

DIVERSITY: „FÜHRUNGSKRÄFTE MÜSSEN IN DIE PFLICHT GENOMMEN WERDEN“



(Wien, 28-01-2011)
**„Mehr Chancen
 durch Vielfalt“ - dies
 war das Thema, zu
 dem die Vizerektorin
 für Personal-
 entwicklung und
 Frauenförderung der
 Medizinischen
 Universität Wien,
 Karin Gutiérrez-
 Lobos, an die
 MedUni Wien lud.**
ExpertInnen aus

**dem Universitäts- und Beratungsumfeld gaben gestern im Rahmen einer
 Tagung Einblick in ihre Erfahrungen bei der Umsetzung von Diversity
 Management in Organisationen und Universitäten.**

Während in den letzten Jahren, so Vizerektorin Gutiérrez-Lobos, bereits einige Maßnahmen in Richtung Frauenförderung und Gender Mainstreaming umgesetzt werden konnten, sind in einem nächsten Schritt die bestehenden Vielfältigkeiten an Universitäten zu erkennen und im Rahmen eines strategischen Diversity Managements einzubinden. Unterschiede sollten als Bereicherung er- und gelebt werden und Diversity als eine „Chance zur Offenheit, eine Geisteshaltung“ betrachtet werden, so Ingrid Kösten (womansuccess). Entscheidend sind dabei die drei Säulen Akzeptanz, Wertschätzung und Respekt. Dies unterstreicht Michael Sicher (busypeoplecoach): „Wenn man offen ist, lässt sich vieles lösen!“ Er bezeichnet sich selbst als begünstigter behinderter Arbeitnehmer und wirft einen Blick auf „die andere Seite“.

Diversity an Universitäten als Chance nutzen

Diversity Management umfasst u. a. Strategien zur Inklusion und Partizipation aller MitarbeiterInnen und zur Wahrnehmung von Vielfalt als Potenzial. Es geht nicht nur darum, Unterschiedlichkeit zu akzeptieren, sondern diese als Bereicherung wahrzunehmen und zu nutzen. „Neugierig sein“ ist für Kösten eine der wesentlichsten Grundvoraussetzungen, um Veränderungen zu bewirken. Weiters ist bei der Etablierung von Diversity Management ein intersektioneller Ansatz notwendig, denn monokulturelle Organisationen stellen Hemmnisse für Diversity dar, so Gabriele Bargehr (Im Kontext). Sie betont darüber hinaus die Wichtigkeit des Commitments durch die Universitäts-/ Organisationsleitung. Heike Mensi-Klarbach (Wirtschaftsuniversität Wien) setzt verstärkt auf ein „out of the box“-Denken, da dieses Kreativität fördert und einen Blick über den Tellerrand auf die bestehende Vielfalt ermöglicht. Auf Aspekte von Diversity im Gesundheitsbereich geht Christine Binder-Fritz (Medizinische Universität Wien) ein. Sie verdeutlicht, wie wichtig es bei

der Arzt/ Ärztin - PatientIn - Kommunikation ist, transkulturelle Unterschiede sowie die Bedeutung von nonverbaler Kommunikation zu berücksichtigen.

In der abschließenden Podiumsdiskussion wurde unter anderem der Einfluss von Politik und Gesellschaft auf die Umsetzung von Diversity Management thematisiert. Gutiérrez-Lobos betont klar, dass „ein legislatives Korsett ein Anschlag sein kann, dieses aber auch ernsthaft mit Inhalten zu befüllen ist.“ Darüber hinaus müssen Führungskräfte ihre Leitungsfunktion wahrnehmen und in die Pflicht genommen werden!

Einigkeit herrscht darüber, dass es eine wesentliche Aufgabe von Universitäten, Universitätsleitungen und der Personalentwicklung ist, ein Bewusstsein zu schaffen, das Unterschiedlichkeit als Bereicherung darstellt. Karin Gutiérrez-Lobos betont, dass sie ihre Funktion als Auftrag und Chance versteht, Akzente zu setzen! Die nachhaltige Umsetzung von Diversity Management stellt allerdings eine große Herausforderung dar und es erfordert Geduld, Diversity an Universitäten nachhaltig als Chance zu betrachten und die herrschende Vielfalt systematisch zu unterstützen und zu fördern. „Dazu brauchen wir die aktive Mitwirkung aller Beteiligten, Kreativität und die Wertschätzung für sogenannte Randthemen“, so Vizerektorin Gutiérrez-Lobos.

Zurück zu: [Newsübersicht](#)

© [MedUni Wien](#) | Medizinische Universität Wien, Spitalgasse 23, A-1090 Wien, Tel.: +43 1 40 160-0