



Diversity

Warum lohnt es sich für Unternehmen, sich mit dem Thema Diversity näher auseinanderzusetzen? Weil Vielfalt DIE Chance für Organisationen ist, gerade in unruhigen Zeiten. Eine vielfältige Belegschaft mit den unterschiedlichsten Menschen ist der Schlüssel für den Umgang mit komplexen Märkten und zukünftig der einzige Weg zum Erfolg. Nur vielfältige Teams lösen komplexe Probleme.

Aber wie geht „Diversity“?

Diversität bedeutet Vielfalt oder Vielfältigkeit und wird für eine Unterscheidbarkeit und Kategorisierung von Menschen in verschiedene Gruppen benutzt. In der Arbeitswelt stoßen wir auf folgende gängige sechs Dimensionen von Diversity:

- Alter
- Geschlecht
- Ethnische Herkunft und Nationalität

- Physische Fähigkeiten
- Sexuelle Orientierung und Identität
- Religion und Weltanschauung

In der Mitte dieser Dimensionen steht der Mensch als solcher mit seiner Persönlichkeit. Warum erfolgt diese Einteilung? Es ist ein Versuch, Menschen erst einmal zu kategorisieren, um Benachteiligungen und Diskriminierungen im Arbeitsleben aufzudecken und im zweiten Schritt dann zu vermeiden. Diese Einteilung hilft einerseits, darauf aufmerksam zu machen, dass diese

Benachteiligungen überhaupt existieren. Andererseits sehen die Unternehmen, wo ihre Defizite liegen, und sie können versuchen, sie zu beheben. Genau dies tun viele Unternehmen momentan und nennen es „Diversity“. Dies ist aber zu kurz gedacht und führt zu einer reinen Abarbeitung gut gemeinter Maßnahmen, die oft nicht wirklich fruchten.

Diversity ist der Unternehmens-Booster

Unternehmen sollten begreifen, dass ihr Blick viel mehr auf vielfältige Gedanken, Gefühle und Verhaltensformen ihrer Beschäftigten gerichtet sein sollte. Nicht nur auf die sechs Kategorien, die die einzelne Person qua Existenz mitbringt. Um zu echter Diversity zu gelangen, gilt es herauszufinden, ob und wie die Mitarbeitenden in Unternehmen unterschiedlich arbeiten, unterschiedlich denken, unterschiedlich an Probleme herangehen oder unterschiedlich im Umgang mit sich und dem Umfeld sind. So kann schon

eine Abteilung kreativer und damit an sich erfolgreicher werden, indem allein deren Verhaltens- und Denkweisen etwas genauer untersucht werden. Hierbei wird oft ungenutztes Potenzial entdeckt. Nur dies führt schon zu mehr Diversity. Wichtig: Dieses Potenzial kann sich nur entfalten, wenn es auch gelassen wird. Das heißt, Unternehmen sollten ihren Beschäftigten mehr vertrauen, statt sie zu kontrollieren. Je mehr Selbstverantwortung die einzelne Person für ihre Arbeit hat, desto besser sieht sie, welchen Beitrag sie für das Unternehmen leistet. Das spornt an.

Haltung ist gefragt

Eine Organisation, in der echte und gelebte Diversity stattfindet, hinterfragt sich permanent, wie es ihrer Belegschaft geht und was sie noch besser machen kann. Dazu braucht es eine positive, offene und neugierige Haltung eines jedes einzelnen – insbesondere des Management - gegenüber Menschen. Diese Haltung überwindet

die Denke in den Kategorien, die Zugehörigkeit zu einer diesen Gruppen ist nicht mehr relevant. Die Fähigkeit der Person in Form ihrer fachlichen Qualifikation und ihrer persönlichen Kompetenz rückt in den Vordergrund. Dann geschieht Diversity. Von allein.

Über die Autorin:

Anna Engers ist die so gar nicht typische Volljuristin, aber eine humorvolle Optimistin, Organisationskünstlerin und überzeugte Diversity-Expertin. In unzähligen Vorträgen und Trainings hat sie ihr Publikum nicht nur für das Thema Diversity sensibilisiert, sondern auch echtes Umdenken bewirkt. Als ausgebildete Rednerin und Business-Coach begeistert Anna Engers Menschen über viele Branchen hinweg. Anfang des Jahres erschien ihr Buch »Komplexität von Diversity meistern – wie Sie das »Popcorn im Kopf« sortieren und Lust auf Vielfalt im Unternehmen bekommen.« Ihr Ziel ist es, dass wir einen anderen Blick auf das Thema Vielfalt bekommen und mit Lust und Laune Diversity noch einmal neu denken oder endlich richtig damit beginnen.

