



## PRESSEINFORMATION

### Diversity managen: Unterschiede als Chance

**Hall in Tirol, 17. November 2023. Diversity ist mehr als ein Modewort. Das Bewusstsein für individuelle Bedürfnisse prägt die gesamte Gesellschaft und damit auch die Arbeitswelt. Hier sind unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit ein zentrales Thema. Zugleich wird es immer wichtiger, Fachkräfte zu bekommen und zu halten. Diese Zusammenhänge erörterte eine sehr unterschiedliche Runde von Expert\*innen beim Impulstag im Arbeitsmedizinischen Zentrum (AMZ) Hall in Tirol. Einleitende Worte kamen von der Gesundheitslandesrätin. Ein spannender Austausch führte zur Einsicht, dass die Pflege des Betriebsklimas wesentlich dazu beiträgt, über alle Verschiedenheiten hinweg, Synergien in der Belegschaft zu aktivieren. Eine zentrale Rolle kommt hier der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie zu.**

Diversity: Damit ist nicht nur Vielfalt gemeint, sondern auch das Bewusstsein für individuelle Eigenheiten und Bedürfnisse. Oft sind es die vermeintlich banalen Unterschiede, die in der Belegschaft zu Differenzen führen können. So bringen etwa verschiedene Generationen verschiedene Einstellungen zur Arbeit mit. Je nach Alter variieren zudem die Zugänge zur Digitalisierung und stellen traditionelle Hierarchien der Erfahrung infrage. „Es ist wichtig, das Verständnis für diese Zusammenhänge zu schärfen, um ein gesundes Betriebsklima sicherzustellen“, betonte **Cornelia Hagele**, die Tiroler Landesrätin für Gesundheit. „Institutionen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge haben bereits alle Anknüpfungspunkte, um sich der Thematik anzunehmen.“

#### **Studie bestätigt Relevanz und liefert Ansatzpunkte**

„Age Diversity“ ist im beruflichen Kontext besonders bedeutsam, dies belegt eine aktuelle Studie des AMZ Hall, durchgeführt von IMAD Marktforschung Innsbruck. „Wir haben uns alle Generationen angeschaut, die aktuell am Arbeitsmarkt in Erscheinung treten – von den Babyboomern, die allmählich ausscheiden, bis zur Generation Z“, erklärte **Barbara Ravanelli**, IMAD Geschäftsführerin. Dies sind insgesamt vier definierte Generationen der Jahrgänge 1946 bis 2009. In 95 Prozent der Tiroler Betriebe arbeiten Jüngere und Ältere. „In keinem Bereich sehen sich die Generationen so verschieden wie im Arbeitsleben, egal ob bei Klimaschutz, Gesundheit oder Geld“, zitierte Ravanelli aus der Studie. Dies berge auch Konfliktpotenzial, als größter Reibungspunkt habe sich die Work-Life-Balance erwiesen. „Auch in der Praxis sehe ich bei Älteren immer wieder Unverständnis gegenüber einer jüngeren Generation mit speziellen Wünschen zur Arbeitszeit“, ergänzte dazu **Veronika Haslwanter**, Leiterin der Arbeitspsychologie im AMZ Hall. Ebenso ist der Umgang mit Digitalisierung in den Generationen sehr verschieden, zudem die Kommunikation miteinander. Dies kann die Zusammenarbeit und das Betriebsklima belasten.

#### **Diversity wird gelebt**

Oftmals ist das Bewusstsein für Diversität bereits fixer Bestandteil der Firmenkultur. So sagte **Isolde Stieg**, Vorstandsdirektorin der TIROLER VERSICHERUNG, als weibliche Führungskraft über ihre Karriere: „Hätte ich mich als Frau benachteiligt gefühlt, hätte ich sofort die Firma gewechselt.“ Freilich erfordere der wertschätzende Umgang ständige Reflexion: „Man muss Muster und Denkweisen erkennen, und genau dort ansetzen,“ so die studierte Wirtschaftspädagogin. Ziel sei es, eine ‚Toleranzkultur‘ zu etablieren. Ähnlich argumentierte auch **Michael Zoller**, Geschäftsführer von Accenture TiGital in Innsbruck. Seine Tiroler Firma wurde vor einem Jahr Teil eines globalen

Dienstleistungskonzerns, in dem nun Menschen aus unterschiedlichen Kontinenten zusammenarbeiten.

### **Unterschiede werden angenommen**

Kultur oder Herkunft, „das darf in Teams, die meist virtuell und immer international sind, kein Thema sein“, so Zoller. Persönliche Unterschiede sollten nicht für Irritationen sorgen, dafür gibt es eigene Schulungen. Allerdings heißt das nicht, dass individuelle Bedürfnisse ignoriert werden dürfen. Vielmehr sollten sie im allgemeinen Umgang ihren Platz haben. „Es gibt viele Möglichkeiten, eine Kultur der Diversität zu etablieren“ zeigte **Marilyn Hamminger** auf. Sie ist Diversity-, Generationen- & Change-Coach mit Büro in Wien. Ihre Auftraggeber kommen allerdings von überall her, so bietet sie spezielle Trainings an, um sich in einem neuen Umfeld erfolgreich etablieren zu können, auch im Ausland. „Dabei kann man nicht nur auf das Entgegenkommen der anderen warten“, so die in Kenia geborene Österreicherin, „man muss auch selbst mitwirken. Insgesamt geht es um Austausch und Respekt.“ Das sei eine Frage des Mindsets: Hier gelte es, einschränkende Denkmuster zu überwinden, als Einzelperson wie als Unternehmen.“

### **Veränderungen brauchen Begleitung**

Neue Verhältnisse in den Firmen und die zunehmende Dynamik in der Arbeitswelt bringen immer mehr unterschiedliche Menschen zusammen – diese Diversity fordert die einzelnen sowie die gesamte Belegschaft. Solche Umstellungen erfordern Begleitung, kontrollierte Change-Prozesse helfen, das Neue zu ordnen und zu bewältigen. Das ist essenziell auch im Sinne der Arbeitsmedizin: „Veränderungen können Unbehagen bei den Beschäftigten auslösen, das ist normal – doch ohne begleitende Maßnahmen kann es zu anhaltenden Spannungen in der Zusammenarbeit kommen, die sich oft in psychosomatischen Symptomen äußern“, analysierte **Werner Schwarz**, Leiter der Arbeitsmedizin am AMZ Hall. Typisch seien etwa Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Bluthochdruck, doch so weit müsse es erst gar nicht kommen: „Unser betriebliches Gesundheitsmanagement hilft, Belastungen früh zu erkennen und gesundheitsschädlichen Entwicklungen vorzubeugen“, erklärte Schwarz.

### **Wertschätzung und Erfahrungsaustausch als Schlüssel**

Die aktuelle Studie verdeutlicht den Wunsch aller Generationen nach einer Unternehmenskultur, die eine offene, respektvolle und wertschätzende Kommunikation fördert, ungeachtet aller Unterschiede. Für Arbeitspsychologin Haslwanter ist Wertschätzung die Basis für ein positives Betriebsklima, entsprechende Workshops werden häufig angefragt. Die Pflege des Betriebsklimas trägt wesentlich dazu bei, über alle Verschiedenheiten hinweg, Synergien in der Belegschaft zu aktivieren. Dazu gibt es konkrete Ansatzpunkte: „Wenn es eine Kantine gibt, sollte das Angebot ebenso vielfältig sein wie die Belegschaft – dann fühlen sich alle auf einer grundsätzlichen Ebene akzeptiert“ so Haslwanter, die die Kantine zugleich als Ort der Begegnung und des Wissensaustauschs herausstreicht.

### **Diversity managen sichert Kompetenz**

Dazu passen die Ergebnisse der Studie, wo sich ganz klar der Wunsch nach Erfahrungsaustausch und Feedback-Kultur abzeichnet, über alle Unterschiede hinweg. Vermeintliche Konfliktthemen wie Kultur und Gender scheinen weniger wichtig als Bildung und berufliche Erfahrung. „Insgesamt, und das ist erfreulich, gibt es keinen ‚Clash of Generations‘“, so die Forscherin Ravanelli. Mehr als die Hälfte der Studienteilnehmenden sehen eine Balance aus besseren und schlechteren Erfahrungen im Umgang miteinander. Insgesamt waren sich alle einig: Unterschiede als Chance zu sehen, sichert die Vielfalt der Kompetenzen in einem Betrieb und damit auch den wirtschaftlichen Erfolg. Die betriebliche Vorsorge kann die Bedürfnisse der Beschäftigten beobachten und für Orientierung sorgen – ganz im Sinne des AMZ Hall Slogans: Ein gesunder Betrieb läuft besser.

**Rückfragen und weitere Informationen:**

Mag. Imma Baumgartner

Mobil: +43 676 3456209

Mail: [i.baumgartner@arbeitsmedizin-hall.at](mailto:i.baumgartner@arbeitsmedizin-hall.at)

---

Das **Arbeitsmedizinische Zentrum (AMZ) Hall in Tirol** betreut seine Kunden in allen Belangen der Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz: Medizin, Psychologie und Sicherheitstechnik. Alle im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgeschriebenen Felder werden abgedeckt, das Service wird individuell auf die Kunden abgestimmt. Mit dem AMZ Hall als Partner können große wie kleine Betriebe ihre Vorsorgepflichten wahrnehmen. Die Impulstage ergänzen dieses Angebot: Hier kommen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen, um aktuelle Themen der Arbeitswelt im Kontext der betrieblichen Gesundheitsvorsorge zu diskutieren. Damit bleibt das Angebot des AMZ Hall stets am Puls der Zeit.