
Geleitwort

Einen vielfältigen guten Tag an die Chefetage!

Das Thema Vielfalt wird immer wichtiger – in Gesellschaft und Unternehmen. Doch der richtige und Erfolg versprechende Umgang damit möchte noch gelernt werden, die Einstellungen dazu gehören bei uns in Europa noch entwickelt bzw. geändert.

Seit Jahren sind sich Bevölkerungsexperten einig: nämlich, dass alle demografischen Veränderungen darauf hindeuten, dass die Bevölkerung Europas nur durch Zuwanderung wachsen wird. Auch der jüngste Zustrom von Flüchtlingen und die daraus resultierende Debatte zeigen uns nicht nur, dass Vielfalt in Europa nicht mehr aufzuhalten ist, sondern dass ein entsprechender Umgang damit immer notwendiger sein wird. Abgesehen davon, dass Europa an sich ein sehr vielfältiges Gebilde ist, (von Zentral- bis Ost-, von West- bis Nord- und Südeuropa finden wir eine reichhaltige Vielfalt an Menschen, Kulturen, Religionen, Sprachen, Staatstrukturen und Unternehmensformen). Südeuropäer ticken nunmehr anders als Zentraleuropäer. Selbst in Zentraleuropa gibt es keine Homogenität. Franzosen sind anders als Engländer, auch wenn sie Nachbarn sind. Deutsche wollen nicht mit Österreichern oder Schweizern verwechselt werden, auch wenn sie alle deutsch sprechen.

Was wir meiner Ansicht nach dringend brauchen, ist nicht, dass wir uns gegen unsere Vielfalt wehren, sondern dass wir uns bemühen zu verstehen, was wir verlieren würden, wenn wir nur unter uns bleiben würden – abgesehen davon, dass dies gar nicht möglich ist. Schnell wird uns klar, dass wir viel zu gewinnen haben, wenn wir versuchen, Menschen, die anders sind, anders denken, anders agieren als wir, zu verstehen und uns dabei nicht auf das Trennende fokussieren, sondern auf das Gemeinsame. Ein Deutscher mag auf den ersten Augenblick anders sein als ein Afrikaner, aber als Geschäftsleute wollen sie beide das Gleiche – gute Geschäfte machen, gute Mitarbeiter haben, gute Umsätze erzielen. Als Eltern wollen sie beide nur das Beste für ihre Kinder. Damit hätten wir schon einen Anfang. Neugierig zu sein nicht auf das, was sie nicht können, sondern auf das, was sie am besten können. Nur weil Menschen anders denken und agieren als wir gewohnt sind, bedeutet nicht, dass sie weniger gut sind.

Besonders Menschen aus anderen Kulturkreisen bringen wertvolle Erfahrungen, Kenntnisse, Sprachen und Know-how in ihren Koffern mit. Diese Ressourcen bedeuten

für die Gesellschaft und Unternehmen ungeahnte Einblicke und Zugänge und führen vor allem zu Wettbewerbsvorteilen. Zweifelfrei bringen Menschen aus anderen Ländern andere Kulturen, Wertesysteme, Sprachen, Weltanschauungen usw. mit, aber auch neue Möglichkeiten, Wissen, Erfahrungen und Märkte. Es ist uns allen bewusst, dass Betriebe und Teams in der Zukunft noch unterschiedlicher zusammengestellt und vielfältiger sein werden als heute. Das gleiche gilt für Kunden und deren Konsumverhalten. Um mit dieser gemeinsamen Zukunft gut umgehen zu können, müssen wir jetzt beginnen, uns damit auseinanderzusetzen und uns darauf vorzubereiten. Da es auch um die Zukunft meiner Kinder geht, liegt es auf der Hand, dass ich meinen Beitrag dazu leisten möchte.

In meinen Funktionen als Autorin, Geschäftsführerin von Diversity Leadership & Consulting, Initiatorin und Kongress-Managerin von European Diversity Business and Inclusion Congress, kurz genannt EDIC, und nicht zuletzt als Lektorin an vielen Universitäten und Hochschulen in Österreich, habe ich das Glück, führende internationale und nationale Vordenkerinnen, Vordenker und Experten im Bereich Diversity Management (Manager, Wissenschaftler, Berater ...) und ihre Unternehmen aus einer neuen und sehr nahen Perspektive kennenzulernen. Ein Blick auf meine Studenten zeigt mir ständig, wie vielfältig die Zukunft von Arbeit sein wird. Aus diesen beiden Perspektiven habe ich in den letzten Jahren viel Wissen eingesammelt und weiß heute mehr denn je, dass Investitionen in den Umgang mit Diversität zugleich Investitionen in unsere Zukunft sind.

Getragen von dieser Überzeugung bin ich ständig auf der Suche nach neuen Ansätzen, die eine Offenheit, das Verständnis, die Wertschätzung und die Begeisterung für die Umsetzung von Vielfalt in Unternehmen und in unsere Gesellschaft ermöglichen könnten. Meine beiden Büchern „*Vielfalt statt Einfalt, wo ich herkomme*“ (Holzhausen Verlag 2011) und „*Erfolgssfaktor kulturelle Vielfalt: Andere Menschen. Bessere Teams. Neue Kunden.*“ (diaspora edition 2013) sind Teil dieser Bestrebungen.

Die Leidenschaft für das Thema Vielfalt ist Bestandteil nicht nur meiner Biografie, sondern auch meines Berufs. Als Inhaberin und CEO von Diversity Leadership and Consulting entwickle ich laufend Diversity-Programme und habe die Ehre bei deren Umsetzungen mit vielen unterschiedlichen Menschen aus vielfältigen Unternehmen, Berufssparten, Positionen, Ländern und Kontinenten zusammenarbeiten zu dürfen. Ob auf Vorträgen, Seminaren, Trainings oder Konferenzen, ich bin gerne dabei, wenn es darum geht, die Vorteile einer vielfältigen Gesellschaft bekannt zu machen. Mein intensiver Austausch mit Diversity-Fachleuten aus Österreich, Europa, Amerika und Kanada ermöglicht mir hinter die Kulissen von renommierten internationalen Unternehmen wie Walt Disney, Adecco North America, L'Oréal, Bank of America, Diversity Best Practice, Deloitte, Ernst & Young, KPMG und vielen andere blicken zu dürfen.

Mein bisheriges Leben hat mich zu einem Global Citizen, zu einer Weltbürgerin geformt: Ich bin in Kamerun geboren und sozialisiert worden. 20 Jahre lang war Österreich mein Zuhause. Dort sind meine Kinder auf die Welt gekommen. Von Wien aus habe ich in vielen Ländern Europas und Amerikas gearbeitet. Meine Erziehung und mein Wertesystem sind sehr vielfältig und bestehen aus einer Mischung der Afrikanischen, Europäischen und anderer globalen Ansätze. Für mich geht es nicht um

„entweder oder, sondern um sowohl als auch“. Ich bin also mehr als nur einer und meine Lebens- und Arbeitseinsätze sind deshalb sehr gemeinschaftsorientiert. Durch meine afrikanische Erziehung, welche aus der Ubuntu-Philosophie stammt, habe ich gelernt, dass vieles nur gemeinschaftlich möglich ist – trotz aller Unterschiede oder gerade wegen unserer Unterschiede. So sollen Menschen in meine Wertevorstellung in ihrer Unterschiedlichkeit geschätzt, respektiert und eingebunden, ganz nach dem Motto: Ich bin, weil wir sind¹.

Was ist also Ubuntu?

„Ubuntu“. In Zulu bedeutet es „Humanness“, soviel wie „Menschentum“. Die Ubuntu-Philosophie ist in einem der kürzesten, jedoch bedeutendsten Sätze, die ich kenne überliefert, sodass selbst Kinder ihn verstehen können: „Umuntu ngumuntu ngabantu“. Ins Englische übersetzt, bedeutet er: „A person is a person through other persons.“ Auf Deutsch: „Wir sind Menschen durch andere Menschen“. Also ohne unsere Eltern gäbe es uns nicht. Ohne unsere Großeltern gäbe es unsere Eltern nicht. Ohne uns gäbe es unsere Kinder und Enkelkinder nicht. Spinnen wir ein wenig weiter, wird uns klar, dass es ohne Menschen kein Universum gäbe. Für die Chefetage in Unternehmen bedeutet es, ohne uns Menschen gäbe es keine Mitarbeiter, und keine Kunden. Somit keine Dienstleistungen, keine Produkte und logischerweise kein Geschäft. In anderen Worten, Unternehmen können am Markt nur erfolgreich sein, wenn sie ihre Mitarbeiter (von der Führungskraft bis hin zum Reinigungspersonal), Geschäftspartner und Kunden, unabhängig von deren Herkunft, Hautfarbe, Kleider, Schuhgröße, Fähigkeiten, Geschlecht, Alter, sexuelle Vorlieben etc. mit Respekt, Würde und verantwortungsvoll behandeln. Sie bleiben länger, arbeiten gern und effektiv, wenn sie das Gefühl haben, dass sie wertgeschätzt und eingebunden sind. Wenn sie bleiben, spart das Unternehmen Kosten im Bereich neuer Rekrutierung und Einschulung. Wenn Mitarbeiter glücklich sind, sprechen sie gut über das Unternehmen. Dies könnte logischerweise das Budget für Marketing und PR sowie Supervision, Konfliktlösung und Mediation deutlich reduzieren. Wenn Kunden zufrieden sind, kaufen sie nicht nur immer wieder ein, sondern empfehlen weiter – dies schlägt sich im Umsatz nieder.

Die Philosophie der Ubuntu ist in vielen afrikanischen Sprachen unter unterschiedlichen Namen verbreitet. Das Merkmal ist jedoch die Terminologie „Untu“ wie zum Beispiel „Ubuntu“ in Zulu (Südafrika), „Gimuntu“ in Kikongo (DRC) „Umuntu“ in Kikuyu (Kenia) und „Vamuntu“ in Shitonga (Mosambik). Bei dieser Philosophie handelt es sich nicht um ein Werkzeug, sondern um eine Einstellung. Genauso eine Einstellung brauchen Unternehmen, um gekonnt mit Vielfalt umzugehen. Sie ist kein „quick fix“, sondern ein Prozess, der in Gang gesetzt wird, wodurch alle Beteiligten im Unternehmen individuell und kollektiv eingebunden werden. Es braucht für diese Einstellung weder ein schnelles Rezept noch eine *Checkliste*, die nach dem Besuch eines Workshops oder

¹Ubuntu ist jene uralte Afrikanische Lebensphilosophie, welche von Nelson Mandela und Desmond Tutu gelebt und gelehrt und welche für die Versöhnung der vielfältigen Völker Südafrikas nach mehr als 80 Jahren Apartheid maßgeblich angewendet wurde.

Tagung abgehakt werden kann. Hier geht es um unsere Fähigkeit und Bereitschaft unsere Einstellung, Wahrnehmung sowie vorgeformte Meinung zu hinterfragen und entsprechend zu ändern.

Getrieben von diesen Gedanken habe ich mich in den letzten drei Jahren mit der Philosophie der Ubuntu intensiv auseinandergesetzt mit dem Ziel, daraus ein Mindset zu entwickeln, welches die Einstellung von Gesellschaft und Unternehmen im Umgang mit Vielfalt erheblich ändern könnte. Daraus ist „The GloBUNTU Suitcase Mindset System“ entstanden. Dieses Konzept steht ganz im Zeichen der Philosophie und ist in drei Module aufgebaut. Die dazugehörigen Inhalte, Übungen und Methodik kommen u. a. aus ausgewählten globalen Management-Konzepten, die mich sehr begeistert haben, wie etwa „The 7 Habits of highly effective people“ von Steven Covey (USA), das „Diversity Optimal bzw. Arbeitspartnerschaften“ von Professor Hilb, Dr. Nils Jent und Regular Dietsche (Universität St. Gallen), „Creative Visualisation“ von Shakti Gawain (USA) „Truth and Reconciliation Commission“ sowie aus der Führungsstrategie von Nelson Mandela (Südafrika).

Modul Eins heißt „*Ich bin*“: In diesem Modul stellen wir das Individuum in den Vordergrund. Lernen die vielfältigen Identitäten und die damit verbundenen Ängste und Wünsche kennen. Dabei achten wir auf jene Ressourcen (Qualifikationen, Wissen, Erfahrungen, besondere Fähigkeiten, Netzwerke etc.), die sie oder er mitbringt und erarbeiten gemeinsam daraufhin einen Plan, wie jene Person am besten im Unternehmen eingebunden werden kann, damit sie/er am effektivsten ist.

Module Zwei: „*Wir sind*“: Hier geht es um das Unternehmen, seine Ziele, seine Mitarbeiter und Kunden – alle zusammen. Mit dem Wissen und den Ergebnissen aus Modul Eins erarbeiten wir eine Diversity-and-Inclusion-Strategie des Unternehmens und achten dabei auf die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern, Unternehmen und Kunden. Anders gesagt geht es hier um eine Organisationsentwicklung.

Modul „*Ich bin weil wir sind*“ geht um den Aufbau und die Aufrechterhaltung der genannten Beziehung bzw. Unternehmenskultur. Dabei wird viel Wert auf Werte wie Respekt, Achtsamkeit, Wahrheit, Versöhnung, Verantwortung, Verbindlichkeiten und Kommunikation gelegt. Das Resultat dieses Prozesses ist ein Beziehungsbankkonto, welches zugleich als Unternehmenskulturorderleitfaden dienen kann. Unternehmen, die das GloBUNTU Suitcase Mindset System getestet haben, sind begeistert. Einige davon sind das Berufsförderungsinstitut (BFI) Kärnten, die Technische Universität Wien, das Arbeitsmarktservices Wien und Niederösterreich, Time for Equality Luxemburg etc.

Das GloBUNTU Suitcase Mindset System ist kein Rezept, sondern ein erfrischender Zugang mit guten Erfahrungswerten. Wir finden, was wir suchen und hören, wonach wir lauschen. Wenn wir eine positive Einstellung und Beziehung zur Vielfalt aufbauen, dann werden wir gut und erfolgreich damit umgehen können. Mit dem GloBUNTU Suitcase Mindset System lässt sich einiges leichter gestalten. Im diesem Sinne wünsche ich eine vielfältige Lektüre und gutes Gelingen.



<http://www.springer.com/978-3-658-12655-1>

Chefsache Diversity Management

Buchenau, P. (Hrsg.)

2016, XII, 194 S. 9 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-12655-1