

enorm

Zukunft fängt bei Dir an

Deutschland € 8,90
BeNeLux € 8,90
Schweiz sfr. 17,50
Österreich € 8,90
www.enorm-magazin.de



01
März / April
2017

Europa first!

**Vielfalt statt Nationalismus:
Wie sich junge Europäer für offene
Grenzen, freies Denken und eine Kultur
des Miteinanders stark machen**

Klein und fein

Tiny Houses – so leben
wir in der Zukunft

Widerstand in weiß

Wie griechische Ärzte die
Politik aufmischen

Hirn statt Herz

Die radikalen Ideen der
Effektiven Altruisten

„Kreativer und zufriedener“

Zu viele Unternehmen nehmen Diversität nicht ernst genug, sagt Coach Andreas Hartwig. Dabei ist sie essentiell, um zukunftsfähig zu bleiben

Herr Hartwig, warum sollten sich Unternehmen mit Diversity Management befassen?

Es gibt im Wesentlichen wirtschaftliche, rechtliche und moralische Gründe. Unternehmen sollten auf nachhaltiges Diversity Management setzen, weil es Rekrutierungserfolge steigert. Mit einer ausgewogenen Work-Life-Balance sind die Mitarbeitenden außerdem nachweislich kreativer und zufriedener, die Krankenstände verringern sich. Generell erhöht Diversity Management den Marktanteil und die Profitabilität eines Unternehmens. Nicht zuletzt muss das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz befolgt werden.

Welche ist die wichtigste Frage, die sich Diversity Manager stellen sollten? Ob die Geschäftsführung hinter dem Konzept steht. Diversity Management ist ein von oben gesteuerter Prozess. Ohne die aktive Unterstützung der Geschäftsführung ist er nicht umsetzbar.

Wie sieht Ihre Arbeit als Diversity Trainer aus?

Diversity Management nachhaltig zu verankern, ist ein Prozess, den wir begleiten. Aufklärungsarbeit und spezielle Trainings steigern das Bewusstsein dafür. Vielversprechend sind zum Beispiel Übungen mit Perspektivwechsel. Dabei nehmen etwa ausländische Mitarbeitende die Perspektive von deutschen ein und umgekehrt. An diesem Punkt setzt oft der Aha-Effekt ein: „Jetzt begreife ich, warum er oder sie so handelt.“ Das ist die Basis, auf der wir aufbauen.

Gehen kleine und mittlere Unternehmen sowie Konzerne unterschiedlich mit dem Thema Diversity um?

Kleinen und mittleren Unternehmen fällt es grundsätzlich schwerer, Mitarbeiter für das Diversity Management bereitzustellen und haben oft eine eher kritische Haltung



=====

ANDREAS HARTWIG, 47,
gründete 2006 in Berlin sein Unternehmen Living Diversity, um Diversity Manager und Diversity Trainer auszubilden. Darüber hinaus ist Hartwig als Dozent für Marketing tätig
www.living-diversity.de

=====

zu dem Thema. Große, international agierende Unternehmen hingegen haben das Potenzial meist erkannt und sind in der Regel in relevanten Diversity-Bereichen breit aufgestellt.

Die Führungsetagen in vielen Unternehmen in Deutschland spiegeln kaum Vielfalt wider. Schadet das ihrer Wettbewerbsfähigkeit?

Wenn Geschäftsführungen nicht den Querschnitt ihrer Zielgruppen oder der Belegschaft repräsentieren, verlieren sie langfristig ihre Vorbildfunktion und den Kontakt zur Basis. Zudem werden Arbeitnehmer zunehmend kritischer bei der Wahl des Arbeitgebers, wenn er sie selbst oder ihre Werte nicht repräsentiert. Nicht zuletzt beeinflusst die Ethik eines Unternehmens auch die Kaufentscheidung der Konsumenten.

Welche Rolle spielt Diversity bei den Mitarbeitern?

Mitarbeitende benötigen Diversity-Kompetenzen, um in gemischten Teams und im Kontakt mit unterschiedlichen Zielgruppen souverän agieren zu können.

Was können Diversity-Beauftragte tun, um fachlich am Ball zu bleiben?

Diversity ist ein dynamisches Konzept. Politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Einflüsse schaffen permanent neue Rahmenbedingungen. Deshalb ist es wichtig, die aktuellen Diskurse zum Thema zu verfolgen, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen, zu netzwerken und sich etwa durch Diversity-Trainings immer wieder zu sensibilisieren.

Vor welchen Herausforderungen stehen Personalchefs aktuell bei der Integration von Geflüchteten ins Unternehmen?

Aufgrund des demografischen Wandels öffnen sich Unternehmen zunehmend Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund. Sind die neuen Kolleginnen und Kollegen da, treffen verschiedene Kulturen, Ansichten und Arbeitsweisen aufeinander. Mit dieser Situation müssen Unternehmen umgehen lernen. Wichtig ist zu erkennen, dass die neue Vielfalt vor allem auch Chancen eröffnet und nicht nur Probleme mit sich bringt.

Wie wichtig ist das Thema in der Arbeitswelt der Zukunft?

Allein in Anbetracht fortschreitender Globalisierung, internationaler Migrationsbewegungen und des demografischen Wandels wird Diversity in Deutschland weiter stark an Bedeutung gewinnen. Wir empfehlen Unternehmen, jetzt in Diversity zu investieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Nur so können sie den Ansprüchen ihrer Belegschaft und Kunden gerecht werden.