

**Frauenkonferenz & Diakoniekonferenz
22. November 2010**

Die Vielfalt – Das Kapital der Freiwilligenarbeit

**Diversity Management – Ansatzpunkte
für die Freiwilligenarbeit**

Prof. Dr. Nathalie Amstutz
Nathalie.amstutz@fhnw.ch

Plan

- Diversity Management: Definition und Entstehungskontext
- Treiber des Diversity Management: Recht, Wettbewerb, sozio-kulturelle Entwicklung, Internationalisierung
- Freiwilligenarbeit: erweitertes BIP
- Soziales Kapital Freiwilligenarbeit
- Vielfalt als Kapital der Freiwilligenarbeit?
- Beispiel

Definition

- Diversity bedeutet Vielfalt. Diversity Management ist ein Ansatz, der gezielt die soziale Vielfalt und die sozialen Veränderungen der Gesellschaft, der Märkte sowie der Belegschaft in der Organisation berücksichtigt. Vielfalt wird als Potential betrachtet, das es für die Entwicklung der Unternehmung zu nutzen gilt.

Dank Diversity Management sollen Organisationen

- rechtliche Vorgaben erfüllen
 - ihre internen Ressourcen besser entwickeln
 - auf demographische und kulturelle Veränderungen der Arbeits- und Absatzmärkte sowie der internen Belegschaft vorbereitet sein
 - neue Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt erschliessen
 - neue Zielgruppen und Absatzmärkte erschliessen
- *Damit versprechen sich Organisationen Wettbewerbsvorteile, Kreditwürdigkeit, verbesserte Motivation, geringere Fluktuation unter den MA, innovative und zeitgemässe interne Entwicklung.*

Diversity und Nicht-Diskriminierungs-Gesetzgebung

- **Positive Actions:** Konkrete Massnahmen zur Förderung von benachteiligten Gruppierungen.
- **Diversity-Konzept** u.a. als Folge der Antidiskriminierungsgesetzgebung in den USA (hinsichtlich ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter etc.) in Unternehmen.
- **Wissenschaftliche Debatte:** Bringt unterschiedliche wissenschaftliche Forschungstraditionen und Interessen zusammen. Gesellschaftspolitische Diskussion zu „Inclusion“ und „Exclusion“: Studien zu Bildung, Gesundheit, Gewalt, Altersforschung, Migration, Sozialversicherungen, Branchenidentitäten, Macht, Arbeitsbewertung etc. aus soziologischer, psychologischer, betriebswirtschaftlicher, philosophischer, historischer Perspektive = interdisziplinärer Ansatz.

Warum Diversity? Treiber und aktuelle Herausforderungen

Diversity-Dimensionen:

***Geschlecht
Alter
Kultureller Hintergrund
Behinderung
Sexuelle Orientierung
Religiöse Zugehörigkeit***

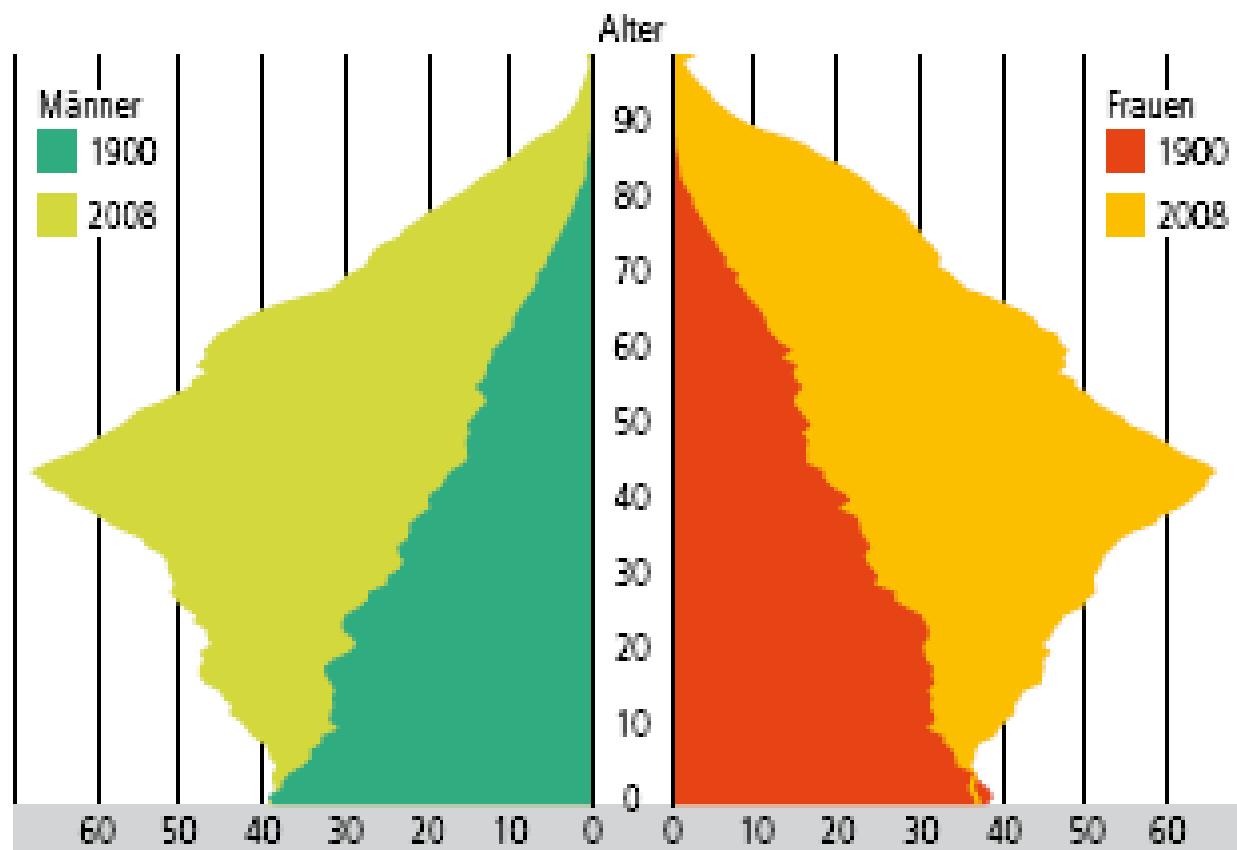


Herausforderungen

- Fachkräftemangel
- Fluktuation / Abwerbung
- Traditionelle soziale Strukturen: Geschlechterspezifische Segregation (vertikal: keine / wenig Frauen in Führungspositionen; horizontal: Frauen und Männer in traditionellen Funktionen und Berufen) + herkunftsspezifische Segregation (Junge mit Migrationshintergrund)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Zunehmendes Durchschnittsalter der Beschäftigten mit Pensionierungswellen, wenig Nachwuchs, Herausforderungen für Wissensmanagement (Wissensverlust durch Austritte, wenig Weiterbildung)
- Internationalisierung der Belegschaften mit Bedarf an interkulturellen Kompetenzen, Sozialkompetenzen, Führungskompetenzen

Altersaufbau der Bevölkerung

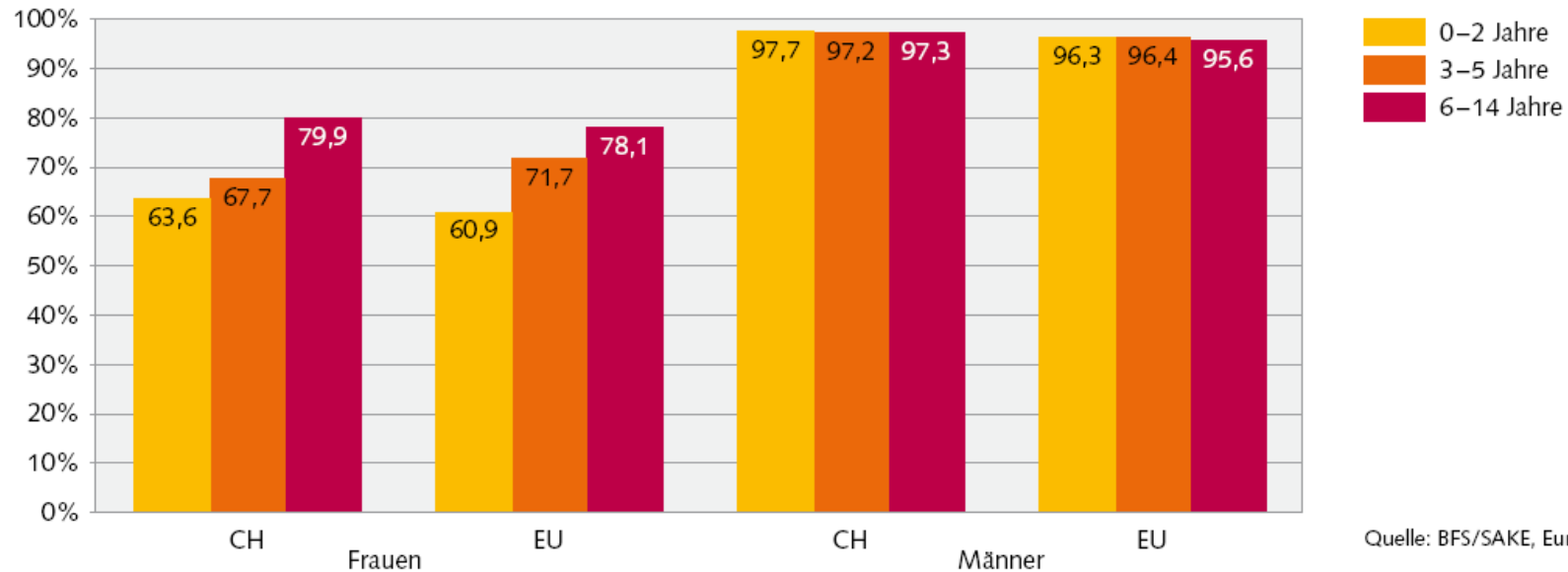
Anzahl Personen in 1000



BFS 2010, Taschenstatistik der Schweiz

Erwerbsquote der Mütter und Väter (25–49 Jahre) nach Alter des jüngsten Kindes in der Schweiz und der EU*, 2006

G 12



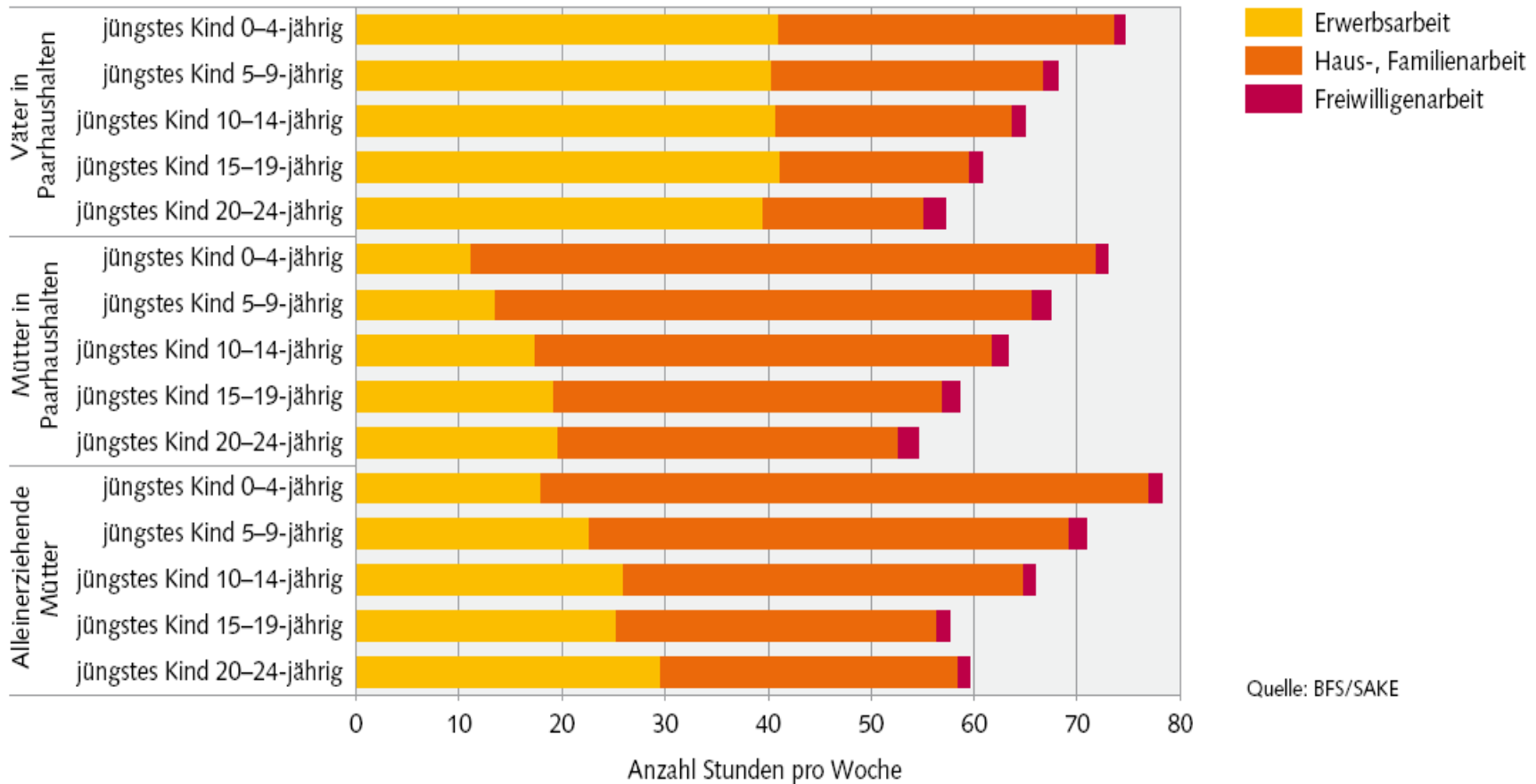
Quelle: BFS/SAKE, Eurostat

* ohne Dänemark, Finnland, Irland, Schweden

© Bundesamt für Statistik (BFS)

Zeitaufwand für berufliche und familiäre Aufgaben nach Alter des jüngsten Kindes, 2007

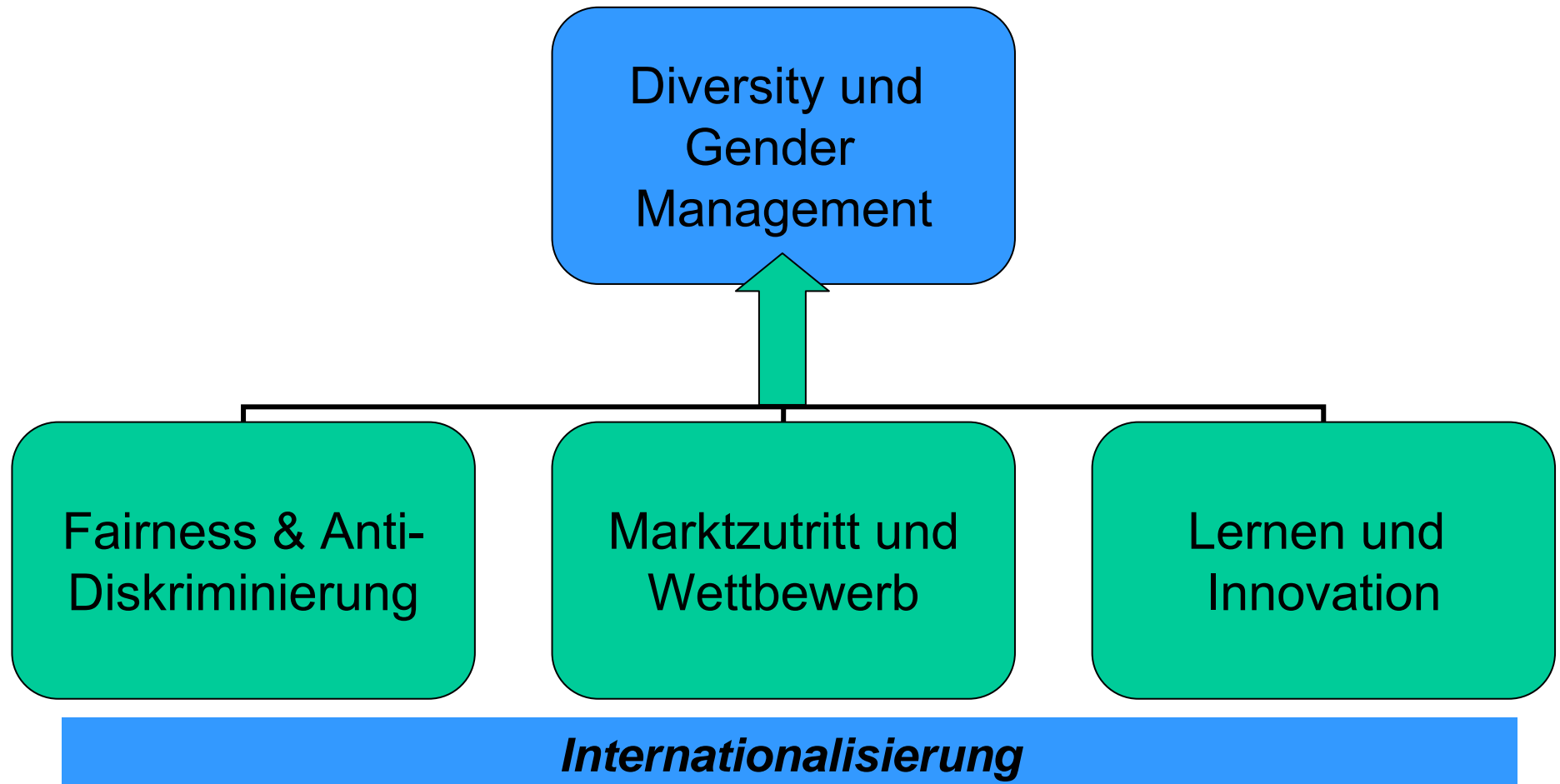
G 44



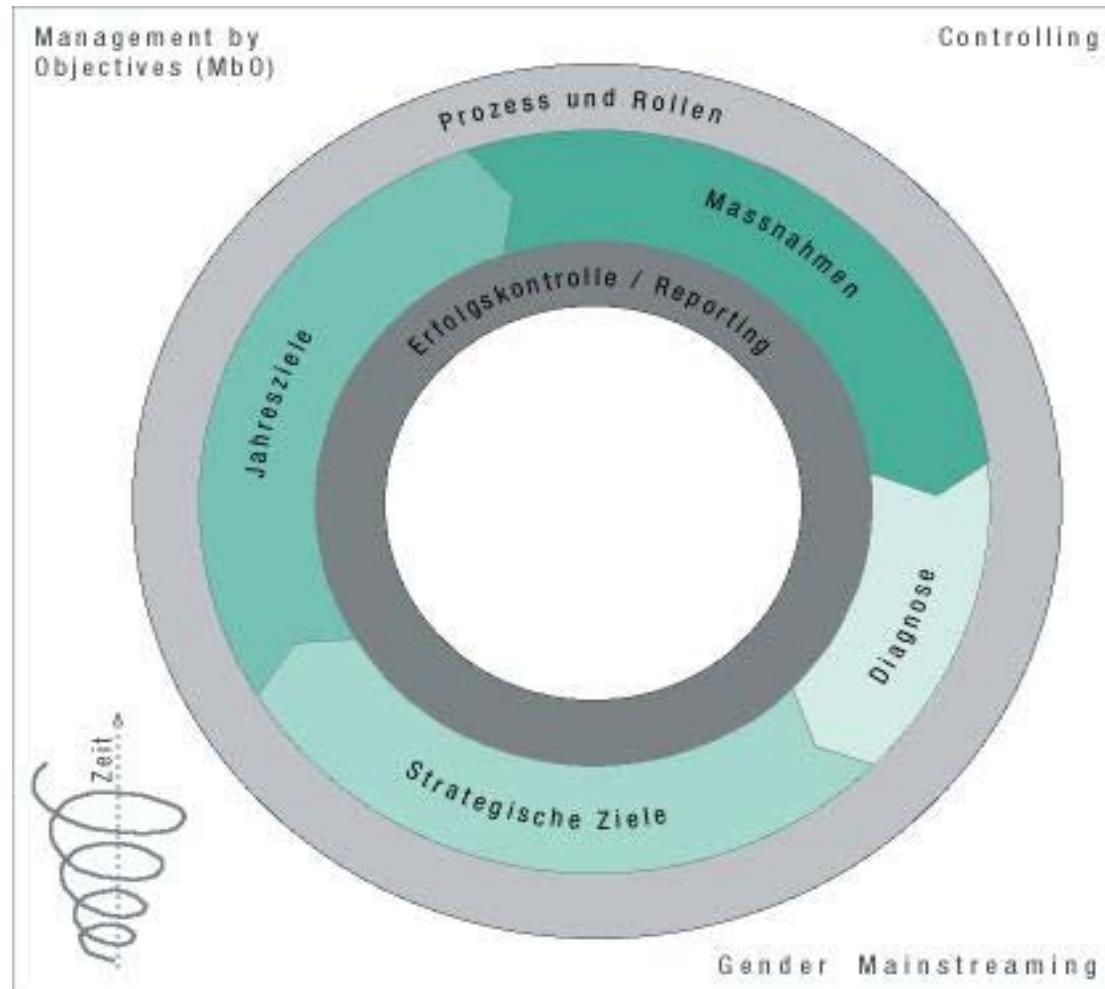
Quelle: BFS/SAKE

© Bundesamt für Statistik (BFS)

Treiber



Diversity Controlling (nach Müller / Sander 2005)

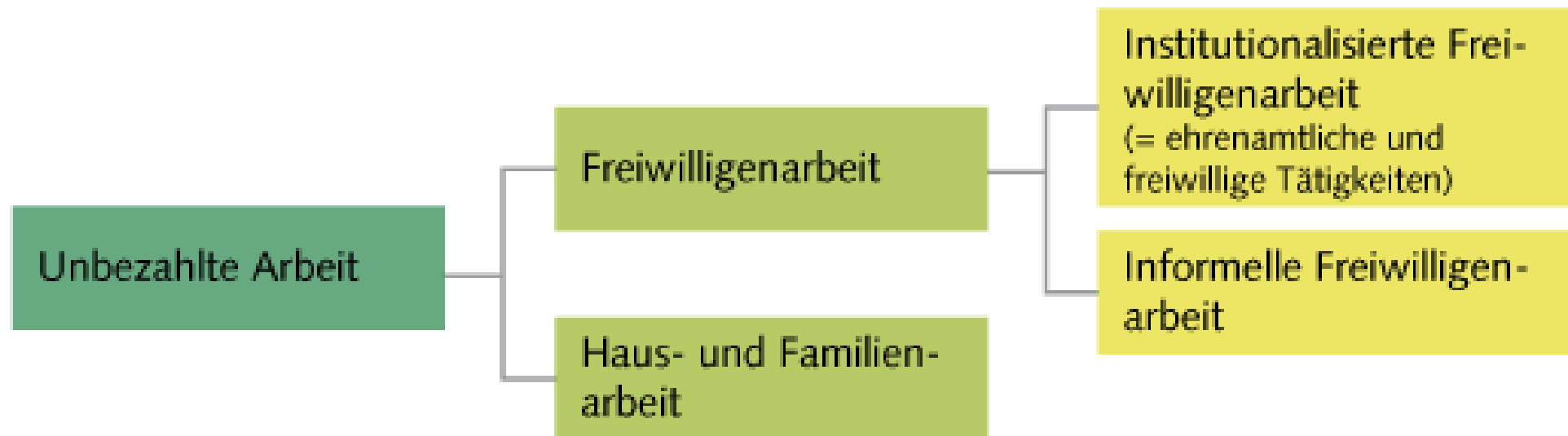


Handlungsfelder

- Strategischer Zielsetzungsprozess
- Personalpolitik / -entwicklung und –gewinnung
- Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation
- Marketing / Produktentwicklung
- Kommunikation gegen Aussen und Innen
- Mitwirkungsnetzwerke
- Führungskultur und Führungskompetenz

Unbezahlte Arbeit - Freiwilligenarbeit

Unbezahlte Arbeit

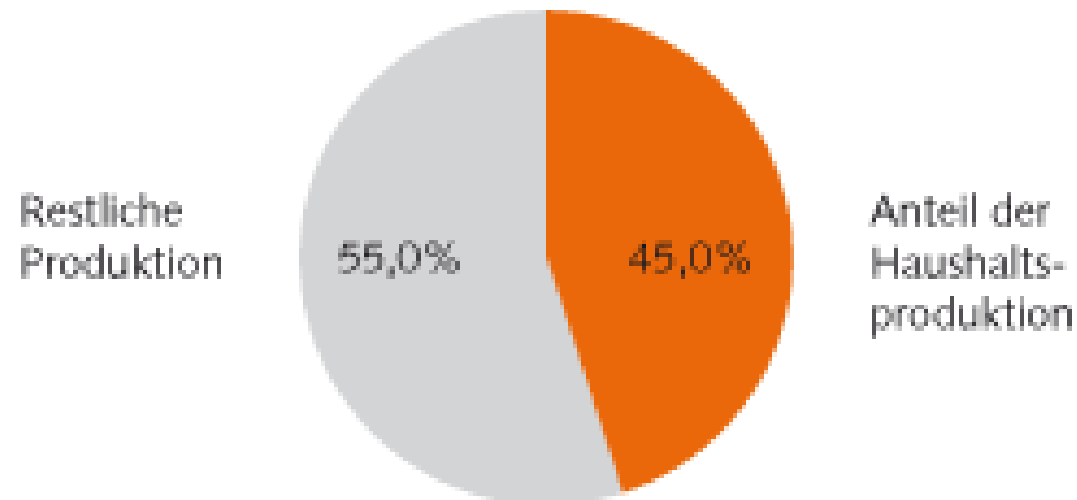


Wirtschaftliche Relevanz der Unbezahlten Arbeit und der Freiwilligenarbeit (2007)

- Von der gesamten, ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren wurden rund 8,7 Milliarden Stunden unbezahlt für Haus- und Betreuungsarbeiten sowie für Freiwilligenarbeit geleistet. Beinahe zwei Drittel davon wurden von Frauen geleistet (63%).
- Die gesamte geleistete unbezahlte Arbeit wird auf einen Geldwert von rund 370 Milliarden Franken geschätzt.
- Die Hausarbeit: 250 Mrd. Franken.
- Betreuungsaufgaben im eigenen Haushalt: 80 Mrd. Franken
- Institutionelle und informelle Freiwilligenarbeit zusammen: 40 Mrd. Franken. Der Beitrag der Frauen macht gesamthaft 61% des Gesamtwertes aus. Je nach Tätigkeitsfeld variiert dieser Anteil: Bei den Hausarbeiten ist er 63%, bei den Betreuungsaufgaben 61% und bei der Freiwilligenarbeit 51%.

Quellen: BfS Satellitenkonto Haushaltsproduktion (SHHP) zur ergänzten Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) / SAKE

Anteil der Bruttowertschöpfung der Haushalte an der erweiterten Gesamtwirtschaft 2007



Quelle: VGR, SHHP

© BFS

Freiwilligenarbeit wirtschaftliche Relevanz und Soziales Kapital

Freiwilligkeit, freiwilliges Engagement als wesentlicher Beitrag an das **soziale Kapital der Gesellschaft**. (Stadelmann-Steffen 2007).

Einbindung in Freiwilligenorganisationen fördert

- ▶ Kommunikations-, Kooperations- und Hilfsbereitschaft der Mitglieder;
- ▶ Normen der Gegenseitigkeit, Reziprozität, des sozialen Vertrauens, wirksam über alle gesellschaftlichen Bereiche ▶ verringert Armut, erhöht Gesundheit und Wohlbefinden.
- ▶ erhöht die Effizienz von Institutionen und Verwaltungen.
- ▶ fördert die politische Partizipation.
- ▶ kann Beitrag zur gesellschaftlichen Integration leisten dank Teilhabe am Netz sozialer Beziehungen.
- ▶ Kann gesellschaftliche Loyalität fördern

Im Gegensatz zum Humankapital bezieht sich das soziale Kapital nicht auf natürliche Personen an sich, sondern auf die Beziehungen zwischen ihnen.

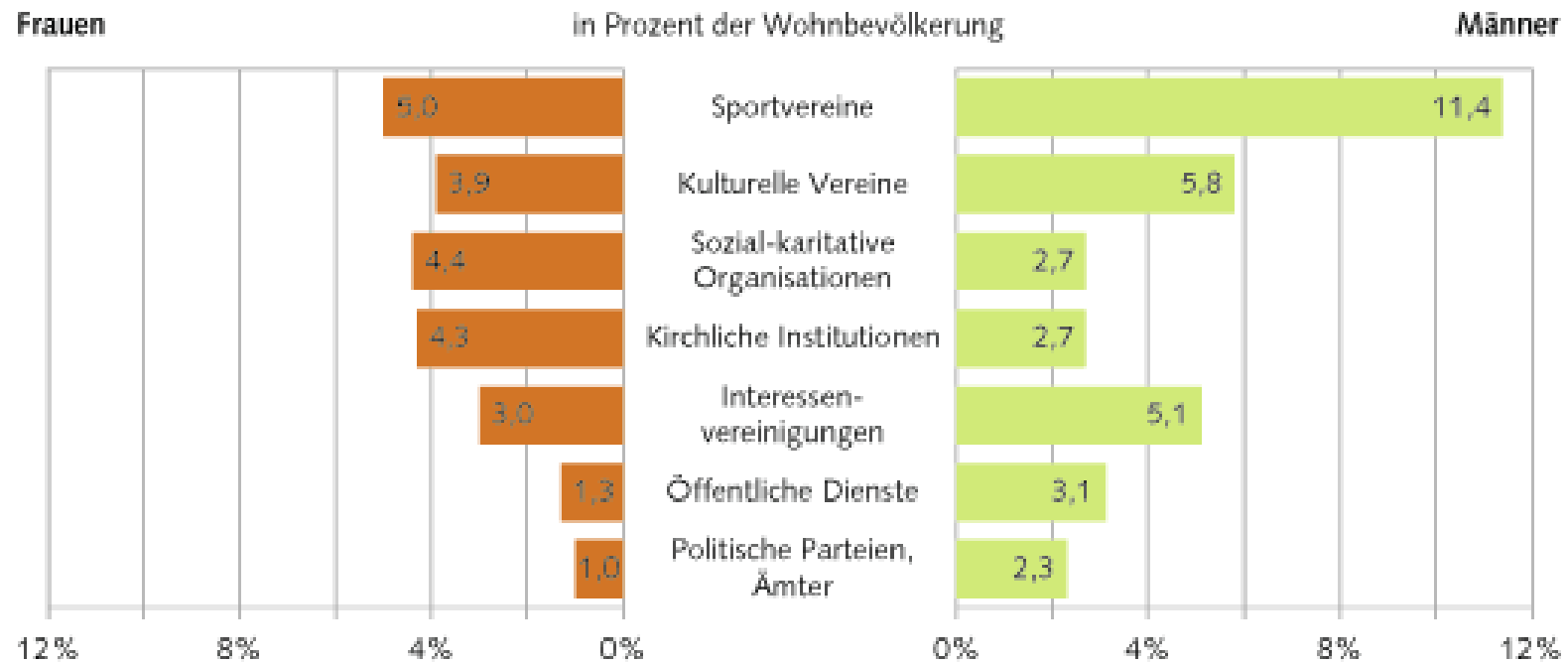
Folgerung

- Freiwilligenarbeit als wesentlicher Beitrag an das Gemeinwesen, zusätzlich zu staatlichen und privaten Produzenten öffentlicher Güter, entlasten die öffentlichen Systeme.
- Herausforderungen der Privatwirtschaft und der staatlichen Dienstleistungen werden von unbezahlter Arbeit teilweise aufgefangen. Aber:
- Herausforderungen, die Diversity Management für den formellen Wirtschaftssektor analysiert, wirken sich auch auf den Sektor der Unbezahlten Arbeit aus:
 - ▶ Fragen von Nachwuchs, Kontinuität und Fluktuation, Vereinbarkeit von Engagement, Beruf und Familie, Alterung der Gesellschaft und Zunahme von Betreuungsbedarf, organisationsinterne Strukturen und Arbeitsteilung.
 - ▶ Zuwachs des Care-Sektors (persönliche Dienstleistungen) und die Belastung der Freiwilligenarbeit.

Vielfalt als Kapital der Freiwilligenarbeit?

- Fragen: Wer nimmt teil an Freiwilligenarbeit? Wie freiwillig ist die Freiwilligenarbeit? Welche Unterschiede bestehen zwischen formeller und informeller Freiwilligenarbeit? Wie lässt sich Kreis der freiwillig Tätigen erweitern?

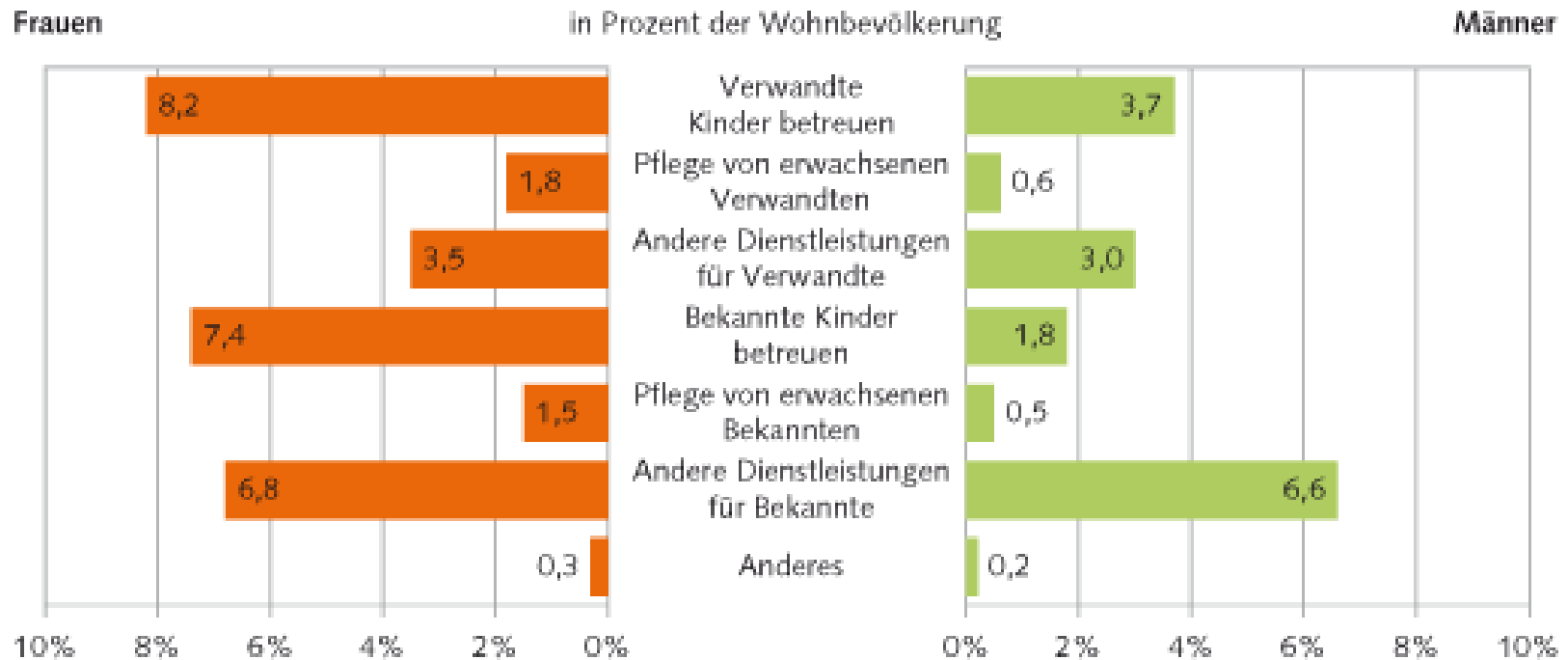
Beteiligung an institutionalisierter Freiwilligenarbeit 2007



Quelle: SAKE

© BFS

Beteiligung an informeller Freiwilligenarbeit 2007



Quelle: SAKE

© BFS

Diversity Management und Freiwilligenarbeit

- Fragt nach Herausforderungen, Potentialen und Ressourcen
- Welches sind die **individuellen Potentiale** der in der Freiwilligenarbeit tätigen Personen? Welche Kompetenzen und Fähigkeiten sind vorhanden bzw. möchten ausgebildet werden? Welche Funktionen und Rollen übernehmen Personen aufgrund ihres Alter, Geschlechts, ethnisch-kulturellen Hintergrunds, Behinderung?
- Wer nimmt bisher nicht Teil an der Freiwilligenarbeit und welche Personengruppen könnten bisher unbeachtete **Ressourcen** sein? Welches sind die (expliziten und impliziten) Zugangskriterien zu unserem Gebiet der Freiwilligenarbeit in Bezug auf Diversity-Dimensionen?
- Laut Studien: formell freiwillig vor allem Schweizer mittleren Alters, gut gebildet, mit Führungsposition. Prozentual geringer Anteil von Frauen, Ausländerinnen und Ausländer formell freiwillig tätig. Das Engagement für formelle Freiwilligenarbeit ist an die berufliche Aktivitätskurve gebunden und nimmt mit der Pensionierung stark ab.
- Soziale Integration nicht nur als Effekt, sondern auch als Bedingung?

Beispiel Non-Profit-Organisation

- Treiber: Rückgang der Freiwilligentätigkeit.
- Potential individuell: 1. „Ich wurde noch nie gefragt“. 2. Unter welchen Bedingungen würden Sie denn gerne?
- Neue Gruppen adressieren: wer ist nicht dabei und weshalb? Welches sind unsere bisherigen Rekrutierungspfade und Netzwerke? Wie adressieren wir neue Gruppen?
- Strukturelle Reflexion: Welche Rahmenbedingungen sollen an die Bedürfnisse der freiwillig Tätigen angepasst werden (Arbeitsorganisation und -bedingungen)
- Organisationskulturelle Aspekte: Welche Muster der Arbeitsteilung bestehen in Bezug auf Gender / Alter / ethnisch-kultureller Hintergrund?
- Was bietet unser Bereich der Freiwilligenarbeit für die jeweilige Gruppe? Zugang zu Ressourcen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens wie Netzwerke, Anerkennung, Wissen, Freundeskreis, Austausch etc.

Fazit

- Freiwilligenarbeit steht vor ähnlichen Herausforderungen wie bezahlte Arbeit: Anspruch an Qualität bei limitierten Ressourcen; Mangel an (Fach)Kräften; Bedarf nach langfristigem, kontinuierlichem Engagement.
- Instrumente des Diversity Management können Anpassungen von Strukturen, Organisationsformen und Arbeitsteilung unterstützen, um mehr Menschen für ein Engagement zu gewinnen.
- Beziehung zwischen formeller Freiwilligenarbeit und informeller Freiwilligenarbeit stellt in Zukunft wichtigen Diskussionspunkt dar, um informelle Arbeit vor Belastungen durch Spardruck der Erwerbsarbeit zu schützen.

Quellen

- BfS (2008): Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht. Neuchâtel.
- SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) 2010.
- BfS (2008): Freiwilligenarbeit in der Schweiz. Neuchâtel.
- BfS (2010): Taschenstatistik der Schweiz.
- BASS (2009): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes – Schlussbericht.
- Amstutz, Nathalie / Müller, Catherine (2008): Diversity Management, in: Steiger, Th. / Lippmann, E.: Handbuch angewandte Psychologie für Führungskräfte Bd. II, Berlin.
- Müller, Catherine / Sander, Gudrun (2009): Innovativ führen mit Diversitykompetenz, Bern.
- Stadelmann-Steffen, Isabelle / Freitag, Markus / Bühlmann, Marc (2007): Freiwilligen-Monitor Schweiz 2007. Hsg. von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft SGG, Zürich Seismo Verlag.