



Diversity Management

Rob Bekkers:
„Unternehmen müssen nicht nur wirtschaftlich performen, sondern auch den permanenten Wandel der Arbeitswelt bewältigen.“

Kunterbunte Werte: Vielfalt bringt's!

Die hohe Kunst des Managements: Vielfalt im eigenen Unternehmen erkennen und ganz bewusst einsetzen.

Gastkommentar

•• Von Rob Bekkers

WIEN. Unternehmen stehen heutzutage nicht nur vor der Herausforderung, wirtschaftlich auf höchstem Level zu performen, sondern auch den permanenten Wandel der Arbeitswelt in den Unternehmenswerten zu integrieren. Oftmals gehen beide Parameter miteinander Hand in Hand.

Die wachsende Globalisierung – und die damit einhergehende stärkere Internationalisierung – sind nur zwei von vielen Punkten, die hierbei eine Rolle spielen.

Mehr als ein Schlagwort

Dabei ist Diversity Management eines jener Schlagwörter, die auf Managementebene immer öfter benutzt werden, ohne den Begriff tatsächlich in seinen vielfältigen Dimensionen zu betrachten.

Vielfaltsmanagement sollte dabei weitaus mehr als ein weiterer Aspekt von Corporate Social Responsibility oder die Erfüllung einer unliebsamen Quote sein und vielmehr von einem respektvollen Miteinander – abseits jeglichen Schubladendenkens – ausgehen.

Aus Wertschätzung ...

Auch historisch gewachsene gesellschaftliche Veränderungen, wie die Erhöhung des Pensionsantrittsalters und neue Lebenskonzepte der Mitarbeiter, sollten miteinfließen. Um dieser Thematik besonderen Ausdruck zu verleihen, sollten Unternehmen Diversity Management auch als *strategischen* Ansatz betrachten und in einem eigenen Managementsystem verankern.

... wird Wertschöpfung

Die positive Wirkung der sozialen Vielfalt auf ein Unternehmen ist unbestritten und spiegelt

sich in internen und externen Faktoren wider.

Die hohe Kunst des Managements wird es künftig sein, die Vielfalt im eigenen Unternehmen zu erkennen und ganz bewusst einzusetzen, um einerseits Potenziale auszuschöpfen und andererseits wertvolle Synergien für sich zu nutzen.

Abbau von Barrieren

Beispielsweise können Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln, die ein Unternehmen beschäftigt, gezielt eingesetzt werden, um neue Märkte zu erobern oder durch den Abbau von sprachlichen Barrieren die Kunden- und Lieferantenbeziehung zu vereinfachen oder zu stärken. Sehr rasch wird dann aus Wertschätzung seinen Mitarbeitern gegenüber eine Wertschöpfung generiert, und somit wird dann auch ein ökonomischer Mehrwert deutlich spürbar.

Ein besseres Image in der öffentlichen Wahrnehmung und eine höhere Reputation des Unternehmens sind die logischen Folgen.

Eine gemeinsame Kultur

Jedoch ist auch die Innenwirkung, die gelebtes Diversity Management auf ein Unternehmen hat, nicht zu unterschätzen. Ein Hauptziel aller Bemühungen sollte es sein, eine gemeinsame Kultur innerhalb der Organisation zu schaffen und die Mitarbeiterbindung nachhaltig zu steigern. Finden diese Punkte Beachtung, werden sowohl KMU wie auch große Konzerne rasch merken: Vielfalt bringt's!

Gastautor Rob Bekkers ist Executive Director der Business Area Life, Training & Certification bei TÜV Austria. www.tuv.at



Rob Bekkers, TÜV Austria: Diversity Management als strategischer Ansatz.