

Pressemitteilung

Warum wird „Vielfalt“ in Unternehmen immer noch nicht gelebt?

Ergebnis einer repräsentativen Umfrage zu Globale Diversity 2012 & Kommunikation

Düsseldorf, 04.09.2012:

Seit Jahren ist „Diversity Management in aller Munde, und in der Regel verstehen die Verantwortlichen in öffentlichen und privaten Organisationen und Unternehmen, dass „Vielfalt“ ein enormer Vorteil im globalen Wettbewerb ist.

Umso verwunderlicher ist es, dass eine repräsentative Umfrage zum Stand „Globale Diversity 2012 und Kommunikation“, die stichprobenartig bei 200 kleineren, mittleren und großen Organisationen und Unternehmen im Sommer dieses Jahres durch Thomessen Communications erhoben wurde, abermals bestätigt, dass immer noch sehr häufig der Lösungsweg „learning by doing“ in einem Unternehmen bevorzugt wird, statt zielgerichtet und differenziert die Chancen und Herausforderungen im Diversity Management strategisch umzusetzen. Offensichtlich fehlen im Unternehmenscontrolling Positionen wie Prioritätenmanagement, Reputationsverlust, Produktivitätsschäden oder die Ermittlung von Opportunitätskosten aufgrund mangelnder Fachkräfte.

Paradoxe Weise wissen Unternehmen, worauf es im internationalen Geschäftsumfeld ankommt, setzen jedoch Maßnahmen und Schritte nicht hinreichend um. Erfolgreiche Organisationen bauen bereits auf eine Vertrauenskultur mit wertschätzender Kommunikation, Empathie, Toleranz und Anerkennung der individuellen Leistung. Dennoch wird unter „Diversity Management“ vielfach nur die berechtigte „Frauenförderung“ verstanden.

„Vielfalt“ im Unternehmen zu leben und zu praktizieren ist dringend erforderlich, um qualifizierte Fachkräfte anzuziehen oder das vorhandene Potenzial der Führungskräfte zu nutzen und fördern. Um dieses Dauerdebakel zwischen der Erkenntnis um „Vielfalt“ und dem Müßiggang mit „Vielfalt“ nun endgültig anzupacken und wachzurütteln, zeigt die gegenwärtige Untersuchung, welche Defizite vorhanden sind und was aus verpassten Chancen gelernt werden kann und wie sie zu vermeiden sind.

„Diversity und Kommunikation muss vor Ort mit Mitarbeitern und Kooperationspartnern differenziert gemanagt werden, sodass die verschiedenen Anspruchsgruppen individuell unterstützt werden“, erklärt Astrid Thomessen. Dafür gibt es Betreuungsmodelle für Mitarbeiter oder eine gestärkte Verantwortungskultur.

Als Schlüsselkompetenzen, auf die sich Unternehmen offenbar zu wenig fokussieren, nennt die Untersuchung:

- kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen
- multi-, soziokulturelle Führung
- wertschätzende Haltung anderen Wertvorstellungen gegenüber und
- Empathie.

Letztere besitzt man nicht einfach, sondern diese können durch individuelle Workshops, interkulturelle Beratung und Coaching erworben werden.

Die befragten Organisationen und Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sind mit 97 Prozent hauptsächlich in Europa engagiert. An zweiter Stelle folgen mit 45 Prozent Nord- und Mittelamerika, dritter Platz nimmt mit 40 Prozent Ostasien ein, gefolgt vom Nahen Osten, Südamerika, Afrika und Ozeanien. Naturgemäß sind die großen Unternehmen eher weltweit vertreten.

Insgesamt bestehen internationale Teams zwischen fünf bis maximal 10 Personen; die Mehrzahl der Befragten erwartet eine Zunahme zeitlich längerer internationaler Projekte.

Deshalb ist es umso dringlicher, die im deutschsprachigen Raum händeringend gesuchten Führungskräfte, hochqualifizierte Frauen und Fachkräfte zu finden. Warum ziehen dann die Unternehmen nicht die besten Köpfe an? Fehlt es an einer Willkommenskultur in Deutschland?

„Im Zuge der zunehmenden Internationalisierung und Diversifizierung, der steigenden Komplexitäts- und Mobilitätsanforderungen werden charakteristische Vorbilder und ein stimmiges Wertefundament in der Unternehmenskultur zur Orientierung für Mitarbeiter und Kooperationspartner unentbehrlich. Damit steigt die Attraktivität von Organisationen und hier fängt Vielfalt an!“ bekräftigt Diversity Expertin Thomessen.

Die vollständigen Ergebnisse der Untersuchung können Sie unter www.thomessen-communications.com anfordern.