

Diversity Management – Österreich hinkt hinterher

Ergebnisse der Online-Umfrage "Der Stellenwert von Diversity Management in Unternehmen" von Secretary Search und der Pauser&Wondrak Unternehmensberatung.

Der Management-Ansatz „Diversity“, der darauf abzielt bestehende Vielfalt bestmöglich für eine Organisation zu nutzen, setzt seinen Vormarsch in die europäische Unternehmenswelt fort. Inwieweit sich Diversity in österreichischen Unternehmen entwickelt hat, zeigt eine Studie von Secretary Search und Pauser&Wondrak Unternehmensberatung. Quer über alle Aussagen dieser Studie zieht sich die Erkenntnis, dass Diversity Management in Österreich im internationalen Vergleich hinterher hinkt, obwohl mehr als die Hälfte der Befragten sich eine stärkere Thematisierung des Themas wünschen, wissentlich dass gelebtes Diversity Management nachweislich die Motivation und Kreativität der MitarbeiterInnen durch die Nutzung von Unterschiedlichkeiten erhöht. Erst wenn eine strategische Anbindung ans Unternehmen erfolgt, kann Diversity die Zielerreichung und Wettbewerbsfähigkeit unterstützen.

Barriereangst und Vorbehalte

In einer ersten Studie im Mai 2008 wurde eine umfassende Bestandsaufnahme der bestehenden Diversity-Ansätze vorgenommen und in Folge 2009 mit der Umfrage zum Stellenwert von Diversity Management in österreichischen Unternehmen ergänzt. Das Ergebnis zeigt, dass viele UnternehmerInnen den Wert und damit verbundenen Nutzen und Gewinn durch Diversity noch nicht erkannt haben.

Befragt wurden rund 60 Unternehmen aus Österreich im Zeitraum 20. September bis 20. Oktober 2009. Im Vergleich zur Umfrage 2008 hat sich der Wunsch zur stärkeren Thematisierung von Diversity knapp gesenkt, von 65 % auf 58 % . Lediglich 25 % der befragten Unternehmen haben bis dato eine Arbeitsgruppe oder Gremium zum Thema eingerichtet und nur knapp 18 % haben ein schriftliches Diversity-Management-Konzept obwohl, so das Ergebnis der Umfrage, rund 90 % der Befragten annehmen, dass Diversity in Zukunft eine wichtigere Rolle spielen wird.

„Diversity Management ist nach wie vor ein unbekanntes Land. Um im Wettbewerb bestehen zu können, sind sämt-

liche, so auch die „Human-Ressourcen“ nicht nur effizient, sondern auch flexibel einzusetzen.“ sagt Elisabeth Weghuber, Geschäftsführerin von Secretary Search. „Es scheint nach wie vor so etwas wie eine Einstiegshürde und Unsicherheiten zu geben, wo und wie mit Diversity Management zu beginnen ist.“ so Weghuber weiter.

„Es gilt Bewusstsein bei den Verantwortlichen zu schaffen und geeignete Instrumente zum Aufbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit Diversity zu entwickeln. Dies erfordert auch ein Diversity-kompetentes Personalmanagement.“ beschreibt Norbert Pauser den Handlungsbedarf. „Trotz des generellen Nachholbedarfs können einzelne VorreiterInnen in der Unternehmenslandschaft identifiziert werden, welche erstklassiges Diversity Management betreiben und Erfolge vorweisen können.“ freut sich Manfred Wondrak.

Vielfalt generiert Erfolge

Diversität beschreibt „die Verschiedenartigkeit bzw. alles worin sich Menschen unterscheiden oder ähneln. Die Verschiedenartigkeit oder Vielfalt bezieht sich dabei auf Merkmale von Menschen, z.B. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion, soziale Schicht. Kulturelle Diversität greift die Verschiedenheit der Herkünfte auf, sei es hinsichtlich Nation, Region, ethnischer Gruppe oder auch Religion. Auch Unternehmens-, Branchen- und Berufskulturen fallen unter diese Rubrik.

Gelebtes Diversity Management erhöht unter anderem die Attraktivität des Arbeitgebers, das Image des Unternehmens als wertorientierte Organisation, die Beständigkeit, hohe Leistungsbereitschaft und Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit, hohe Innovationsfähigkeit und Aufgeschlossenheit gegenüber Veränderungsprozessen, Förderung der Chancengleichheit aller Beschäftigten, Verstärkung der KundInnenorientierung und Freisetzung von Potenzialen der MitarbeiterInnen.