

Diversity Management als strategisches Unternehmensziel

Diversity-Kompetenz

Diversity-Kompetenz als Schlüsselkompetenz

besteht aus

zielt auf

Diskriminierungsfreies Arbeitsklima

Chancengerechte Personalauswahl

Chancengerechte Personalbeurteilung

Chancengerechte Personalentwicklung

Potenzialentfaltung aller Beschäftigten

Fachkompetenz

Wissen über Diskriminierung, Diversity-Dimensionen, Unconscious Bias, Abwehr, Chancengleichheit...



Methodenkompetenz

Fähigkeit zur Nutzung theoretischer Konzepte als Analysekatoren, Adaption und Anwendung, Perspektivwechsel



Diversity-Kompetenz

Fähigkeit zur sozial akzeptierten Realisierung von Zielen, Feldwissen, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit



Reflexion eigener Identifikation mit Diversity-Zielen, Emotionen und Impulse, Selbstvertrauen, Selbstregulation



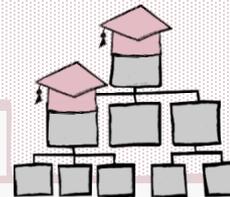
Soziale Kompetenz

Selbstkompetenz

Zielgruppen



Personal-
abteilung



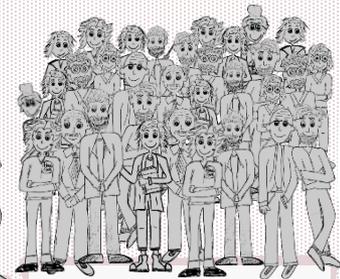
Führungskräfte



Diversity-
Beauftragte



Betriebsrat



Alle Beschäftigten

Dreas, S. & Rastetter, D. 2015. Die Entwicklung von Diversity Kompetenz als Veränderungsprozess. In Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder* (S. 351-370). Springer.

Höher, F., & Höher, P. 2007. Personalprozesse – (K)Ein diskriminierungsfreier Raum? In I. Koall et al. (Hg.), *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung* (S. 223-263). Hamburg.