

Mit Offenheit gegen den Fachkräftemangel

Viele Firmen haben die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet und sich damit verpflichtet, alle Mitarbeitenden gleichermaßen zu respektieren

CHAN SIDKI-LUNDIUS

Das Beratungsunternehmen Accenture, die Otto-Gruppe, die Deutsche Bahn, Tik Tok Germany, das Personaldienstleistungsunternehmen Hays, die Commerzbank und BNP Paribas gehören bereits dazu: Sie haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit verpflichtet, alle Mitarbeitenden gleichermaßen zu respektieren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

„Diversity ist in der Arbeitswelt als Erfolgsfaktor immer stärker verankert. Ein wertschätzender und respektvoller Umgang ist aber nicht nur in den Unternehmen und Institutionen wichtig. Jeden Menschen mit seinen individuellen Persönlichkeitsmerkmalen zu akzeptieren, muss auch in der Gesellschaft immer besser gelingen. Gemeinsam machen wir uns stark für den Mehrwert von Vielfalt in unserer Gesellschaft und in unserem Land“, erklärt der Geschäftsführer des Vereins Charta der Vielfalt, Stefan Kiefer – und freut sich über aktuell mehr als 4000 unterzeichnende Unternehmen deutschlandweit.

Fest steht: Vor allem angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels werden Diversität und Inklusion für Unternehmen zu einem immer entscheidenderen Wettbewerbsfaktor. Die umfassende und konsequente Integration verschiedener Geschlechter und Altersgruppen sowie Beschäftigter unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft stärkt nicht nur das Image als Arbeitgeber, sondern erhöht auch die Bindung der Mitarbeitenden und steigert deren Leistungsbereitschaft sowie Innovationskraft.

Davon profitieren allerdings nur Firmen, in denen sich die Belegschaft wirklich wahrgenommen, geschätzt und gefördert fühlt. Zu diesem Ergebnis kommt die internationale Unternehmensberatung Bain Company in ihrer Studie „The Fabric of Belonging: How to Weave an Inclusive Culture“. „Vielfalt und Integri-



Der Mensch ist vielfältig. So sollte er auch als Mitarbeiter wahrgenommen werden. FOTO: JUN / GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

tion zu fördern, haben Unternehmen auf der ganzen Welt auf der Agenda. Doch es fällt ihnen teilweise schwer, echte Fortschritte zu erzielen“, erklärt der Bain-Partner Dr. Imeyen Ebono.

Laut der Studie ist für fast zwei Drittel der Befragten ein inklusives Umfeld auch bei der Entscheidung für eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber ein wesentlicher Faktor. Daher greife es zu kurz, lediglich die Recruiting-Strategie zu ändern oder allein auf Quoten zu setzen, sagt Bain-Partnerin und Organisationsexpertin Mareike Steingröver. „Erst eine nachhaltige integrative Firmenkultur bringt den wahren Wert einer vielfältigen Belegschaft zutage“, so ihre feste

Überzeugung. Beschäftigte fühlten sich nur dann wirklich zugehörig zu einem Unternehmen oder einem Team, wenn sie in ihrer Individualität respektvoll behandelt, gefördert und zur vollen Teilhabe ermutigt würden. Fehle im Unterneh-

Diversity ist in der Arbeitswelt als Erfolgsfaktor immer stärker verankert.

Stefan Kiefer, Geschäftsführer des Vereins Charta der Vielfalt

men eine entsprechende Kultur, könne sich dies negativ auf die Personalbindung auswirken. Denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an ihrem Arbeitsplatz nicht als Teil des Ganzen sehen, machen sich der Studie zufolge eher auf die Suche nach einem neuen Job. Tatsächlich ist in diesem Personenkreis eine Kündigung sechsmal wahrscheinlicher als bei Beschäftigten mit ausgeprägtem Zugehörigkeitsgefühl.

„In Zeiten zunehmender Personalknappheit droht mangelnde Inklusion daher zu einem ernsthaften Risiko für die Unternehmen zu werden“, warnt Mareike Steingröver. Dagegen zahle sich das Engagement für mehr Inklusion in

vielerlei Hinsicht aus. So werben Angestellte, die sich vollumfänglich akzeptiert fühlen, deutlich häufiger für ihren Arbeitgeber. Bei ihnen liegt der sogenannte Net Promoter ScoreSM (NPS®), der die Weiterempfehlungsbereitschaft misst, bei plus 71 Prozent. Demgegenüber steht ein Wert von minus 83 Prozent bei den Beschäftigten, die sich im Unternehmen nicht als vollwertige Mitglieder empfinden.

Alle Beteiligten müssen an einem Strang ziehen

Die Erfahrung zeigt, dass Beschäftigte relativ schnell erkennen, ob sich ein Unternehmen ernsthaft um ihre Belange kümmert und echte Anstrengungen für mehr Inklusion unternimmt. Dabei kann erfolgreiche Inklusion nur gelingen, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Dafür müssen Management und Belegschaft allerdings oftmals althergebrachte Verhaltensweisen ändern und neue Formen der Zusammenarbeit definieren.

Im Zuge der Studie hat Bain eine Reihe systemischer und verhaltensbasierter Maßnahmen identifiziert, mit denen sich Unternehmen hin zu inklusiven Organisationen entwickeln können. Im Vordergrund stehen dabei drei Schritte.

Verpflichtung signalisieren: Zu Diversität und Inklusion sind klare Ziele zu kommunizieren. Allein das steigert schon bei vielen Beschäftigten das Zugehörigkeitsgefühl. Daher sollte als erste Maßnahme glaubhaft transportiert werden, dass Vielfalt und Teilhabe dem Management ein wirkliches Anliegen sind.

Weiterentwicklung unterstützen: Es gilt, Programme für Beförderungen, Coachings und Fortbildung zu etablieren. Die nächste Karrierestufe in Aussicht zu haben, stärkt das Empfinden, vollwertiges Mitglied des Unternehmens zu sein, ganz erheblich.

Zusammengehörigkeit verbessern: Gefördert werden müssen Begegnungen und Kooperationen mit Gleichgesinnten und Mentoren. Menschen fühlen sich gesehen, wenn sie Verbündete haben, die sie begleiten und ihnen Hilfestellung leisten.

Lohnlücke bei Frauen schadet Versorgung im Rentenalter

Für viele Frauen ist der Blick auf ihre Rente mit mehr Sorgen als Erleichterung verbunden. Gemäß einer Umfrage des Versicherungsmanagers Clark wissen 30 Prozent der deutschen Frauen nicht, wie ihre finanzielle Situation zu Beginn des Ruhestands aussehen wird, 21 Prozent sind nicht sicher, ob sie vor Altersarmut geschützt ist. Außerdem geben nur 18 Prozent an, eine private oder betriebliche Rentenversicherung abgeschlossen zu haben. Solche Defizite in der Altersvorsorge lassen sich unter anderem mit dem „Gender Pay Gap“, der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen erklären. „Um fürs Alter vorsorgen zu können, ist es wichtig, dass heutige und zukünftige Generationen von jungen Frauen ihre Berufswahl frei von Geschlechterklischees treffen“, sagt Clark-Expertin Cornelia Hoppe. „Denn nur so können Frauen sorgenfreier in die Zukunft blicken.“

Auslandszeiten der Rentenversicherung korrekt übermitteln

In verschiedenen europäischen Staaten leben und arbeiten? Für viele Menschen ist das Alltag. Da Auslandszeiten für einen Rentenanspruch relevant sein können, sollten sie dem Rentenversicherungsträger mitgeteilt werden. Denn um eine Rente zu erhalten, müssen Voraussetzungen erfüllt sein, unter anderem die Mindestversicherungszeit. Für langjährig Versicherte, die mit 63 in Rente gehen wollen, liegt diese in Deutschland bei 35 Jahren. Beschäftigungszeiten aus verschiedenen Ländern können dafür zusammengerechnet werden. Sind die Voraussetzungen für eine Rente erfüllt, zahlt jedes Land die Leistung aus dort zurückgelegten Zeiten. Deshalb können Rentenzahlungen zeitgleich aus mehreren Staaten erfolgen. Infos rund um die Auslandsrente gibt es online unter www.deutsche-rentenversicherung.de und per Telefon: 0800 10 00 48 00.

Anzeige

Experten im Fokus

Das Bundes-Versorgungs-Werk der Wirtschaft und der Selbständigen, das Netzwerk für Unternehmer von Unternehmern.

Seit 50 Jahren sind wir Ihr Partner für den Mittelstand.

Wir stehen an der Seite des Unternehmers, in allen Belangen, die unternehmerische Entscheidungen fordern.

Hand in Hand von der Gründung bis zur Unternehmensübergabe begleiten wir Sie als Unternehmer.

Wir gestalten für Sie individuelle Lösungen, vom Personalmanagement über die Versorgung des Unternehmers und der Mitarbeiter bis hin zur rechtssicheren Gestaltung von Verträgen aller Art.

Mit der Beständigkeit und Tradition des hanseatischen Kaufmannstums analysieren, optimieren und beraten wir Sie partnerschaftlich und erzielen gemeinsame Erfolge im Team.

Bundes-Versorgungs-Werk, Ihr Partner als Unternehmer, für Ihr Unternehmen.

BVW
BUNDES-VERSORGUNGS-WERK
der Wirtschaft und der Selbständigen e.V.

BVW – Bundes-Versorgungs-Werk der Wirtschaft und der Selbständigen e.V.

Weidenbaumsweg 103, 21035 Hamburg
Tel. 040 36 90 550, E-Mail: info@bvwev.de, Web: www.bvwev.de



Ihr Office kann's besser!

Die IGOS GmbH & Co. KG vereint als Business Solution Provider zehn komplexe Märkte der ITK-Branche. Als zentraler Ansprechpartner für kleine Büros bis hin zu international agierenden Konzernen laufen bei IGOS alle Fäden rund um Drucken & Kopieren, Sicherheit & Schutz, Managed Services und Digitalisierung sowie vielen weiteren Bereichen zusammen. Der smart skalierbare Service aus einer Hand umfasst nicht nur die technische

Seite Ihrer Büro-Prozesse, sondern auch die Optimierung, Überwachung, Wartung und Problemlösung bei allen kleinen und großen Herausforderungen rund um IT, Print und Kommunikation. IGOS berät, vermietet, verkauft, bringt zusammen, was zusammengehört und macht Ihr Office rundum sorglos: Als Ihr IT Partner, Ihr Service aus einer Hand, Ihr Business Solution Provider – Ihr IGOS!

IGOS
GmbH & Co. KG

Standort Hamburg
Colonnaden 36
20354 Hamburg
040 300 399 60-0

Standort Buxtehude
Bahnhofstraße 35
21614 Buxtehude
04161 865 048-0

info@igos.hiv
igos.hiv

CORINNA REIBCHEN



Nach 20 Jahren Erfahrung im Bereich Financial Services und einer Karriere bei großen Beratungsunternehmen hat Corinna Reibchen ihr eigenes Consulting-Unternehmen passcon gegründet und innerhalb von nur drei Jahren zum internationalen Erfolg geführt – jetzt unterstützt sie dich als Führungskraft von morgen auf dem Weg an die Spitze!

Mit ihrer Unternehmerakademie hilft sie dir, dein Unternehmen zu gründen, zu skalieren und erfolgreich zu verkaufen. Ganz nach dem Motto: Zieh dein Ding durch und arbeite an deinen Zielen und Träumen.

Es ist dein Leben und du hast nur eins.

Tel.: 040 - 80 80 93 323

Mobil: +49 152 04 28 09 86

Mail: creibchen@gmail.com

Web: CorinnaReibchen.com | Personal (corinna-reibchen.com)

Sind auch Sie Experte auf Ihrem Fachgebiet und möchten crossmedial werben?



Wir beraten Sie gern unter 040/866 22 699
oder unter abendblatt@kmsmedia.de

Hamburger Abendblatt

FUNKE Medien Hamburg GmbH, Großer Burstah 18-32, 20457 Hamburg