

Diversity Management

Vielfalt spielt eine große Rolle für den wirtschaftlichen Erfolg von Organisationen. Wir leben in einer Gesellschaft, in der unterschiedlichste Menschen miteinander leben und arbeiten. Jeder Mensch trägt Vielfalt und somit die unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen in sich. Und auch wenn wir uns selbst nicht mit allen sichtbaren und unsichtbaren Vielfaltsdimensionen identifizieren, können wir uns dennoch für diese Vielfalt einsetzen. Denn unser aller Einsatz ist einer der wichtigsten Bausteine für den Zusammenhalt in unserer Arbeitswelt und in unserer Gesellschaft. Zusammenhalt bedeutet mitzufühlen und sich für alle Dimensionen stark zu machen – auch ohne eigene Betroffenheit.

In unserem Berufsleben bestimmt die Arbeitszeit zu einem großen Teil unseren Alltag: Der Umgang und das Miteinander am Arbeitsplatz haben also einen großen Einfluss darauf, wie wir Alltag und Normalität wahrnehmen.

Hier setzt Diversity Management an. Es beruht auf einem zentralen Grundgedanken, nämlich: Die Vielfalt einer Belegschaft als Erfolgsfaktor erkennen, fördern und wertschätzen und so den wirtschaftlichen Erfolg steigern. Es geht also darum, Personalprozesse und Organisationsstrukturen so zu gestalten, dass sich alle Beschäftigten wertgeschätzt und akzeptiert fühlen. Denn: Auf der Grundlage eines solidarischen Miteinanders können sich alle gleichermaßen einbringen und zum Erfolg der Organisation beitragen.

Mit Diversity Management werden positive Signale sowohl nach innen als auch nach außen gesendet. Organisationen, die die Vielfalt ihrer Belegschaften wertschätzen, werden bei Fachkräften und Talenten als attraktive Arbeitgeber_innen wahrgenommen. Eine Organisationskultur, in der alle Vielfaltsdimensionen berücksichtigt werden und in der sich Beschäftigte am Arbeitsplatz nicht verstecken müssen, sondern so sein können, wie sie sind, wirkt sich doppelt positiv aus: Die verschiedenen Perspektiven und Kompetenzen machen nicht nur das Zusammenleben spannend. Sie ermöglichen auch, dass neue Ideen und Herangehensweisen entstehen und die Zusammenarbeit erfolgreicher wird. Das fördert die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ihre Verbundenheit mit der eigenen Organisation. Faktoren, die sich wiederum positiv auf den Erfolg einer Organisation auswirken.

Ein Beispiel: Die Wahrscheinlichkeit als Unternehmen oder Institution überdurchschnittlich erfolgreich zu sein, steigt um über 25 Prozent, wenn Frauen im Topmanagement vertreten

sind. Das hat die Studie „Diversity wins. How inclusion matters“ von McKinsey&Company aus dem Jahr 2020 herausgefunden. Erfolgreiche Organisationen sollten also ein großes Interesse daran haben, die Geschlechtergleichheit zu fördern. Wenn diese Förderung durch Maßnahmen erfolgt, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, liegt dies auch im Interesse der oder des Einzelnen.

Wie lässt sich Diversity nun aber gut umsetzen?

Hierfür haben wir ein paar erste Leitfragen aufgelistet. Diese können als Orientierung dienen bei der zur Einführung des Diversity Managements in der eigenen Organisation.