

Diversity Management

Jede Veränderung beginnt mit einem Gedanken. Hier sind sieben zu: Diversity Management

1 Seien Sie ehrlich: Was wollen Sie?

Warum wollen Sie Diversity Management einführen? Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, Innovation zu fördern, Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren? Oder wollen Sie Imagepolitik betreiben? Wenn Sie nur die letzte Frage mit Ja beantworten können – lassen Sie die Finger von Diversity Management. Nur wenn Sie mit der richtigen Überzeugung an Vielfalt herangehen, werden Sie Erfolg damit haben.

Analysieren Sie den Status quo 2

Haben Sie eine vage Ahnung, wo Sie überhaupt stehen? Verlassen Sie sich nicht auf Ihr Bauchgefühl. Erheben Sie sowohl quantitative Daten Ihrer Personalstruktur wie auch qualitative Fakten zur Unternehmenskultur. Ermitteln Sie den tatsächlichen Bedarf und verpulvern Sie nicht teures Geld für unnötige Aktivitäten.

5 Sehen Sie Diversity als Gewinn

Sehen Sie die Vielfalt der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als strategische Ressource, als Mittel zum Unternehmenserfolg. Erheben Sie den Business Case, was mit Diversity Management erreicht werden kann: Mitarbeitergewinnung, Konfliktreduzierung, Innovation, Kosteneinsparung, Zugang zu neuen Märkten. Leiten Sie von der Geschäftsstrategie eine Diversity-Strategie ab.

3 Beginnen Sie beim Top-Management

Diversity Management bedeutet Änderung der Unternehmenskultur – der Einstellungen und Verhaltensweisen. Der Wandel gelingt nur, wenn der Vorstand hinter dem Thema steht und den Diversity-Auftrag erteilt.

4 Bauen Sie auf Bestehendem auf

Diversity Management fängt nicht bei Null an. Interkulturelle Trainings, alternsgerechte Arbeitsplätze, barrierefreie Zugänge gehören dazu. Bündeln Sie vorhandene Ansätze mit Blick auf das übergeordnete Ziel. Berücksichtigen Sie die aktuelle Unternehmenskultur. Netzwerke beispielsweise funktionieren nur, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich trauen, mitzureden.

6 Frauenförderung ist out

Vermeiden Sie Minderheitenprogramme, auch Frauenförderung. Es geht um die Potenziale aller Mitarbeiter, von Männern und Frauen, Älteren und Jüngeren, In- und Ausländern. Nur wenn Sie alle mitnehmen, bekommen Sie den Wandel hin.

7 Vermeiden Sie Alibiaktivitäten

Sie wollen einen Vorstandsposten mit einer Frau besetzen, endlich positive Presse? Können Sie machen. Aber nur, wenn es dabei nicht bleibt: Wichtig ist die Auseinandersetzung mit dem unconscious bias, also was Frauen und Männern zugeschrieben wird. Räumen Sie mit überkommenen Rollenbildern auf und erkennen Sie tatsächliche Fähigkeiten – dann hat die Frau eine Chance.



Petra Köppel

Sie ist Inhaberin von Synergy Consult, einer Beratung für Unternehmenskultur und Diversity Management. Zuletzt erschien von ihr: „Diversity Management in Deutschland: Benchmark 2014. Strategie oder Alibi?“

Foto: Privat