielfältigkeit, den Kompetenzen und der Motivation, wird in Zukunft eine immer wichtigere Rolle in der Strategie einer Unternehmung spielen. Diversity Management bietet Ansätze, wie man mit diesen Unterschiedlichkeiten und den äusseren Rahmenbedingungen der Gesellschaft umgeht.

**Autor(en):** Daniel Keel

**Herausgeber/-in:** Dr. oec. HSG Petra Kugler

**Publikationsformat:**  BATH  
 MATH  
 Semesterarbeit  
 Forschungsbericht  
 Anderes

**Veröffentlichung (Jahr):** 2010

**Sprache:** Deutsch

**Zitation:** Keel, D. (2010). Diversity Management in Ostschweizer KMU. FHS St.Gallen – Fachhochschule St.Gallen: Bachelor Thesis

**Schlagwörter (Tags):** Gender\_Diversity, KMU

**Ausgangslage, Ziel, Vorgehen, Erkenntnisse, Schlussfolgerungen**

**Ausgangslage:** Ein Institut bietet im Bereich Gender und Diversity seit 1996 Beratungen und Dienstleistungen für Bildungsinstitutionen, Unternehmen und die öffentliche Hand an. Diversity Management wird immer aktueller. Ein klares Bild, wie es bei Unternehmen in diesem Bereich aussieht, gibt es nicht.

**Ziel** dieser Bachelor Thesis ist, dem Auftraggeber aufzuzeigen, wie es mit dem Bekanntheits- und Umsetzungsgrad von Diversity Management in Ostschweizer KMU steht. Zudem ist zu klären, ob es bereits Ansätze gibt und welche von diesen in der Praxis zur Anwendung kommen. Basierend auf diesen Informationen sollen bestehende Bedürfnisse nach spezifischen Dienstleistungen im Bereich Diversity Management eruiert werden.

**Methodisch** werden zunächst mittels Onlineumfrage, in per Zufallsverfahren ausgewählten Ostschweizer KMU, der Bekanntheitsgrad sowie der detaillierte Umsetzungsgrad von Diversity Management evaluiert. Ergänzt werden die Daten durch Interviews mit Experten aus grossen Unternehmen, die bereits langjährige Erfahrungen mit Diversity Management aufweisen und so differenzierter ihre Erfahrungen und ihre Sichtweisen darlegen können. Die Resultate aus den Umfragen werden anschliessend durch Empfehlungen ergänzt.

Die **Erkenntnisse** aus der Untersuchung sind die folgenden:

1. Der Bekanntheitsgrad von Diversity Management in Ostschweizer Unternehmen ist relativ hoch. Es zeigt sich ebenfalls ein homogenes Grundverständnis der Materie. Innovation, Chancengleichheit, Kreativität und Flexibilität waren die am häufigsten genannten Begriffe, wenn es um eine spontane Beschreibung von Diversity Management ging. Dennoch hält ein grosser Teil Diversity Management für einen Mode- / Trendbegriff, der heute zu inflationär gebraucht wird.



Abbildung 6: Diversity Management  
Quelle: Eigene Darstellung

2. Die verschiedenen Dimensionen des Diversity Managements nach ihrer Bedeutung für ein Unternehmen in einer Rangreihenfolge dargestellt (Rang 1 = höchste Bedeutung):
  1. Sozialkompetenz
  2. Sprache
  3. Fachkompetenz
  4. Berufserfahrung
  5. Ausbildung
  6. Alter
  7. Körperliche oder geistige Behinderung
  8. Hierarchieebene
  9. Geschlecht
  10. Nationalität
  11. Religion
  12. Sexuelle Orientierung
  13. Hautfarbe
3. Der Umsetzungsgrad zeigt ein ernüchterndes Bild. Über 60 % der Umfragebeteiligten verfolgen keine Strategie oder Politik in Richtung Diversity Management. Jedoch nur ein verschwindend kleiner Teil ist der Meinung, dass Diversity Management keinen Nutzen bringt. Im Weiteren ist eine klare Meinung zur Implementierung zu verzeichnen. Ein Diversity Management muss klar Top-Down eingeführt werden. Die Offenheit, das Interesse und die Bereitschaft, Veränderungen anzugehen, müssen von der Geschäftsleitung oder dem KMU-Verantwortlichen vorgelebt werden.
4. Trotz des geringen Umsetzungsgrades ergab die Umfrage, dass viele Ostschweizer KMU konkrete Ansätze, die unter das Diversity Management fallen, bereits in der Praxis anwenden. Diese laufen jedoch in der Regel nicht unter Diversity, sondern sind als Personalmassnahme definiert. Am häufigsten kommen Ansätze im Bereich Gender (Mann – Frau) zum Einsatz. Es folgen Ansätze und Massnahmen, die auf die Altersstruktur der Belegschaft abzielen. Es gibt jedoch heute nur vereinzelte Programme / Ansätze für Personen mit einer Behinderung.

## **Schlussfolgerungen**

Ein Diversity-Management-Konzept lässt sich einem Unternehmen nicht standardmässig verpassen. Es braucht ein differenziertes und auf das Unternehmen angepasstes Vorgehen. Es braucht auf der einen Seite die Kompetenz, die heute wichtigen Diversity Gebiete wie die demographische Alterung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Umgang mit Personen mit einer Behinderung oder die Wiedereingliederung von Mitarbeitenden nach einem Unfall oder Burnout, zu erkennen und gezielt zu bearbeiten. Auf der anderen Seite sind die Offenheit, das Interesse und die Bereitschaft, nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig zu denken und zu planen, bei den KMU-Verantwortlichen für ein erfolgreiches Diversity Management eine Grundvoraussetzung. Als Verkaufsargument braucht es einen KMU als Vorreiter, ein strahlendes Beispiel, anhand dessen man in der Praxis aufzeigen kann, welche Vorteile Diversity Management bringt und welcher konkrete Nutzen daraus resultiert. Neben Sensibilisierungsarbeit ist dies wohl ein entscheidendes Kriterium, will man ein KMU für dieses Managementkonzept begeistern.