



HR und Leadership

Vielfalt entscheidet über Geschäftserfolg (1/3)

13. Mai 2019

Vielfalt, oder auch Diversität, ist in aller Munde. Kein Tag vergeht im heutigen Wirtschaftsleben, ohne dass nicht über das Thema gesprochen, geschrieben, gebloggt, ja gar getagt wird. Aber wieso? Was ist das Bedeutsame an Vielfalt?



Vielfalt als Erfolgskonzept (Symbolbild)

Vielfalt im wirtschaftlichen Kontext

Unsere Wirtschaft ist geprägt von einer rasanten technologischen Entwicklung und dem ständigen Wandel von Wünschen und Bedürfnissen seitens der Konsumenten. Oft hören wir von der "VUCA-Welt", der modernen Wirtschaft, die gekennzeichnet ist von Komplexität, Kurzlebigkeit, Unvorhersehbarkeit und Mehrdeutigkeit. (VUCA ist ein englisches Akronym für Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity.) Obwohl dieses Konzept nicht neu ist, gewinnt es Tag für Tag an Relevanz, denn es stellt definierte Geschäftsmodelle stark in Frage. Um nun die entscheidende Rolle der Vielfalt zu verstehen, muss man sich der Bedeutung der Heterogenität in einem Unternehmen bewusst sein.

Was bedeutet Diversität im Unternehmen?

Vielfalt offenbart sich in unterschiedlichen Formen. Doch bevor wir Diversität an ihren Ausprägungen wie [Geschlecht](#), Generation, Kultur oder an [virtuellen Arbeitsmodellen](#) mit unterschiedlichen Arbeitsmethoden – insbesondere den agilen – festmachen, lohnt sich der Blick auf die subtilere, tiefer liegende Ebene, nämlich die der unterschiedlichen Vorstellungen, Meinungen, Wahrnehmungen, Persönlichkeiten und Erfahrungen. Es ist diese Vielfalt, die den fruchtbaren Boden im Unternehmen bildet, den es zu nutzen gilt. Kein

Managementmitglied und keine Führungskraft verfügt über alle relevanten Informationen, Erfahrungen und die notwendige Kreativität, um auf sich allein gestellt eine passende Antwort auf die aktuellen Problemstellungen zu finden. Es braucht dazu weitreichendere Perspektiven in den Lösungsfindungs- und Entscheidungsprozessen; es braucht Meinungs-, Erfahrungs- und Perspektiven-Vielfalt.

Vielfalt als Erfolgskonzept

[Unternehmen, die eine gezielte Vielfaltförderung betreiben](#), haben langfristig entscheidende Wettbewerbsvorteile:

- Heterogene Teams sind dank ihrem umfassenderen Verständnis von Märkten und Kunden erwiesenermaßen kreativer und innovationsfähiger, da sie die oben genannte Mehrdeutigkeit besser aufschlüsseln können.
- [Mitarbeitende, die sich in ihrer Einzigartigkeit wertgeschätzt fühlen](#) und sich ungehindert in die Arbeit einbringen können, sind intrinsisch motiviert, grundlegend zufrieden und loyal. Die oben genannte Kurzlebigkeit wird im Bereich der Personalfluktuation dadurch erheblich gesenkt.
- Unterschiedlich geprägte Menschen arbeiten konstruktiv zusammen und entwickeln qualitativ bessere Lösungen, weil sie es schaffen, die oben genannte Komplexität in etwas Positives zu verwandeln. Dies wiederum kommt der ganzen Organisation, den Kunden und weiteren Anspruchsgruppen zu Gute.
- Talentierte Fach- und Führungskräfte – seien es Frauen oder Männer, Menschen mit Migrationshintergrund oder unterschiedlichen Alters – finden Unternehmen, welche die Vielfalt gezielt fördern, attraktiver. Für solche Unternehmen ist es somit einfacher, Mitarbeitende zu gewinnen und sie nachhaltig an das Unternehmen zu binden, was wiederum die erwähnte Unvorhersehbarkeit deutlich reduziert.

Fazit

Organisationen, die für die Zukunft gewappnet sein wollen, müssen sich des Potenzials der Vielfalt in ihrem Unternehmen bewusst werden. Um von den vielen Vorteilen von Vielfalt profitieren zu können, müssen sie auch die damit verbundenen Herausforderungen meistern. Das gelingt ihnen am besten, wenn sie ihre Führungspraktiken und ihre Organisationskultur dementsprechend weiterentwickeln. Wenn Diversität in einem Unternehmen wertgeschätzt sowie sinnvoll und adäquat gebündelt wird, kann das brach liegende Potenzial zur vollen Entfaltung gebracht werden. Vielfaltmanagement wird dann zu einem Schlüssel des Erfolges.

###

Quellen und weiterführende Informationen

[Credit Suisse \(2016\). Gender diversity in Switzerland: A deep dive.](#)

[McKinsey & Company \(2018\). Delivering through Diversity.](#)

Wanzenried, G. & Mazumder, S. (2010). Massnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen - eine Literaturübersicht im Auftrag des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO.

Möchten Sie Ihr Führungsverständnis reflektieren sowie Inklusion als Führungsaufgabe in Ihrem Unternehmen bewusst gestalten? Im [CAS FH in Leadership Advanced](#) diskutieren Sie die Eigenschaften und Kompetenzen von inklusiv agierenden Führungskräften (inclusive leaders) und tauschen sich über Möglichkeiten aus, diese weiterzuentwickeln.

Thema: [HR und Leadership](#)

Autor: [Jérôme Oguey](#)

Datum: 13. Mai 2019

Schlagworte: [Management](#), [Führung](#)

Verwandte Artikel



Lücken im Lebenslauf

Waren Sie mal länger auf Reisen, haben Elternzeit genommen, oder waren arbeitslos? Dann haben Sie sich vermutlich die Frage gestellt, wie Sie mit den daraus entstehenden Lücken im Lebenslauf am besten umgehen sollen. Wie sehr können uns Lücken schaden?

Regula von Büren | 26. Juni 2019
Wirtschaftspsychologie

Wenn Führungskräfte Anglizismen verwenden

Haben Sie Ihre Teammitglieder schon einmal für ihre „Soft Skills“ gelobt oder zu ihrer „Performance“ gratuliert? Dann kommen Sie vielleicht unglaublicher rüber, als Sie denken. Wenn Sie noch nie darüber

nachgedacht haben, wie Sie wirken, wenn Sie
Irene Willi | 24. Juni 2019
HR und Leadership

Vielfalt der Fi

Vielfalt b
Unterneh
jedoch ke
bedingt e
und jede
Alter, Kul

Jérôme Og
HR und Le

0 Kommentare

Kalaidos FH

Anmelden ▾

Empfehlen

Tweet

Teilen

Nach Neuesten sortieren ▾



Die Diskussion starten...

ANMELDEN MIT



ODER MIT DISQUS EINLOGGEN

Name

Schreiben Sie den ersten Kommentar.

Abonnieren Disqus deiner Seite hinzufügen Disqus hinzufügen Hinzufügen

DISQUS

Datenschutzerklärung von Disqus Datenschutzerklärung Datenschutz

Teilen

Autor/in



Jérôme Oguey

Betriebsökonom FH,
zertifizierter Coach ICF PCC,
DAS in Angewandter
Psychologie, Gründer und
Geschäftsführer von INLEAD –
leaders leveraging diversity

[Meine Posts \[2\]](#)

Schlagwörter

[Führung](#) [Human Resources Management](#)
[Führungskraft](#) [Personalentwicklung](#)
[Leadership](#) [Digitalisierung](#)
[Organisationsentwicklung](#) [Selbstführung](#)
[Kommunikation](#) [Zusammenarbeit](#)
[Organisation](#) [Mitarbeitende](#)
[Unternehmenskultur](#) [Rekrutierung](#)
[Management](#) [Lernformen](#) [Employer Branding](#)
[Change Management](#) [Coaching](#)
[Wirtschaftspsychologie](#) [Laufbahncoaching](#)
[Agilität](#) [Weiterbildung](#) [Teamentwicklung](#)

