



Susanne Kuntner

SK Consulting
Unternehmensberatung
im Personalmanagement

www.sk-consultants.ch
www.baustellenprofi.ch
www.meinjob.ch



Diversity ist ein typisches Wort unserer Zeit – erst recht im Juni, im Pride Month. An bunten Festen wird Vielfalt gefeiert. An Streiks und Demos werden Gleichstellung, Diskriminierungsschutz sowie Geschlechterquoten thematisiert. Als Privatperson bin ich nicht mit jeder politischen Forderung einverstanden. Als Unternehmensberaterin weiss ich, dass wir uns in der Baubranche stärker mit Diversität auseinandersetzen müssen.

Mehr als Gender, Gleichstellung und Frauenquote

Diversity? Lassen Sie uns den Begriff erweitern!

Die Inputs, die ich mit Ihnen teilen will, basieren auf meiner langjährigen Erfahrung als Beraterin für Unternehmen sowie für Stellensuchende. Das Ziel ist, Menschen zusammenzubringen und gleichzeitig die Persönlichkeit jedes Einzelnen zu achten.

Input 1: Andersartigkeit akzeptieren

In der gesellschaftspolitischen Diskussion geht es bei Diversity meistens um Herkunft, Geschlecht und Gender sowie um sexuelle Identität. Minderheiten wird eine Plattform gegeben. Auch in unserer Arbeitsrealität gibt es zahlreiche Minderheiten, die mehr Sichtbarkeit verdient hätten. Zwei Beispiele:

- Ist Ihnen aufgefallen, dass in fast jedem Stelleninserat das Wort Teamplayer vorkommt? Dabei gibt es Menschen, die viel lieber allein arbeiten. Es bringt nichts, solche Menschen zu Gruppenarbeiten zu zwingen. Akzeptieren wir die unterschiedlichen Arbeitsweisen der Menschen. So kann jeder seine beste Leistung abrufen – und somit doch zum gemeinsamen Teamerfolg beitragen.

- Introvertiertere Menschen äussern sich seltener als extrovertierte. Dabei haben sie garantiert nicht weniger interessante Gedanken. Es lohnt sich deshalb, eine Umgebung zu schaffen, in der sich jeder sicher und wohlfühlt. Wenn wir die

Stärken introvertierter Menschen nutzen wollen, sollten wir ihnen ein Willkommens-klima bieten und bewusst zuhören.

«Menschen sehen nicht nur anders aus, Menschen ticken auch anders»

Input 2: Vielfalt fördern

Im ersten Abschnitt ging es darum, die Andersartigkeit zu akzeptieren – wie fördern wir nun die Vielfalt? Hierzu habe ich ebenfalls zwei Inputs:

- Überlegen Sie sich, wie Sie Ihr Team optimal ergänzen können. Beispielsweise mit neuen Wegen bei der Personalsuche: Sie könnten Talente im Ausland rekrutieren oder Quereinsteiger zum Bewerbungsgespräch einladen, einem Mitarbeiter eine Weiterbildung vorschlagen oder einer Mitarbeiterin eine Umschulung ermöglichen.

- Wir können uns neue Fähigkeiten aneignen, unseren verdrängten Persönlichkeitsanteilen mehr Raum geben oder eine Karrierekorrektur vornehmen. Öffnen wir uns für Neues und lernen wir von anderen. Diversity inspiriert!

«Diversität heisst, selbst neue Wege zu beschreiten»

Input 3: Gemeinsamen Nenner finden

Wer Diversität leben will, macht sie nicht zum Selbstzweck, sondern findet einen nachhaltigen, konstruktiven und verantwortungsvollen Umgang. Bei aller Vielfalt braucht es Gemeinsamkeiten.

- Diversität heisst, dass unterschiedliche Menschen aufeinander zugehen und gemeinsam Neues schaffen. Jede Persönlichkeit darf sich entfalten und verpflichtet sich gleichzeitig einer gemeinsamen Sache. Idee: Sammeln Sie Inputs aus dem ganzen Team und entwickeln Sie gemeinsam Werte und Visionen, mit denen sich alle identifizieren können. Achtung: Jede Person soll sich auf die Art äussern können, die ihr am liebsten ist.

- Als Inhaberin oder Chef dürfen und sollen Sie die Rahmenbedingungen festlegen und vorschreiben – auch bezüglich Diversity. Wichtig für die Akzeptanz von Regeln ist, dass alle die Chance haben, sich darin optimal zu entfalten. Kommunizieren Sie auf konstruktive Weise, wo nötig im persönlichen Gespräch.

«Wer Unterschiede liebt, stärkt die Gemeinsamkeiten»

Ein Hoch auf die Vielfalt – Ihre Susanne Kunt(n)er-bunt