

Recherche
129381

Die Senatorin für Finanzen

„Diversity Management“ – die Mischung macht's

02.12.2008

Fachtag des Finanzressorts zum Erfolgsfaktor Vielfalt im Personalmanagement

„Diversity management“ – hinter diesem Fachbegriff aus der Personalpolitik verbirgt sich der Ansatz, Vielfalt unter den Beschäftigten als Erfolgsfaktor zu erkennen und dies bei der strategischen Personalentwicklung zu berücksichtigen. Dies Thema stand im Mittelpunkt eines Fachtags des Finanzressorts im Haus des Reichs. Verwaltungsfachleute, Vertreter aus Wirtschaft und Wissenschaft diskutierten einen Tag lang über notwendige Rahmenbedingungen für einen gelungenen Personalmix und die daraus resultierenden positiven Effekte.



Wie Stadtmusikanten von heute Probleme kreativ lösen - das führten Mitglieder der shakespeare company bei der Fachtagung „diversity management“ eindrucksvoll vor Augen

„Diversity mangement“ ist ein urbremisches Thema - das machte zu Beginn der Fachtagung ein kurzer Auftritt der shakespeare company mit einer modernen Version der Stadtmusikanten deutlich: Durch die gelungene Kombination ihrer unterschiedlichen Fähigkeiten meistern die vier „ausgemusterten“ Tiere bekanntlich erfolgreich ihre Probleme.

Bürgermeisterin Karoline Linnert betonte, das der Senat sich vorgenommen habe, die Vielfalt unter den Beschäftigten der bremischen Verwaltung zu fördern: „Das ist gut für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst und für unsere Kunden – die Bürgerinnen und Bürger. Der demographische Wandel führt zu veränderten Anforderungen an die Verwaltung. Die damit verbundenen vielfältigen Herausforderungen können wir besser bewältigen, wenn sich die veränderte Zusammensetzung in der Gesellschaft auch im öffentlichen Dienst spiegelt.“ Als positiven Schritt in die richtige Richtung wertete die Bürgermeisterin die veränderte Einstellungspraxis bei der Polizei: „Zwanzig Prozent der Nachwuchskräfte stammen aus Migrantenfamilien. Das ist gut so, denn wir brauchen ihre interkulturelle Kompetenz.“

Beim „diversity management“ geht es aber nicht nur um die Frage der Einbindung von Migranten. „Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen und auf allen Hierarchieebenen an,“ betonte Karoline Linnert. „Das muss nicht immer Frauenförderung bedeuten, auch wenn die Frauen in den höheren Lohngruppen eindeutig zu selten vertreten sind. Im Bereich Kindergarten und Grundschule stellt sich die Frage der gezielten Männerförderung. Die Kinder brauchen dort mehr männliche Bezugspersonen.“ Einen weiteren Aspekt der gewünschten Vielfalt sieht die Bürgermeisterin in der Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen. „Wenn in einem Team nur Juristen oder Volkswirte miteinander diskutieren, verengt das den Blick. Wenn Menschen mit unterschiedlicher Berufsausbildung miteinander diskutieren, sorgen oft neue, überraschende Blickwinkel für kreative Lösungen.“

Dr. Petra Köppel von der Bertelsmann Stiftung wies darauf hin, dass multikulturell zusammengesetzte Teams innovativer arbeiten. Oft würden vorhandene, kreative Ressourcen nicht genutzt, weil mit der Vielfalt nicht bewusst umgegangen werde. „Hier und da mal eine Fortbildung reicht nicht aus, ein langfristiges, umfassendes Konzept ist wichtig.“ Anke Meier von der Henkel AG schloss sich dem an und betonte, wie wichtig die Unterstützung der Chefetage bei der Umsetzung ist. „Es muss Teil der Geschäftsstrategie sein. Das Signal, die Leitung steht dahinter, ist von großer Bedeutung.“ Als positive Beispiele für gelungenes diversity-management nannte sie attraktive Teilzeitarbeitsplätzen mit Karrierechancen und eine gute Altersmischung in den Teams. Dr. Christine Watrinet von der Universität Karlsruhe nannte außerdem die Frage des Gesundheitsmanagements und der betrieblichen Fortbildung als Erfolgsfaktoren. „In den öffentlichen Verwaltungen tut sich bereits einiges, aber

das Ganze muss in einem strategisch ausgerichteten Konzept mit konkreten Zielen gebündelt werden.“

Finanz-Staatsrat Henning Lühr betonte, die Beschäftigung mit dem Thema „diversity-management“ sei kein Strohfeder: „Da bleiben wir dran. Bei der Personalauswahl genauso wie bei der Fortbildung.“ Bereits angelaufen ist ein ressortübergreifendes Fortbildungsprogramm zur besseren interkulturellen Kompetenz in der bremischen Verwaltung. „Bis Ende 2010 werden 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran teilnehmen,“ erläuterte Dr. Asmus Nitschke von der Wirtschafts- und Sozialakademie. Dr. Kirsten Schüller vom Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) berichtete, wie sich der öffentliche Dienst darum bemüht, die Zahl der Migranten unter den Beschäftigten zu erhöhen. „Wir gehen an die Schulen, beteiligen uns an Ausbildungsbörsen und sprechen die Eltern an. Wir wollen den öffentlichen Dienst als Marke für Weltoffenheit, Respekt und Wertschätzung etablieren.“

[Foto: Pressereferat Senatorin für Finanzen]



[nach oben](#)



[zurück](#)