

Diversity Management

Grundlagen der sieben Dimensionen zur Stärkung einer starken Unternehmenskultur



Business-Bereich

Führung

Personal

Management

Erfolg & Karriere

Kommunikation

Marketing & Vertrieb

Finanzen

IT & Recht

Sofort-Nutzen

Sie erfahren:

- Welche unterschiedlichen Diversitätsdimensionen existieren, um Inklusion zu fördern.
- Wie Diversity die Performance, das Wohlbefinden und die Motivation in Unternehmen steigern kann.
- Wie Kommunikationstrainings das Vertrauen stärken und eine offene Unternehmenskultur fördern.

Sie können:

- Diversitätsdimensionen erkennen und in Kommunikation sowie Zusammenarbeit einbeziehen.
- Ihre Kommunikation auf diverse Zielgruppen abstimmen und das Vertrauen im Team stärken.
- Die Werte und Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden erkennen und eine Kultur des Dialogs fördern.

Autorin



Sahar Gasgari-Luu ist Diversity Coach, Kommunikationsexpertin, Interkulturelle Trainerin IKUD, Fachartikelautorin, Podcast-Host und Speakerin. Als erfahrene Projektleiterin kombiniert sie ihre langjährige Erfahrung mit Führungskräften sowie Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Abteilungen mit praxisbezogenen Tools zur Stärkung einer vertrauensvollen und nachhaltigen Kommunikation.

Ihre Zielgruppe sind Leaderinnen und Leader, Führungs- und Fachkräfte, Projektleitende und multinationale Teams. Ihre Trainings und Coachings führen zu einem Booster in Motivation, Wohlbefinden und Performance.

Bevor Sahar 2022 ihr Unternehmen gründete, war sie über 15 Jahre lang in der Wirtschaft von KMU bis Global Player tätig: Dazu zählen Unilever und PricewaterhouseCoopers. Sie war aktiv in unterschiedlichen Branchen von der Beratungsbranche bis hin zum Konsumgütersektor.

In ihrer Funktion als Produktmanagerin bei einem Industrieunternehmen war sie über neun Jahre für die regionale sowie globale Produktstrategie unterschiedlicher Produktkategorien verantwortlich und leitete Projekte mit Stakeholder*innen wie Tochtergesellschaften, Lieferanten, Geschäftspartnern und Kund*innen.

Sahar studierte Internationale Betriebswirtschaftslehre in Deutschland mit einem Auslandsjahr in England. Ihre Programme führt sie in Deutsch, Englisch und Französisch durch.

w!sion gmbh
Ursprungstrasse 26
8450 Andelfingen
Schweiz
Telefon: +41 (0)78 739 04 82
E-Mail: mail@wsion.ch
Web: <https://wsion.ch> oder <https://wsion.ch/en>

Impressum

WEKA Business Dossier

Diversity Management

Projektleitung: Annika Küderli
Satz: Sarah Rutschmann
Korrektur: Margit Bachfischer M.A., Bobingen

WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
8048 Zürich
Tel. 044 434 88 34
Fax 044 434 89 99

info@weka.ch
www.weka.ch
www.weka-library.ch

VLB – Titelaufnahme im Verzeichnis Lieferbarer Bücher:
ISBN 978-3-297-02294-8

Art.-Nr. 02294-1000

1. Auflage 2025

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Ausgangslage und Definition von Diversity Management	6
3. Definition und Bedeutung von Diversity, Equity, Inclusion and Belonging: «DEIB»	8
4. Aktuelle Entwicklungen	9
5. Chancen von Diversity Management	10
6. Die sieben Dimensionen von Diversity Management	11
6.1 Dimension 1: Geschlecht/Gender.....	12
6.2 Dimension 2: Generationen/Alter.....	13
6.3 Dimension 3: Interkulturelle Vielfalt/Ethnie.....	13
6.4 Dimension 4: Sexuelle Orientierung	15
6.5 Dimension 5: Geistige und körperliche Fähigkeiten.....	15
6.6 Dimension 6: Weltanschauung/Religion	16
6.7 Dimension 7: Soziale Herkunft.....	16
6.8 Diversity-Kompetenz: Aussehen/Attraktivität.....	16
7. Vertrauen, Empathie und Verständnis als Schlüsselkompetenz	18
7.1 Vertrauen als Basis für starke und positive Beziehungen	19
7.2 Empathie und Verständnis als Grundpfeiler von Diversity Management	21
7.3 Werte als Grundgerüst einer vertrauensvollen Kommunikation	23
7.4 Psychologische Sicherheit und Kommunikation im Diversitätskontext.....	26
8. Haltung zeigen und standhaft seine Meinung äussern	28
8.1 Diskussions- und Debattenkultur	29
8.2 Spielregeln: Zehn Voraussetzungen einer zielführenden Debatte.....	29
9. Fazit	33
10. Quellenverzeichnis	34

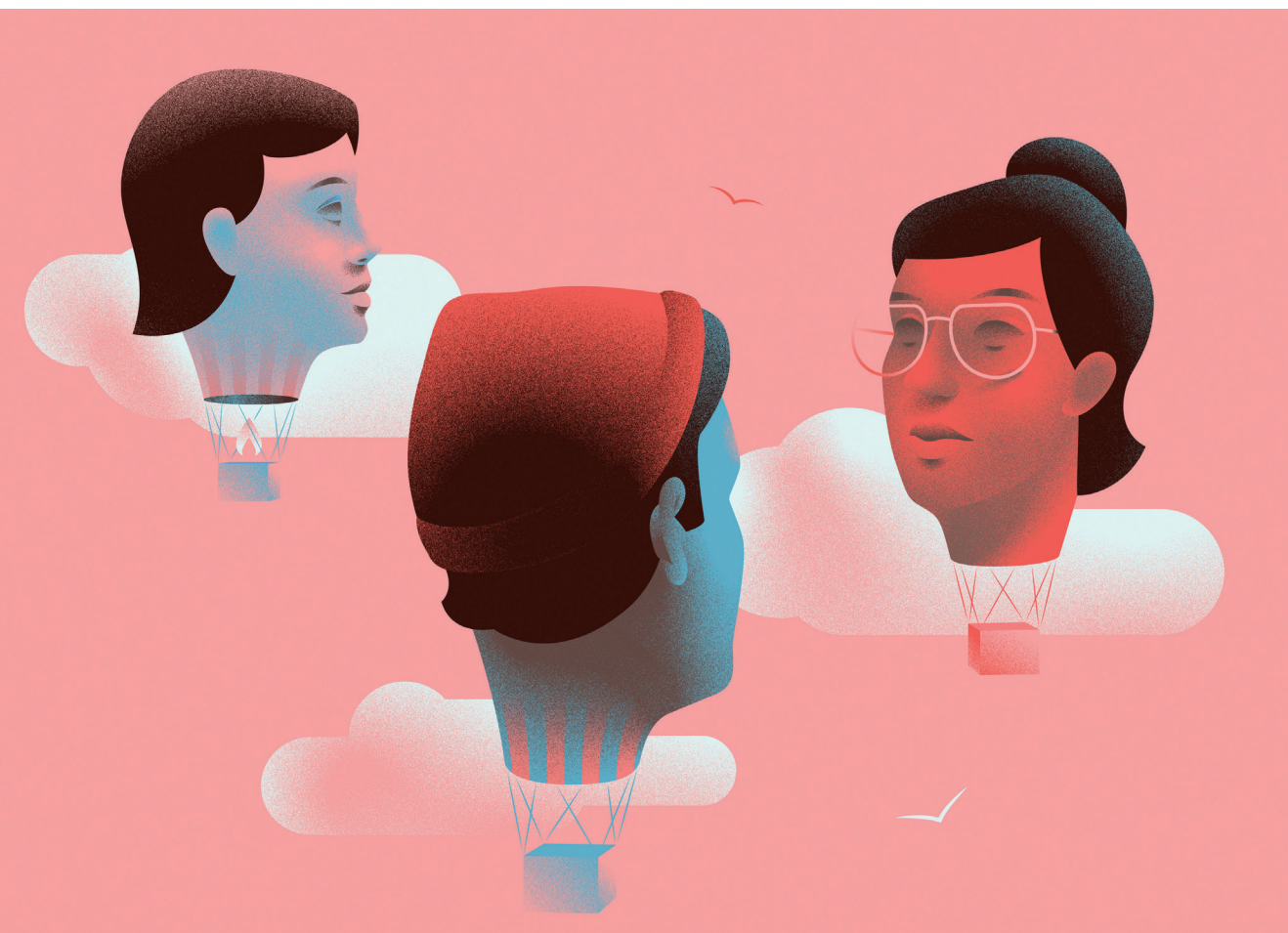
1. Einleitung

1. Braucht es Diversity Management für Firmen und Organisationen?
2. Geht es bei Diversity nur um die Gender-Frage?
3. Wo und wie starten wir mit dem Thema bei uns im Unternehmen?
4. Warum wirken Firmen und Institutionen vertrauensvoller mit einer glaubwürdigen und transparenten Diversity-Unternehmensstrategie?

Die oben genannten Fragestellungen sind nur einige, welche in Gesprächen mit CEOs, Führungskräften und Mitarbeitenden auftauchen. Diversity polarisiert. Das ist klar. Aber wofür steht Diversity genau? Und warum ist immer wieder die Rede von Inklusion?

In dieser Dokumentation erhalten Sie einen Überblick über die sieben Dimensionen des Diversity Managements. Sie erfahren, dass Diversity weitaus mehr ist als nur die «Gender-Debatte». Es handelt sich hierbei um unterschiedliche Personengruppen, vielseitige Fähigkeiten und Facetten von Menschen in der Wirtschaft und unserer Gesellschaft.

Zur Förderung einer gesunden, starken und offenen Unternehmenskultur ist Diversity heute nicht mehr wegzudenken. Firmen und Institutionen, die das erkannt und bereits Massnahmen etabliert haben, gehören zu den beliebtesten und wettbewerbsfähigsten Arbeitgebenden. Dieser Trend wird in der Zukunft noch weiter zunehmen.



Für eine inklusive Arbeitskultur benötigt es eine vertrauensvolle und nachhaltige Kommunikation. Nicht jeder Mensch «tickt» gleich. Wir alle haben Präferenzen, wenn es zu einer Kommunikationsart kommt. Umso eher wir wahrnehmen, was wir selbst für einen Kommunikationsstil bevorzugen, desto besser können wir uns auch auf unser jeweiliges Gegenüber einlassen.

Insbesondere heutzutage, bei einer diverseren und vielfältigeren Belegschaft, steigen die Erwartungen und Herausforderungen in der gemeinsamen Zusammenarbeit. Wenn wir es richtig angehen, können wir durch eine zielgerichtete und überzeugende Kommunikation zu positiven und starken Geschäftsbeziehungen beitragen. Dies fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl und reduziert Missverständnisse und Konflikte im täglichen Miteinander.

Was sich in der Theorie so schön anhört, bedarf einer Vorbereitungs- und Begleitungsphase für die Geschäftsleitung, Führungskräfte und Teams. Dieses Business Dossier soll einen Einblick in die Thematik von Diversity geben und zeigt mögliche Herangehensweisen sowie Massnahmen für eine erfolgreiche Umsetzung im Kommunikationskontext auf.

2. Ausgangslage und Definition von Diversity Management

Sobald wir uns mit der Thematik Diversity Management auseinandersetzen, ist es bedeutend, einen Blick auf den Ursprung und die damit verbundene Entstehungsgeschichte zu richten. Diversity Management stammt aus der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung Mitte des 20. Jahrhunderts, welche mit dem Antidiskriminierungsgesetz verknüpft war. Beim Nichteinhalten des Gesetzes aufgrund von Diskriminierungen mussten Firmen mit hohen Strafkosten rechnen. Diese Bewegung hatte auch einen Einfluss in Deutschland. Es entstand eine Unternehmensinitiative namens «Charta der Vielfalt 2011». Hierbei handelt es sich um einen Zusammenschluss von Unternehmen, welche sich für Themen der Vielfalt starkmachen. Diese Unternehmen unterzeichnen freiwillig eine Vereinbarung, welche beinhaltet, dass Arbeitsumgebungen geschaffen werden, welche vorurteilsfrei sind und Massnahmen von Diversity Management ermöglichen. Laut Angaben der Charta der Vielfalt bekennen sich aktuell ca. 5000 Unternehmen und Institutionen mit über 14,7 Millionen Beschäftigten mit ihrer Unterzeichnung für eine wertschätzende und offene Arbeitskultur – unabhängig davon um welche Diversitätsdimension es sich handelt.

Was bedeutet Diversity Management? Unter Diversity oder Diversity Management versteht man, die Unterschiedlichkeit, Verschiedenheit und Andersartigkeit als Potenzial und Stärke zu nutzen. Darunter fallen unterschiedliche Kompetenzen, Haltungen, Werte, Fähigkeiten und Herangehensweisen basierend auf persönlichen, beruflichen und/oder kulturellen Hintergründen.

Wenn wir uns nun auf Firmen sowie Institutionen im Arbeitskontext beziehen, erkennen wir sieben unterschiedliche Diversity-Dimensionen der Belegschaft:

- 1 – Geschlecht/Gender
- 2 – Alter/Generationen
- 3 – interkulturelle Vielfalt/Ethnie
- 4 – sexuelle Orientierung
- 5 – körperliche und geistige Fähigkeiten
- 6 – Weltanschauung/Religion
- 7 – soziale Herkunft
- (8 – Aussehen/Attraktivität)