



Megatrends in der Arbeitswelt: Ohne Vielfalt geht es nicht!

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de



1. Mega-Trends in der Arbeitswelt und der Bezug zu Diversity

Demografische Entwicklung	Technisch-ökonomische Entwicklungen	Gesellschaftliche Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> • Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften • Schrumpfung der Gesellschaft • Verknappung der Nachwuchskräfte • Verlängerung der Lebensarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Globalisierung / Internationalisierung • Digitalisierung / Industrie 4.0 • Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität • Innovationsdruck + Kostendruck • Wissens- und Innovationsgesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeit • Diversität / Vielfalt • Feminisierung • Individualisierung • Wertewandel • Work-Life-Balance als Lebensentwurf • Urbanisierung • Polarisierung der Gesellschaft

Diversität

**Diversität ist ein eigenständiger
Megatrend.**

**Und gleichzeitig resultiert
Diversität aus den Megatrends.**

Zum Beispiel ...



Demografie und Diversity

- **Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften**
- **Verknappung der Nachwuchskräfte**
- **Verlängerung der Lebensarbeitszeit**

Age Generation



Demografie und Diversity

- Sinkender Bestand an Erwerbspersonen
- Fachkräftemangel

Generation
Gender
Interkulturalität
Lebensphasen



Ökonomische / technologische Entwicklungen und Diversity

Globalisierung /
Internationalisierung

Interkulturalität



Ökonomische / technologische Entwicklungen und Diversity

- **Wissens- und Innovationsgesellschaft**
- **Innovations- und Kostendruck**

Vielfalt an Perspektiven, Potenzialen



Ökonomische / technologische Entwicklungen und Diversity

- Digitalisierung
- Beschleunigung
- Komplexität
- Verdichtung

Vielfalt an Perspektiven, Potenzialen



Gesellschaftliche Trends und Diversity

Feminisierung

Gender Lebensphasen



Gesellschaftliche Trends und Diversity

- Wertewandel
- Work-Life-Balance
als Lebensentwurf

Generation
Age
Gender
Lebensphasen



Gesellschaftliche Trends und Diversity

**Individualisierung /
Einzigartigkeit des
Einzelnen / der
Einzelnen**

**Vielfalt
ex definitione
in allen
Dimensionen**





2. Die Dimensionen von Diversity

Zentrale Kerndimensionen

Gender
Diversity

Age Diversity

Generation
Diversity

Kulturelle
Vielfalt

Mit / ohne
Handicap

Unterschiedliche Lebenssituationen und Lebensentwürfen

Diversity zu Ende gedacht ...

**Wird Vielfalt zu Ende gedacht,
resultiert die Individualisierung.**

**Jede Person in seiner/ihrer
Einzigartigkeit wahrzunehmen wird zur
Philosophie.**



Komplexitätszuwachs

Individualisierung wiederum erhöht die Komplexität.

Um die Komplexität handhabbar zu machen und auch zu reduzieren, werden zum einen die Dimensionen der Diversity implementiert. Zum anderen kommen Stereotypen zum Einsatz.



Stereotypen und Stereotypenfallen

Unser Verhalten ist durch unsere Sozialisation und gemachten Erfahrungen geprägt, die dann unsere Werte, unsere Einstellungen sowie unsere Denk- und Handlungsmuster beeinflussen = **Stereotypen**.

Nicht selten schreiben wir bestimmten Personengruppen bestimmte Eigenschaften und Muster zu, ohne zu reflektieren und zu hinterfragen = **Stereotypenfallen**.



Stereotypen und Stereotypenfallen

**Notwendigkeit der Sensibilisierung in
Bezug auf Stereotypen und
Stereotypenfallen.**





3. Handlungsrahmen im Sinne des Diversity Managements



Gender Diversity:
Konzept der
Chancengerechtigkeit



Age Diversity:
Altersgerechte
Personalpolitik



Generation Diversity:
Generationen
Management



Interkulturelle Diversity:
Interkulturelles
Personal-Management



Lifecycle-Diversity:
Lebensphasenorient.
Personalpolitik



Handicap:
Konzept der Inklusion

**Wertschätzende Unternehmenskultur
Führung durch Individualisierung
Stärken- und Talenterorientierung
Arbeits- und Gesundheitsschutz**



4. Nicht zuletzt: Das Ziel



Das „magische“ Dreieck der Nachhaltigkeit im System Arbeit

Eigenverantwortung und Arbeitgeberverantwortung

Kompetenzen /
Qualifikationen

Beschäftigungsfähigkeit

Identifikation /
Motivation

Gesundheit /
Wohlbefinden

„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Prävention im Kontext von Sicherheit und Gesundheit zu betrachten, ist zu kurz gesprungen.

Die Logik der Prävention lässt sich auf die Kerndimensionen der Vielfalt übertragen.

Eine Kultur der Prävention in diesem weiten Sinne ist Diversity & Inclusion.





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !