

Artikel zu Diversity von Ingrid Asche

„Arbeit braucht dich. So wie Du bist!“

Unter diesem Motto wirbt die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ in Unternehmen für Diversität, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Der Mangel an Arbeitskräften ist längst in der Realität angekommen. Viele Arbeitnehmende spüren die Überlastung tagtäglich, weil Stellen nicht besetzt werden können und Kolleginnen und Kollegen abwandern. In manchen Branchen spricht man sogar von einem Arbeitskräfte - „Notstand“.

Vor diesem Hintergrund bekommt die Strategie der Vielfalt oder „Diversity“ zusätzliche Bedeutung:

Wer auch in Zukunft ausreichend Personal finden will, wird in anderen Gruppen nach potenziellen Kandidat:innen suchen müssen, als er es bisher getan hat. Unternehmen, die die Vielfalt der Belegschaft zum Ziel haben und sich für ungewohnte Zielgruppen öffnen, profitieren bei der Personalgewinnung.

Eine aktuelle Befragung der Online Jobportale Indeed und Glassdoor in Zusammenarbeit mit dem ifo Institut vom März 2023 kommt zu dem Ergebnis, dass Unternehmen, die auf Diversity und eine vorurteilsfreie Personalauswahl ausgerichtet sind, klare Vorteile bei der Personalsuche haben: Die Befragung von 554 Personalverantwortlichen ergab, dass 48 % der derjenigen, die bei Neueinstellungen auf Diversität achten, bzw. 43% der Unternehmen, deren HR-Verantwortliche im vorurteilsfreien Umgang mit Bewerber:innen geschult sind, es schafften, freie Stellen innerhalb von zwei Monaten zu besetzen. Von den Unternehmen ohne Diversitätsstrategie erreichen das nur 32% im selben Zeitraum. 54 Prozent der Unternehmen mit einer vielfältig zusammengesetzten Personalabteilung konnten im Jahr 2022 neue Mitarbeiter gewinnen, nur 32 % gelang dies im allgemeinen Durchschnitt.

<https://de.indeed.com/lead/diversity-recruiting-report-2023>

Auch für das Image bei potenziellen Bewerber:innen gilt die Diversity Strategie als Wettbewerbsvorteil. In einer Studie der Online Plattform Stepstone wurden 11.000 Menschen in Deutschland danach gefragt, welche Rolle für sie Vielfalt und Gleichberechtigung bei potenziellen Arbeitgebern spielt. 77% der Befragten gaben an, dass sie sich eher bei einem Unternehmen bewerben würden, das sich für Offenheit und Chancengleichheit einsetzt, 78% würden lieber in einem von Vielfalt geprägten Unternehmen arbeiten und 4 von 10 Befragten wären dafür sogar bereit auf Gehalt verzichten.

<https://www.stepstone.de/ueber-stepstone/press/repräsentative-studie-zu-diversity/>

Diversität ist also ein Erfolgsfaktor auch bei der Personalgewinnung genauso wie bei der Mitarbeiterbindung.

Neben dem schon lange bekannten Mehrwert, dass die verschiedenen Erfahrungen, Hintergründe und Denkweisen divers zusammengesetzter Teams zu mehr Kreativität, vielfältigen Problemlösungen, innovativeren Produkten und insgesamt – auch finanziell - besseren Ergebnissen führen, ist dies ein weiterer Wettbewerbsvorteil.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass diverse Teams in ihrer Unterschiedlichkeit häufig zu Konflikten führen. Wenn Menschen mit unterschiedlichen Werten und Überzeugungen zusammenarbeiten, kann es zu Missverständnissen, Wertekonflikten und Kommunikationsschwierigkeiten kommen. Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, haben unter Umständen unterschiedliche Arbeitsstile und Verhaltensweisen, die eine reibungslose Integration erschweren.

Konflikte wiederum fördern Misstrauen, Vorurteile und die Tendenz, sich abzugrenzen und beeinträchtigen damit Zusammenarbeit und den Zusammenhalt im Team.

Möglicherweise ist das der Grund dafür, dass Diversität und Inklusion zwar theoretisch als Erfolgsfaktor und Wettbewerbsvorteil benannt wird, die tatsächliche Umsetzung aber noch sehr in den Kinderschuhen steckt.

Denn wie eine andere Studie von 2023 zeigt, sieht nur ein Drittel der 5000 Befragten die eigene Unternehmenskultur als inklusiv, fast dreiviertel haben in den vergangenen zwölf Monaten selbst Ausgrenzung erlebt oder (knapp zwei Drittel) dies bei anderen mitbekommen. 40% gar sind der Ansicht, dass sie in einem Umfeld arbeiten, das Inklusion eher blockiert als fördert.

<https://www.kincentric.com/publikationen>

Die Vorteile und der Nutzen von Diversity kehren sich ins Gegenteil um, wenn sie nicht begleitet ist von einer wertschätzenden und gerechten Unternehmenskultur, die nicht die Andersartigkeit der Personen abwertet, sondern die Individualität und die Einzigartigkeit aller Mitarbeitenden als Gewinn schätzt. D.h. Diversity als Unternehmensstrategie fördert Wertschätzung, Toleranz und Respekt gegenüber Andersartigkeit sowie eine konstruktive Fehler- und Konfliktkultur des voneinander Lernens.

Die Abkürzung für diese Strategie ist D-E-I:

Diversität – Equity – Inclusion (Vielfalt, Gerechtigkeit, Inklusion) und steht für gezielte Bemühungen in einem andauernden Prozess, ein betriebliches Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden sich gleichermaßen akzeptiert und zugehörig fühlen. Die D-E-I – Strategie stellt sicher, dass alle Menschen unabhängig von ihren Merkmalen wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung, Alter, religiöser oder sexueller Orientierung, fair behandelt werden und gleiche Chancen haben. Aus Erfahrung der Kincentric-Experten fußt eine inklusive Kultur auf vier Säulen: „Mitarbeitende müssen sich wertgeschätzt fühlen, aber zusätzlich auch ihre Meinung offen äußern, Einfluss auf Entscheidungen nehmen und ihre Fähigkeiten in vollem Umfang einbringen können.“

Mit dem Begriff DEI (Diversity, Equity and Inclusion) werden Bemühungen des Arbeitgebers beschrieben, Vielfalt im Unternehmen zu fördern. Dabei bezeichnet „Diversity“ das Streben danach, Mitarbeitende mit möglichst unterschiedlichen Merkmalen einzustellen. „Equity“ steht dafür, dass alle Beschäftigten gehört und fair behandelt werden. Können sich die Mitarbeitenden trotz ihrer Unterschiedlichkeit gleich viel einbringen und werden willkommen geheißen, ist auch „Inclusion“ gegeben.

<https://www.personalwirtschaft.de/themen/diversity-equity-and-inclusion-dei/>

Die D-E-I-Strategie ist ein umfassender Ansatz, der auf Veränderungen in der Unternehmenskultur, den Strukturen und Prozessen abzielt, um eine gerechtere und inklusivere Arbeitswelt zu schaffen.

Der Wettbewerbsdruck auf dem Arbeitsmarkt bietet Interessenvertretungen derzeit die Chance, Inklusion voranzutreiben und mitzugestalten.

Das Komsem-Seminar **„Diversity: Gerecht, inklusiv, bunt: mit Vielfalt zu einem inklusiven, wertschätzenden und anerkennenden Arbeitsumfeld“** vermittelt die Voraussetzungen, um die „D-E-I Strategie“ im Unternehmen anzustoßen und zu begleiten.

Termin 2023: 16.-20.10.2023 in Bernried