

Aletta Gräfin von Hardenberg/ Stephan Dirschl

Vielfalt ist das Kapital der heutigen Gesellschaft

Weiterhin stark für eine bunte Gesellschaft

Strömungen in Deutschland und im Rest von Europa stellen Diversity 2019 aktuell vor große Herausforderungen. Unsere Gesellschaft ist vielfältig und multikulturell geprägt und dennoch gibt es heute Kräfte, die dies nicht anerkennen und gar bekämpfen möchten. Politische Parteien und andere Gruppen, die gegen Minderheiten und Andersdenkende mobil machen, dürfen nicht unterschätzt werden. Wir müssen uns in diesem Jahr erneut für eine offene Gesellschaft, für eine vielfältige Arbeitswelt und gegen antidemokratische Tendenzen, Rassismus und Diskriminierung stark machen.

Genau hierfür setzten sich die Unterzeichnerorganisationen der Charta der Vielfalt ein. Sie wurde 2006 als Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen gegründet und kämpft seitdem für Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt. Für die Charta ist Vielfalt ein klarer Vorteil und zudem die einzige nennenswerte Zukunftsstrategie. Seit Ihrer Gründung haben über 3.100 Unternehmen und Institutionen die Charta unterschrieben und sich hiermit zur Förderung einer wertschätzenden Organisationskultur verpflichtet. Über 12 Millionen Beschäftigte dieser Organisationen profitieren von den Vorteilen einer vorurteilsfreien Arbeitswelt und die Organisationen selbst profitieren durch das vielfältige Potenzial ihrer Mitarbeitenden.

Vielfalt - So aktuell wie noch nie

Schon immer zeichneten sich moderne Gesellschaften durch Vielfalt aus. Doch der Blick auf die heutige Arbeitswelt zeigt: Vielfalt ist eine Entwicklung, an der kein Unternehmen in der heutigen Zeit vorbeikommt. In der Arbeitswelt von heute arbeiten beispielsweise bis zu fünf verschiedene Generationen mit unterschiedlichen Werten und Vorstellungen zusammen. Zudem steigt der Anteil der erwerbstätigen Frauen und immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund leben und arbeiten in Deutschland. Das volle Potenzial dieser Gruppen kann nicht erreicht werden, wenn ihnen Vorurteile und Diskriminierung entgegenstehen. Zu dieser wachsenden Vielfalt kommen die Trends der Globalisierung, der Digitalisierung und der technologischen Entwicklung hinzu. Diese sorgen dafür, dass Unternehmen einen verstärkten Druck spüren, dem gesellschaftlichen und digitalen Wandel standzuhalten. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und den Mitarbeitenden Wertschätzung in ihrer individuellen Art entgegenzubringen, muss Diversity zur Organisationskultur werden.

Erfolg durch Diversity - Die Zukunft kann nur vielfältig sein

Die Arbeitswelt der Zukunft, auf die die Talente von morgen treffen werden, wird älter sein und aus weniger Köpfen bestehen, aber sie wird auch bunter und vielfältiger sein. Und auch die Bedürfnisse von Arbeitnehmer_innen heute hinsichtlich Vereinbarkeit von Leben und Arbeit haben sich verändert und fordern die Arbeitswelt auf, sich zu verändern und weiter zu denken. Genau in dieser Vielfalt liegt das Kapital unseres Landes. Deutschland ist so vielfältig wie niemals zuvor. Es gilt, dieses große Potential zu sehen und zu nutzen.

Gerade Deutschland profitiert als Wirtschaftsstandort in vielerlei Hinsicht von einer Arbeitskultur, die Unterschiede anerkennt und fördert: Vielfalt in divers zusammengesetzten Teams bringt verschiedene Fähigkeiten und unterschiedliche Talente zusammen. Das bewirkt unterm Strich weit mehr als ein positives Firmenimage allein. Zahlreiche deutsche Organisationen profitieren bereits von den kulturellen Eigenschaften ihrer vielfältigen Belegschaften. So können Unternehmen beispielsweise durch unterschiedliche Sprach- und Kulturkenntnisse ihrer Belegschaft neue Märkte erschließen. Auch unterschiedliche Herangehensweisen divers zusammengesetzter Teams eröffnen für Unternehmen neue Horizonte.

Mit Blick auf die Zukunft ist ein umfangreiches und erfolgreiches Diversity Management ein unumgänglicher Bestandteil der Zukunftsaussichten jeder erfolgreichen Organisation. Nur durch die Wertschätzung von Mitarbeitenden, aller Altersgruppen, Geschlechter, nationaler und kultureller Herkünfte, Religionen und Weltanschauungen, sexueller Orientierungen und physischer Fähigkeiten können Unternehmen und Institutionen in Deutschland weiterhin wachsen und ihr Potenzial ausschöpfen.

Mit einer Strategie zum_r Diversity-Vorreiter_in

Die Wertschätzung von Vielfalt als Ziel zu setzen ist ein großer Schritt in die Zukunft, aber wie werden gute Vorsätze zu wertvollen Realitäten? Die Förderung von Vielfalt ist ein laufender Prozess und muss ganzheitlich geführt werden. Ein strategisches Diversity Management greift vielfältige Themen auf und setzt an vielen unterschiedlichen Punkten an. Es ist an die Situation im Unternehmen angepasst, folgt einer Strategie und enthält konkrete Maßnahmen und Instrumente. Jede Organisation wählt den Weg, der richtig ist, um sie in eine vielfältigere Zukunft zu leiten. Diversity Management umfasst möglichst viele Dimensionen der Vielfalt und ist somit nicht nur ein Ansatzpunkt zur Bekämpfung konkreter Probleme, sondern vielmehr eine Strategie zur Vorbeugung jeglicher Formen von Diskriminierung.

Auch wichtig in diesem Prozess ist das Einbeziehen aller Beschäftigten. Mit Diversity Management geht ein Kulturwandel in der Organisation einher, der bei vielen auch bewusste und unbewusste Ängste wecken kann. Daher ist es besonders wichtig, dass alle Beschäftigten aktiv mit eingebunden werden. Nur so können die Vorteile des Diversity Managements für alle spürbar werden.

Zusammen in eine vielfältige Zukunft

Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt machen genau diese Wertschätzung von Vielfalt zu ihrem Ziel und schlagen den Weg hierzu ein. Dieses Engagement spiegelt sich in den Organisationen selbst wider. Sie entscheiden sich bewusst für Maßnahmen, die ihre Organisationskultur weltoffener gestalten, durch die ihre Belegschaft die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt, und durch die sie nach außen hin ein Zeichen für diese Werte setzen können. Hierzu gehören auch die vielfältigen Aktionen zum Deutschen Diversity-Tag 2019. Fest steht: Diversity Management ist der sicherste Weg in eine vielfältige Zukunft!

Autoren

Aletta Gräfin von Hardenberg ist Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e.V. in Berlin.

Stephan Dirschl ist Pressesprecher des Charta der Vielfalt e.V. in Berlin.

Kontakt: info@charta-der-vielfalt.de

Website: www.charta-der-Vielfalt.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de