

# Mitarbeiter-Feedback im Kontext "Diversität"

## Diversity Management als Erfolgsfaktor

**Diversity Management wurde lange Zeit vor allem aus dem Blickwinkel der Gleichstellung betrachtet. Heute entdecken Unternehmen über dies hinaus das wirtschaftliche Potenzial dahinter, um mit der Vielfalt ihrer Mitarbeitenden schneller und gezielter in neue Märkte vor zu dringen, neue Kundenbedürfnisse zu befriedigen oder neue Technologien zu nutzen. Dass es dazu aber auch ein Umdenken beim Mitarbeiter-Feedback braucht, steht im Zentrum dieses Artikels.**

Zunächst gilt es diesbezüglich den Blickwinkel auf das Thema Diversity Management zu klären.

Einige werden vielleicht im ersten Moment an die kulturelle Vielfalt der Mitarbeitenden in Unternehmen denken. Schnell hat man internationale Tech-Konzerne wie Google, Apple, Microsoft oder Facebook im Kopf.

Für andere stehen in diesem Kontext vor allem demografische Merkmale wie Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft im Vordergrund.

Letztendlich ist es aber die Heterogenität der Individuen im Gesamtkontext der Organisation, dass Diversity Management zum Erfolgsfaktor macht. Also die unterschiedlichen Perspektiven der Mitarbeitenden, geprägt durch ihre persönliche Erfahrungen und Werte, die Bildung, den Beruf inkl. der Motivation für diesen, die berufliche Position bis hin zu ihrem privaten Umfeld und den persönlichen Lebensumständen.

### Der Paradigmenwechsel

Diversity Management ist weder Selbstzweck noch sollte es sich einseitig auf den Gleichstellungsaspekt reduzieren. Selbst wenn Letzteres ein wichtiger Teil von diesem ist und keinesfalls vernachlässigt werden darf.

Es bietet vor allem aber auch vielfältige Chancen, um z. B. Verkrustungen in Organisationen aufzubrechen oder um Produkte und Leistungen für neue Kundengruppen attraktiver zu machen.

Zudem ist es ein wirksames Mittel gegen das Symptom, "... so haben wir es schon immer gemacht".



Um diese Ziele zu erreichen, ist ein Paradigmenwechsel beim Umgang mit den Meinungen, Ideen, Vorstellungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden unumgänglich.

Folgende Frage steht dabei im Mittelpunkt: Wie muss Mitarbeiter-Feedback für ein stimmiges und glaubhaftes Diversity Management gestaltet sein?

### Mitarbeiter-Feedback "classic"

Die klassische Mitarbeiterbefragung wie auch Mikroumfragen haben eine Gemeinsamkeit. Hier bestimmt eine kleine Gruppe innerhalb der Organisation, zu welchen Themen Mitarbeitende Feedback geben dürfen.

Anders gesagt, sie grenzen damit die Perspektiven ein, zu was man Feedback erhalten möchte und zu was nicht. Ob dies bewusst gewollt oder umfragetechnisch bedingt ist, sei dahin gestellt.

Dies wird seit Jahrzehnten auf der ganzen Welt mehr oder weniger gleich praktiziert, aber bis heute kaum in Frage gestellt.

Bei diesem konventionellen Ansatz bleibt jedoch der Anspruch des Diversity Managements für mehr Offenheit und Nutzung der Perspektivenvielfalt in der Organisation auf der Strecke.

### Mitarbeiter-Feedback "divers"

Soll Diversity Management wirklich konsequent und umfassend in Unternehmen umgesetzt werden, so muss das Mitarbeiter-Feedback der Zukunft anders aussehen und gestaltet sein. Es gilt das Feedback quasi auf den Kopf zu stellen. Das heißt, nicht mehr eine kleine Gruppe bestimmt die Perspektiven zu was oder wem und wann man Feedback geben darf, sondern die Mitarbeitenden selbst.

Solch ein intrinsisch motiviertes Mitarbeiter-Feedback spiegelt dabei nicht nur die Vielfalt der Meinungen, Ideen, Vorstellungen und Bedürfnisse wieder. Es liefert über das hinaus wertvolle und wichtige Rückmeldungen zu den Stärken und Schwächen sowie den wahrgenommenen Werten in der Organisation.

Dieser Logik des Diversity Managements folgend wurde das Feedback Tool von SMART FED entwickelt.

Der hier verwendete Ansatz des Open Experience Feedbacks liefert jederzeit ein umfassendes und authentisches Bild über die unterschiedlichen Perspektiven im Unternehmen. Die objektivierte Eingabe des Feedbacks ermöglicht dabei eine strukturierte und priorisierte Auswertung der Rückmeldungen, um diese effizient und effektiv zu nutzen.

**Autor: Martin Mechlinski / SMART FED**

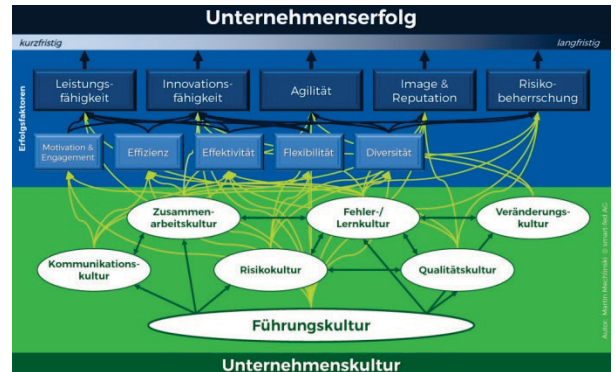
# Publikationen

<https://smart-fed.com/de/medien/>

## Mikrobefragungen vs. Zuhören



## Unternehmenskultur



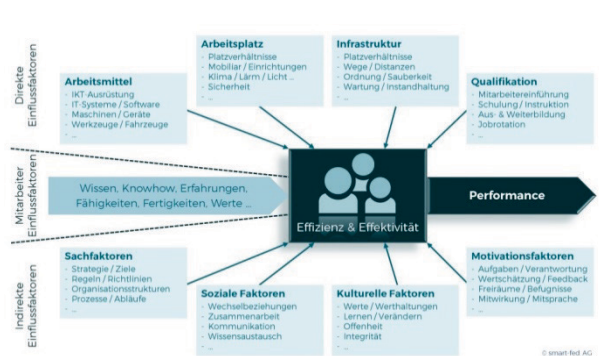
## Mitarbeiterbefragung in smart



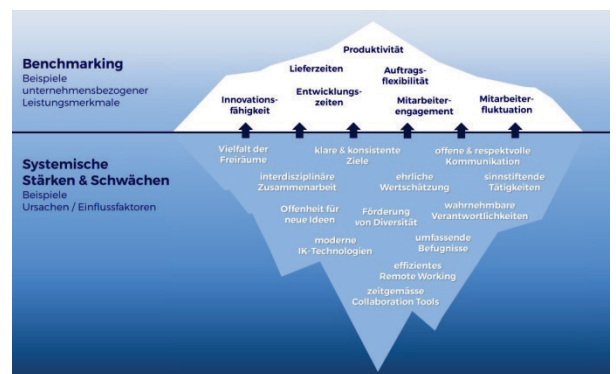
## Die vier Dimensionen der Wertschätzung



## Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



## Blick unter dem Eisberg



## Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	<b>unternehmerisches Engagement</b> Fokus auf Unternehmenserfolg Ganzheitliches und strategisches Denken sowie Übernahme von Verantwortung prägen das Engagement.	<b>Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements?</b> umfassende Befugnisse für Mitarbeitende Vertrauen in Mitarbeitende
	<b>kundenorientiertes Engagement</b> Fokus auf Kundenerfahrung & -satisfaction Das Erleben bzw. Überleben von Kundenwünschen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	kundenorientierte Zielvorgaben klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	<b>prozessorientiertes Engagement</b> Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und -optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Kritik- und Konfliktfähigkeit
	<b>produktorientiertes Engagement</b> Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung Herausfordernde bestehende Lösungen sowie Erfinden eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Freiräume für kreatives Denken
Mitarbeiter	<b>teamorientiertes Engagement</b> Fokus auf Teamerfolgs- & Teamziele Verknüpfte Denken und Handeln, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	agile Teams teamorientierte Zielvorgaben Teamplayer positiver Umgang mit Fehlern flache Hierarchien Honorierung von Teamleistungen
	<b>karriereorientiertes Engagement</b> Fokus auf persönliche Entfaltung Das Überleben persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen
	<b>leistungsorientiertes Engagement</b> Fokus auf positiver Leistungsbewertung Das Erleben individueller Zielvorgaben sowie mögliche Vorteile bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

## Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

