

Dr. Serge Embacher

Vielfaltsbewusstsein und Unternehmertum – Der INQA-Check der Offensive Mittelstand

Vielfältige Gesellschaft

Die Gesellschaft, in der wir leben, ist unübersehbar vielfältig geworden. Herkunft, Lebensstil, sexuelle oder religiöse Orientierung, Konsumgewohnheiten, Freizeitgestaltung und ethisch-moralische Einstellungen haben sich in den letzten Jahrzehnten auch in Deutschland sehr stark ausdifferenziert. Die Begegnung mit anderen Menschen wird dadurch für den Einzelnen in vielerlei Hinsichten spannender und interessanter, andererseits aber auch riskanter, weil man heute nicht mehr in jeder Situation wissen kann, was im gesellschaftlichen Umgang „comme il faut“ ist und was nicht.

Nun kann man trefflich darüber streiten, welches Maß an Vielfalt für eine Gesellschaft gut ist oder ob man der zunehmenden Diversifizierung positiv oder ablehnend begegnen mag. Dies ändert aber nichts an dem Umstand, dass man mit der gesellschaftlichen Vielfalt unausgesetzt umgehen *muss*. So wie man bekanntlich nicht nicht kommunizieren kann, kann man sich auch nicht nicht zur Diversifizierung der Gesellschaft verhalten. Dies gilt insbesondere für mittelständische Unternehmen, bei denen die soziale Vielfalt längst angekommen ist und die sich daher zunehmend fragen (müssen), wie sie sich mit Blick auf Personalentwicklung und Kundenorientierung verhalten sollen. Wer sich am besten auf gesellschaftliche Vielfalt einstellt und ein ausgeprägtes Vielfaltsbewusstsein entwickelt, der wird – so die These – künftig auch im Wettbewerb die Nase vorn haben. Im Grad des Vielfaltsbewusstseins spiegelt sich also nicht nur ein gewünschter ethisch-moralischer Standard, sondern auch ein aufgeklärtes Geschäftsinteresse wider.

INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“

In diesem Zusammenhang ist der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ der Offensive Mittelstand entstanden. INQA steht für „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, ein 2002 ins Leben gerufenes Netzwerk aus Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften, in dem auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Arbeits- und Sozialministerkonferenz, die kommunalen Spitzenverbände sowie Sozialversicherungsträger und Stiftungen mitwirken. INQA bietet Beratung, Information und Austausch und soll den Transfer guter betrieblicher Praxis in einer komplexer werdenden Welt beschleunigter technischer und gesellschaftlicher Entwicklung erleichtern. Die Offensive Mittelstand wiederum ist ein eigenständiges Netzwerk unter dem Dach von INQA, das die Aufgabe hat, gute gesellschaftspolitische Bedingungen insbesondere für mittelständische Unternehmen zu fördern.

Der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ ist Teil dieser Strategie. Er ist ein Selbstbewertungsinstrument, mit dem Betriebe den aktuellen Stand der Dinge in puncto Vielfaltsbewusstsein in den eigenen Reihen prüfen können. Wie schon bei den bereits existierenden Checks zu den Themen „Personalführung“, „Gesundheit“, „Wissen und Kompetenz“ und „Guter Mittelstand“ wird auch beim Thema Vielfaltsbewusstsein sehr praxisorientiert vorgefahren. Es handelt sich also nicht um ein diskursives Instrument der Meinungsbildung, sondern um ein praktisches Werkzeug zur Bewertung der eigenen Haltung und Unternehmenskultur.

Wie wird der INQA-Check eingesetzt?

Die so genannte Starthilfe zu Beginn des Checks, der demnächst als Broschüre und Online-Dokument vorliegen wird, gibt zunächst einen Überblick über die einzelnen Themenfelder (betriebliche Strategie, Führung, Personalarbeit, Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur). Damit hat die im betrieblichen Alltag geforderte Unternehmerin die Chance, eigene Schwerpunkte zu setzen und muss nicht erst das ganze Heft durcharbeiten, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu gelangen. Nimmt sie sich beispielsweise zuerst das Thema „Vielfaltsbewusste Personalarbeit“ vor, stößt sie dort auf Fragen der Gewinnung, des Einsatzes und der Entwicklung von Mitarbeitern. Dabei ist der Check kein Fragebogen, der dann zu einer quantitativen Auswertung führen würde. Vielmehr ist eine explizit qualitative Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung gefordert.

Beispiel gefällig? In der Rubrik „Personal gewinnen“ findet man den Satz: „Bei der Personalgewinnung suchen wir nach Menschen, die unsere vorhandenen Blickwinkel und Fähigkeiten ergänzen und erweitern.“ Jetzt heißt es für die Unternehmerin, sich ernsthaft die Frage vorzulegen, ob dies der Fall ist oder nicht. Arbeitet man sich auf diese Weise durch den Check hindurch, dürfte am Ende ein recht klares Bild vom gelebten betrieblichen Vielfaltsbewusstsein entstanden sein. Am Ende besteht die Möglichkeit, die erkannten Defizite direkt mit einem Maßnahmenplan zu verknüpfen. Wer mag, kann auch die mitgelieferte Selbsterklärung ausfüllen, die sich als Aushang im Betrieb einsetzen lässt.

Ausblick

Der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ soll am 13. Juni im Elektrotechnikbetrieb Bürkle + Schöck in Stuttgart der Öffentlichkeit vorgestellt und anschließend verbreitet werden. An der Konzeption waren in erster Linie die Fachhochschule des Mittelstands (FHM), die BC GmbH Forschung, das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa), das Institut für Technik der Betriebsführung im DHI (itb), das RKW Kompetenzzentrum und des ver.di Bildungswerk Hessen beteiligt.

Das BBE als trisektorales Netzwerk ist erst im Laufe des Projekts dazu gekommen und hat nun die Aufgabe, die Entwicklung neuen Vielfaltsbewusstseins an der Schnittstelle von Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu begleiten und zu fördern. Dazu ist eine Erweiterung des Projekts geplant, bei der es vor allem um die Frage geht, wie die im INQA-Check gewonnenen

Erkenntnisse am besten in die Praxis umgesetzt werden können. Dabei ist die Überlegung leitend, dass Vielfaltsthemen wie Zuwanderung, Inklusion, Geschlechter- und Generationengerechtigkeit, sexuelle Orientierung, neue Formen des Zusammenlebens usw., die heute im gesamtgesellschaftlichen Diskurs angekommen sind, ursprünglich in der aktiven Bürgergesellschaft aufgegriffen und problematisiert wurden. Was läge also näher, als Unternehmen und zivilgesellschaftliche Organisationen (Vereine, Verbände, Initiativen) zusammenzubringen, um beim Thema Vielfaltsbewusstsein weiterzukommen? Für das BBE besteht hier die Chance, sich ganz praktisch gesellschaftspolitisch zu engagieren und zugleich den Unternehmensbereich des eigenen Netzwerks stärker als bislang hervorzuheben. Wir berichten weiter...

Autor

Dr. Serge Embacher, Politikwissenschaftler und Publizist, arbeitet in der Geschäftsstelle des BBE.

Kontakt: serge.embacher@b-b-e.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de