Rezensionen

Michael Stuber (2004). Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. München: Luchterhand. 272 Seiten, Euro 39,00.

Bereits im Untertitel seines Buches macht Michael Stuber deutlich, worum es beim Thema Diversity geht: menschliche Vielfalt stärker nutzen, um den Unternehmenserfolg zu steigern. Damit ist nicht nur das Thema Gleichstellung angesprochen, sondern auch die Vielfalt der im Unternehmen vertretenen Altersstufen, ethnisch-kulturellen Hintergründe, sexuellen Orientierungen, Religionen, körperlichen Benachteiligungen usw. Diversity-Maßnahmen im Unternehmen zielen, wie Stuber in Kapitel 7 erläutert, darauf ab, dass die Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen mit ihren einzigartigen Neigungen, Kompetenzen und Motivationslagen umfassend genutzt werden. Engagement, Loyalität, Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima sollen verbessert, Stress, Krankenstand und Fluktuation gesenkt werden. Dass und wie dies gelingen kann, zeigen die interessanten Fallbeispiele aus verschiedenen Unternehmen: der „Chairman Leadership Award for Diversity“ bei Ford, die Implementierung der Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung bei DaimlerChrysler, die Förderung einer Diversity-freundlichen Organisationskultur bei AirProducts oder die Einrichtung von Netzwerken für bestimmte Mitarbeiter/innengruppen bei der Commerzbank. Diese Beispiele machen vieles anschaulich, was im ersten Teil des Buches oft abstrakt bleibt – insofern kann es für weniger mit dem Thema vertraute Leser/innen Sinn machen, die Lektüre mit den Kapiteln 7 und 6 zu beginnen.

Diversity ist jedoch – diesen interessanten Aspekt hebt der Autor stärker hervor als andere Publikationen zum Thema – nicht nur ein Personalmanagement-Tool für besonders engagierte Unternehmen. Wenn Diversity als umfassende Strategie verstanden wird, bezieht sie auch das Unternehmensumfeld ein. So kann die Diversity-Perspektive beispielsweise bei der Entwicklung zielgruppenorientierter Marketingstrategien oder bei der Gestaltung der Unternehmenskommunikation hilfreich sein. Letztlich, so lautet eine wichtige Botschaft des Buches, kann ein Unternehmen die Vielfalt seiner Umwelt aber nur dann widerspiegeln, wenn es diese Vielfalt auch intern zulässt und widerspiegelt. Die Voraussetzungen dafür sind die Berücksichtigung der Diversity-Perspektive in allen Schlüsselprozessen des Unternehmens, eine gezielte Personal- und Organisationsentwicklung und ein eindeutiges Commitment der Führung. Der wichtigste Erfolgsfaktor ist aber im Titel des Buches genannt: Offenheit gegenüber der – gelegentlich irritierenden, verunsichernden und oft auch tabuisierten – Vielfalt innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Michael Stubers sehr umfassendes, engagiertes und mit viel Praxiserfahrung fundiertes Buch ist ein Plädoyer für diese Offenheit, dessen Lektüre sich nicht nur für Berater/innen mit Diversity-Fokus, sondern auch und vor allem für Entscheidungsträger/innen in Unternehmen empfiehlt.

Falko von Ameln