

Diversity im Management

Das Prinzip von Diversity im Management beschreibt die Vielfältigkeit als Bereicherung. Die Menschen bringen die Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich ein. Die unterschiedlichen Sichtweisen und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern im Management einzubinden, ist in mehrfacher Hinsicht für den zukünftigen Erfolg von Bedeutung.

Unterschiedlichkeit als Stärke

Kompetenzvielfalt im Management bedeutet jedoch auch, dass verschiedene Stärken und Verhaltensweisen sowie unterschiedliches Wissen zusammenwirken und auf diese Weise eine hohe Ergebnisqualität erreicht wird. Frauen erhöhen mit ihren spezifischen Kompetenzen in Führungspositionen den entscheidenden Wettbewerbsfaktor Humankapital.

„Wo immer Frauen sind, wird das Klima offener, die Diskussion lebendiger, in komplexeren Problemsituationen kommt man schneller zum Kern der Sache – was nicht immer angenehm ist, aber effizienter. ...“. Erforderliche Abstimmungsprozesse und erhöhter Kommunikationsaufwand erhöhen die persönlichen Kompetenzen und die Akzeptanz und Wertschätzung anderer Standpunkte. Es wird eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur für Kreativität und Selbstverantwortung gefördert.

Eine erfolgreiche Führungskultur entsteht vorrangig in gemischten Teams, in denen weibliche und männliche Kompetenzen wirken. In diesen Führungsteams werden die Interessen und Sichtweisen der männlichen und weiblichen Beschäftigten in gleicher Weise berücksichtigt, was die gewünschte Mitarbeiterorientierung in den Entscheidungsprozessen garantiert.

Führung verlangt nach sozialer Kompetenz

Erfolgreiche Führung verlangt in hohem Maße nach sozialer und persönlicher Kompetenz. Frauen wird diesbezüglich häufig eine signifikant höhere Ausprägung zugeschrieben. Tatsächlich sind jedoch keine oder nur vereinzelt Frauen in Führungspositionen in mittelständischen Unternehmen zu finden.

Offene Unternehmenskultur für Veränderung

Die durch Unterschiedlichkeit erforderlichen Abstimmungs- und Kommunikationsprozesse unterstützen eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur. Diese wiederum ist die Basis für Innovationen und Veränderung. Die Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit einer Organisation steht im direkten Zusammenhang mit der Fähigkeit bzw. Offenheit, unterschied-

lichste Menschen für die Führungsteams zu gewinnen. Starre, patriarchisch geführte Unternehmen haben kaum eine Chance, Frauen für Führungsaufgaben zu begeistern bzw. karriereorientierte Frauen zu halten.

Vielfalt als Basis kreativer Prozesse

Vielfalt ist Bedingung und Merkmal jedes kreativen Prozesses. Erst durch die Einbindung unterschiedlicher Denk-, Entscheidungs- und Führungsstile werden die schöpferischen Potenziale genutzt, die für die Entwicklung von kundengerechten Produkten und Dienstleistungen einerseits und für eine effiziente und zukunftsorientierte Unternehmensführung und -entwicklung andererseits erforderlich sind. Denn unterschiedliche kreative Einflüsse und Fähigkeiten erhöhen die Effektivität.

Gefragt sind moderne Personalmanagementkonzepte, die die Potenziale aller Mitglieder im Unternehmen in ihrer Verschiedenheit optimal nutzen und fördern, um so zu einer besseren Positionierung des jeweiligen Unternehmens im nationalen und internationalen Wettbewerb zu gelangen.

Repräsentanten von Kunden- und Mitarbeitergruppen

Kompetenzvielfalt im Management bedeutet, dass Unternehmen bei strategischen und operativen Entscheidungen unterschiedliche Sichtweisen, verschiedene Interessen und Lösungsansätze einfließen lassen und diskutieren. So wird sichergestellt, dass unterschiedliche Kundenbedürfnisse und Mitarbeiterinteressen Berücksichtigung finden. Das kann nur erreicht werden, wenn die Zielgruppen nachvollziehbar in den Entscheidungsgremien repräsentiert werden. So sollte beispielsweise ein Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in der Belegschaft und einem vorwiegend weiblichen Kundenstamm sich nicht leisten, auf Frauen in den entscheidenden Fach- und Führungsgremien zu verzichten.

Insbesondere bei der Entwicklung von technischen Produkten und Dienstleistungen erschließen sich den Anbietern durch die Einbeziehung weiblicher Entscheidungsträger häufig unentdeckte Kundengruppen. Frauen haben vielfach einen anderen Zugang zu den Produkten und andere Erwartungen an die Dienstleistung.