



Masterlehrgang „SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im November 2008

Diversity Management - Bedeutungszuschreibungen, -produktionen, - interpretationen aus der Perspektive von Führungskräften

Dr. Michaela Ebner

michi.ebner@aon.at

Diese Arbeit ist durch die Autorin gesperrt.

Zusammenfassung:

Hinter dem Begriff „Diversity Management“ steht eine Entwicklung, die in den USA begonnen hat und sich während des letzten Jahrzehnts auch im deutschsprachigen Raum mehr und mehr etablieren konnte. Der damit verbundenen Auseinandersetzung mit Vielfalt und Differenz folgte der Einsatz spezifischer Programme, die zum Teil auch die Verankerung von „Diversity“ als Wert ins Unternehmensleitbild mit einschließen. Maßgeblich beeinflussen Positionen und Haltungen von Führungskräften die dabei eingeschlagene Zielrichtung. Die vorliegende Untersuchung fokussiert Bedeutungszuschreibungen, die Führungskräfte mit Diversity Management verbinden. Als qualitative Forschung angelegt, wurden Führungskräfte bzw. PersonalleiterInnen aus österreichischen und internationalen Organisationen mittels halbstandardisierter, themenzentrierter Leitfadenterviews befragt.

Die Diskussion der Ergebnisse zeigt, dass Diversity von Führungskräften primär im Sinne der Erweiterung von MitarbeiterInnenressourcen interpretiert wird. Aus den sechs Diversity Kerndimensionen wird vor allen anderen den Dimensionen „Geschlecht“ und „Alter“ berufliche Relevanz zugeschrieben, „sexuelle Orientierung“ bleibt hingegen weitgehend tabuisiert. Als entscheidende Faktoren, die Bedeutungszuschreibung einzelner Dimensionen betreffend, erweisen sich persönliche Erfahrungen und Bezüge. Daraus ist erneut die Notwendigkeit einer möglichst diversen Zusammensetzung der Führungsebene abzuleiten.

Abstract:

„Diversity Management“ stands for a process, which started in the USA and, especially within the last decade, managed to spread more and more in German speaking countries. Specific programs were created to feed the discussions about diversity and differences into organizational leading values. Positions and attitudes, that executives carry and spread out, have a great impact on the lead given.

This study focuses on attributions of relevance which managers associate with „Diversity Management“. Completed on the bases of qualitative research, interviews were performed with executives and human resource managers from Austrian and international organisations. The results of the study show that executives see „Diversity Management“ primarily from the perspective to extend human resources. Out of the six primary diversity dimensions „gender“ and „age“ get the most attention, while „sexual orientation“ still tends to be a social „no-no“. Personal experiences and personal involvement turned to be a decisive action for the choice to attach value to a specific diversity dimension. This leads once more to the necessity for a diverse composition of work-force on middle and high management levels.