

Podcast: Der Wert der Unterschiedlichkeit

Dieser Artikel gibt den Stand zum Zeitpunkt seiner Veröffentlichung wieder. Der Inhalt kann inzwischen veraltet sein.

09/05/2019 Bosch Diversity-Chefin Heidi Stock im Gespräch mit Porsche Consulting.

Bei einem Unternehmen wie Bosch ist Vielfalt per se ein Thema: 420.000 Mitarbeiter aus 150 Nationen beschäftigt der Konzern an 450 Standorten weltweit. Als Vice President Talent Acquisition und Diversity ist Heidi Stock die oberste Managerin dieser Vielfalt. „Diversity ist Wertschätzung von Unterschiedlichkeit. Und zwar nicht aus reinem Altruismus. Das ist ein Wirtschaftsfaktor", sagt Stock. Seitdem über Studien nachgewiesen wurde, dass Diversity einen entscheidenden Beitrag zur finanziellen Performance eines Unternehmens leisten kann, sei das Thema aus der sozialen Ecke herausgekommen. „Wir arbeiten bei Bosch in großen internationalen Projekten über die ganze Welt verstreut und da brauche ich sehr viele Kompetenzen, die vielfältige Teams gut zusammenschweißen und zu Höchstleistungen und Kreativität bringen."

Um an der Kultur zu arbeiten, brauche man einen langen Atem: „Vielfalt ist anstrengend. Es wäre ja viel einfacher, wenn wir alle gleich ticken würden. Dann kämen wir wahrscheinlich relativ schnell zu einem Ergebnis, aber vielleicht nicht zu dem besten Produkt“, so Stock. Als die Düsseldorferin vor fast 20 Jahren bei Bosch anfing, stand die Frauenförderung im Vordergrund. Heute ist das anders: „Vielfalt geht uns alle an.“ Längst gehe es auch nicht mehr nur um äußerliche Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Nationalität – stattdessen betrachtet man heute die innere Dimension, also beispielsweise persönliche Eigenschaften und Kompetenzen. Ihr gehe es aber nicht darum, dass sich alle Kolleginnen und Kollegen mögen müssen. Auch private, persönliche Einstellungen will sie nicht ändern. Vielmehr arbeitet Stock daran, dass sich Menschen „wertschätzend begegnen“. Dafür setzt sie auf Netzwerke im Unternehmen, denen sie den Rücken stärkt. „Wir lassen die Menschen so wie sie sind, aber wir versuchen einen Dialog zu führen und einen Austausch zu schaffen, damit man sich gegenseitig besser versteht.“

Bei alledem steht der wirtschaftliche Nutzen für das technologiegetriebene Unternehmen im Fokus: Wertschätzung wird verknüpft mit messbaren Zielen. So auch bei den aktuellen Themen wie beispielsweise der Arbeitsplatzgestaltung. Bis vor einigen Jahren kämpfte Stock noch für die Abschaffung der Präsenzkultur. „Heute wird überhaupt nicht mehr gefragt, wo jemand sitzt." Arbeitszeit und Arbeitsort haben sich bei Bosch schon weitgehend „verflüssigt“. Das steigert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben– für Frauen und Männer gleichermaßen. Vor einem Jahrzehnt wurde das Diversity Management zudem international aufgestellt und im Unternehmensleitbild verankert. „Wir haben einen richtigen Sog aus den Ländern gespürt“, so Stock. Zum Erfolg der Maßnahmen trage auch bei, dass das Thema große Unterstützung von CEO Volkmar Denner und Personalvorstand Christoph Kübel erfährt. Es sei eben nicht nur eine Lehrbuchweisheit: Stock kann aus eigener Erfahrung bestätigen, dass die Unterstützung des Top-Managements entscheidend dafür ist, ob Diversity Management fruchtet oder nicht.

Linksammlung

Link zu diesem Artikel
https://newsroom.porsche.com/de/2019/unternehmen/porsche-consulting-podcast-4-diversity-unterschiedlichkeit-17565.html

Media Package
https://pmdb.porsche.de/newsroomzips/41aa7380-0e5a-4e7a-b603-650b0f5e8002.zip

Externe Links
https://youtu.be/fF1VjoJe154
https://www.porsche-consulting.com/de/home/

Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft
Porscheplatz 1
70435 Stuttgart