

Arbeitsblatt für „Alter(n)s- und Diversitykonzepte in der Arbeitsmarktpolitik“

Diversity Management (auch Managing Diversity; deutsch: Verwalten von Vielfalt)

wird meist im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ verwendet. Diversity Management begann ursprünglich als sozio-politische Graswurzelbewegung in den USA der 1960er Jahre als Zusammenfluss der U.S. Frauenrechtsbewegung und der Bürgerrechtsbewegung. In den letzten Jahrzehnten entwickelte sich Diversity Management aber auch zu einem Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Beschäftigten beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte.

Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit (engl.: diversity) der MitarbeiterInnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor.

Ziele von Diversity Management sind:

- eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen,
- soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und
- die Chancengleichheit zu verbessern.

Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der MitarbeiterInnen in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den im Diversity Management zu beachtenden Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, und zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil. Bei Diversity Management handelt es sich um mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften, und zwar um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten, also auch der UnternehmerInnen. Diversity Management ist damit sehr viel mehr als eine Unternehmenskultur.

Altersmanagement

Der Begriff „Altersmanagement“ umfasst Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels innerhalb von Betrieben. Dabei werden alle Altersgruppen berücksichtigt. Ziel ist es, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Arbeitsfähigkeit, die Arbeitsmotivation sowie die Arbeitsleistung aller Beschäftigten im Betrieb über deren gesamte Erwerbsbiografie hinweg erhalten bleibt und alle Altersgruppen ihr jeweiliges Potential entfalten können. Beispiele für solche Maßnahmen des Altersmanagements, die oft auch unter den Begriffen „Productive Ageing“, „Active Ageing“ und „betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) subsumiert werden, sind etwa die ergonomische und arbeitsmedizinisch optimale Gestaltung des Arbeitsplatzes, eine wertschätzende Führung, eine leistungsgerechte Arbeitsorganisation, eine „altersgerechte“ Arbeitsaufteilung bzw. eine individuelle Laufbahngestaltung etc.

Altermanagement

Maßnahmen des Altermanagements setzen gezielt bei älteren ArbeitnehmerInnen an. Dabei geht es zum Beispiel um eine Verkürzung der Arbeitszeit, um Schaffung von Nischenarbeitsplätzen, um eine Förderung Älterer durch Qualifizierung, um eine aktive Gestaltung von Arbeitsbedingungen für ältere MitarbeiterInnen (z.B. Nachtarbeit, Schichtarbeit).