

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: Diversity als Wettbewerbsvorteil und Wirtschaftsfaktor

Intro:

Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie. Der Podcast rund um Weiterbildung und Lernen in der Mobilitätsbranche.

Catharina Goj:

Nächster Halt: Diversity als Wettbewerbsvorteil und Wirtschaftsfaktor. Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie. Mein Name ist Catharina Goj.

Heute wollen wir über Vielfalt sprechen. Wie wichtig Vielfalt bzw. Diversity für die Unternehmen ist, zeigt sich mittlerweile nicht nur in der Unternehmenskultur selber und im Miteinander der Mitarbeitenden, sondern auch in bezifferbaren Fakten bzw. Zahlen. Und deswegen möchte ich gleich zu Beginn dieser Folge einen Satz aus der Studie „Diversity even matters more“ von McKinsey zitieren. Der Satz lautet: „Europäische Unternehmen mit gemischten Führungsteams haben eine über 60 % höhere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein.“

Meine Gäste in dieser Folge sind Sonja Schmutzer und Georgina Layritz von den Stadtwerken München, kurz SWM. Sonja ist Leitung, Politik und Verbände sowie Mitgründerin des Frauennetzwerkes der SWM und Georgina Diversity-Managerin. Schön, dass ihr beide heute da seid.

Sonja Schmutzer:

Hallo.



Georgina Layritz:

Danke für die Einladung.

Catharina Goj:

Wenn wir über Vielfalt im Kontext der Unternehmenskultur sprechen, sprechen wir auch über die sieben Dimensionen der Vielfalt. Welche sind das?

Georgina Layritz:

Genau. Also bei der Stadtwerke München orientieren wir uns da an der Charta der Vielfalt. Die hat die sieben Dimensionen definiert und das ist mehr als nur Frauen.

Das ist einmal Alter und Generationen Vielfalt, also das Miteinander der verschiedenen Generationen in einem Unternehmen, dann das ganze Thema ethnische Herkunft und Nationalität. Da fällt das ganze Thema Rassismus auch mit rein, die Internationalisierung von Unternehmen. Und so weiter und so fort. Dann kommt das ganze Thema Geschlecht. Also bei uns heißt es Gleichstellung aller Geschlechter. Da ist das ganze Thema Frauenförderung mit drin, aber auch speziell noch mal auch Vereinbarkeit für Frauen, für Männer. Wie man da einfach ein ausgewogenes

Geschlechterverhältnis herstellen kann. Dann das ganze Thema körperliche und geistige Fähigkeiten. Da gehört das ganze Thema Menschen mit Behinderung mit Einschränkungen dazu. Da fallen aber auch zum Beispiel psychische Erkrankungen mit rein, psychische Einschränkungen. Und dass einfach jeder Mensch eben im Rahmen seiner körperlichen, geistigen Fähigkeiten einfach sein Potenzial in die Unternehmen bringen kann. Dann das ganze Thema Religion und Weltanschauung.

Genau, wo es einfach darum geht, dass auch da hängt auch wieder mit der Internationalisierung der Konzerne auch oft zusammen. Also dass eben Menschen verschiedenen Glaubens auch zusammenarbeiten und auch Wertschätzung erfahren. Dann das ganze Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität. Und da geht es eben rund um alle queeren Themen, die ganzen LGBT-Netzwerke usw. und das ganze Thema soziale Herkunft. Das ist die Dimension, die als neueste dazugekommen ist. Das ist quasi der Klassismuspart. Also welche finanziellen Möglichkeiten zum Beispiel meine Eltern hatten, hat massive Auswirkungen darauf, wie ich mich im Beruflichen entwickeln kann. Da gehören auch diese ganzen Initiativen wie Arbeiterkind usw. dazu. Also einfach welchen sozialen Background habe ich, weil das einfach ganz massiv Auswirkungen darauf hat, welche Chancen ich habe.

Catharina Goj:

Das ist eine super Überleitung auch zu meiner nächsten Frage. Denn es gibt ja nicht nur diese sieben Dimensionen der Vielfalt, die du gerade beschrieben hast, sondern es gibt noch zusätzliche Parameter, die diese sieben Dimensionen beeinflussen, ganz besonders auch den Arbeitsalltag. Kannst du das noch

mal genauer erläutern?

Georgina Layritz:

Es gibt quasi die, das sind die inneren Diversity-Dimensionen. Da gibt es nochmal die äußeren, dass es dann eben solche Umstände wie zum Beispiel: Habe ich Kinder, habe ich keine Kinder. Irgendwie arbeite ich in der Stadt, wo ich bin, muss ich meine Eltern noch pflegen.

Also ganz viel Care-Tätigkeiten, die natürlich nochmal Rahmenbedingungen setzen. Also welche Möglichkeiten habe ich auch einfach quasi Energie in die Arbeit noch mal zusätzlich zu stecken. Solche Themen gehören da dazu.

Catharina Goj:

Um das alles zu gestalten und zu berücksichtigen, braucht es eine gut funktionierende Unternehmenskultur.

Wie kann damit umgegangen werden innerhalb der Unternehmen? Bezüglich Maßnahmen vielleicht auch schon, auch wenn wir da später noch mal konkreter drauf kommen, damit man diese sieben Dimensionen verankert.

Georgina Layritz:

Also es ist ein relativ langer Prozess, bis das verankert ist. Ich glaube, in ganz viele Unternehmen sind gerade einfach an dem Part, wo der Horizont erstmal erweitert wird. Also zu sehen, okay, es gibt mehr irgendwie. Oft gibt es dann wie gesagt ein Frauennetzwerk. Gerade die Initiativen zur Frauenförderung sind einfach die, die am längsten schon in den Unternehmen sind.

Manchmal gibt es dann auch noch ein queeres Netzwerk, aber die anderen Dimensionen werden oft nicht genug

betrachtet, obwohl sie so ein strategisch wichtiges Thema für die Unternehmen sind. Also gerade das ganze Thema Generationen-Vielfalt ist glaube ich was, was ganz, ganz wichtig ist im Hinblick auf demografischen Wandel. Die Themen, auch wie Internationalisierung der Unternehmen, glaube ich, wird immer wichtiger. Bei uns ist einfach auch um gegen den Fachkräftemangel anzukämpfen, dass wir zum Beispiel Fachkräfte aus dem Ausland jetzt rekrutieren usw. Also gerade auch kommunale Unternehmen, die ganz gerne sehr kommunal waren, also halt regional, für die das bisher noch nicht so ein Thema war. Da ändert sich einfach gerade noch mal stärker was, weil einfach diese Internationalität vermehrt reinkommt.

Am Anfang du hattest ja auch die Studie von McKinsey angesprochen. Das ist, glaube ich, ganz, ganz wichtig, da auch noch mal darauf hinzuweisen, dass per se vielfältige Unternehmen, glaube ich, nicht unbedingt alle wirtschaftlich erfolgreicher sind, sondern es geht um die Unternehmen, die es eben geschafft haben, eine inklusive Unternehmenskultur zu etablieren, damit auch alle verschiedenen Perspektiven, die man ja dann also der Vorteil von heterogenen Teams sind ja die vielen, vielen Perspektiven, die auf einmal in einem Unternehmen sind und nur dann, wenn diese auch als Bereicherung gesehen werden, als gleichwertig angesehen werden, dann schafft man es, das volle Potenzial dieser Vielfalt auch hebt.

Und wenn man jetzt zum Beispiel ein Unternehmen ist, was zwar sehr heterogen ist, aber wo Diskriminierung an der Tagesordnung ist, wo die Leute eingenordet werden mit: Wir haben das immer schon so gemacht und jeder muss sich daran halten, dann wird auch ein vielfältiges Unternehmen

nicht wirtschaftlich erfolgreicher sein, sondern da geht es wirklich darum, dass man diese Kultur schafft zu ändern. Und da gibt es eben dann verschiedenste Maßnahmen, die man ergreifen kann.

Catharina Goj:

Wenn man sich dann quasi anpassen muss, wenn man ins Unternehmen kommt und nicht mitgestalten darf. Das ist, glaube ich, auch schwierig heutzutage, und dann fühlt man sich nicht wohl und nicht wertgeschätzt.

Sina Schmutzer:

Aber ich glaube, das ist auch genau der Punkt, den Giorgina gerade gesagt hat. Diversity - Da geht es nicht um den Selbstzweck, sondern tatsächlich darum, die Kultur in den Unternehmen zu verändern. Und also du hattest ja vorhin auch die McKinsey-Studie angesprochen, die ja eben ganz klar belegt, dass Unternehmen, die sich mit dem Thema Diversity beschäftigen und das aktiv im Unternehmen implementieren, tatsächlich wirtschaftlich besser aufgestellt sind. Und je diverser ein Team ist, umso diverser kann man auch an bestimmte Problemstellungen herangehen. Man kommt zwar in homogenen Teams vielleicht schneller zu einer Lösung, aber ob das immer die sinnvollste Lösung ist, die dann später auch sich im Wettbewerb am Markt besser durchsetzt, das ist natürlich noch mal eine andere Frage. Und darum geht es eben auch beim Thema Diversity. Das ist für die Unternehmen eben auch in Zukunft ein Wettbewerbsfaktor.

Catharina Goj:

Genau. Wir wollen ja auch eine Podcast Folge über Wettbewerbsvorteile und Wirtschaftsfaktoren sprechen. Das ist ja, wie

ihr schon angesprochen habt,
Fachkräftemangel - großes Thema.

Diversity wird ja häufig auch so ein bisschen als softes Thema angesehen in Unternehmen. Und du hast gerade schon angesprochen, die Wirtschaftlichkeit spielt dabei heutzutage auch eine große, große Rolle. Und es ist nicht nur Arbeit für welche, die sich vielleicht ein bisschen damit schwer tun, sondern man hat auch tatsächlich Wettbewerbsvorteile da.

Georgina, du hast es gerade schon angesprochen Thema Religion kann ein großer, großer Vorteil auch gerade für unsere Verkehrsunternehmen sein, wenn es um Schichtarbeit geht.

Weil Feiertage, Ruhetage in den unterschiedlichen Weltreligionen unterschiedlich gehandhabt werden, kann man sich da wundervoll ergänzen. Aber was sind denn noch Wettbewerbsvorteile? Wenn ich mich mit Diversity auseinandersetze?

Georgina Layritz:

Also vielleicht einfach noch mal um das ganze Thema Fachkräftemangel anzusprechen. Das ist natürlich ein ganz großer Punkt. Also wir werden einfach in Zukunft Schwierigkeiten haben, die Stellen zu besetzen. Und wenn man da einfach schafft, seine Zielgruppe zu erweitern, dass man eben Menschen aus dem Ausland nimmt, Frauen vermehrt in die Berufe integrieren kann, dann ist es natürlich einfach ein Wirtschaftsfaktor, weil halt die Leute den Job machen können. Und das ist ja, glaube ich, am Ende muss halt der Bus fahren und die Trambahn fahren und wir merken, dass je größer der Druck wird, Stellen nachzubesetzen, desto flexibler werden die Menschen in ihren Denkmustern mit: Wer könnte denn passend für einen Job sein?

Also wenn es für manche Berufsgruppen einfach jetzt noch sehr, sehr starke Rollenvorstellungen gibt. Wer einen Beruf machen kann, sehen wir, je höher der Druck wird, dass die Stellen nicht besetzt werden, je flexibler werden die Menschen in ihrem Denken.

Also natürlich kann es vielleicht auch eine Teilzeitfrau sein oder ein Teilzeitmann. Oder man schafft es irgendwie mit durch. Also die ganze Arbeitswelt wird dadurch flexibler. Und was einfach den Vorteil für Diversity noch mal hat, ist, dass dann einfach individueller auf die Bedürfnisse der einzelnen Menschen eingegangen werden kann. Und dadurch sehen wir, dass das einfach ein Riesen-, Riesenthema ist.

Wenn die Leute sich in den Unternehmen wohlfühlen, ist die Fluktuation geringer. Das heißt, wir sparen uns einfach Geld, weil wir nicht neu einstellen müssen.

Die Krankheitstage gehen runter, Das heißt, auch da spart das Unternehmen sich einfach Geld. Wenn die Leute gerne zur Arbeit kommen, ist es einfach für das Unternehmen besser, weil uns weniger Geld flöten geht, durch hohe Krankheitstage, durch ständigen Wechsel, durch Neueinstellungen usw. und so fort. Und das andere große Thema, da kannst du dann ja später auch noch mal kurz was dazu sagen, ist das ganze Thema der EU-Taxonomy.

Also es gibt neue EU Richtlinien, die Nachhaltigkeit betreffen und die Nachhaltigkeit der EU wird eben ganzheitlich betrachtet, wo eben social einen Riesenpart ist. Also nicht nur quasi die ökologische Nachhaltigkeit, sondern auch eben die soziale. Und da fällt das ganze Thema Diversity mit rein. Das heißt, die Unternehmen werden zukünftig berichten müssen, welche Maßnahmen zur Vielfaltsförderung sie ergreifen und das

wiederum hat noch mal finanzielle Auswirkungen. Sonja, magst du das noch mal ausführen?

Catharina Goj:

Genau. Ganz kurz dazu vielleicht. Ihr habt ja auch das kannst du so ein bisschen vielleicht auch zusammen beantworten. Ihr habt ja auch ein Frauennetzwerk bei der WM gegründet. Was für Vorteile seht ihr in so einem? Oder siehst du, Sonja, in so einem Frauennetzwerk, außer dass ihr euch gegenseitig empowert, aber auch vielleicht für Vorteile für das Unternehmen selber?

Sonja Schmutzer:

Genau. Vielleicht noch die Ergänzung zum Thema Taxonomie, weil das ist glaube ich auch ein Thema, was bei vielen Unternehmen, gerade auch so im kommunalen Bereich noch gar nicht so angekommen ist, dass diese Nachhaltigkeitsberichtsspflicht, die ja ab 26 kommt, nicht nur Auswirkungen hat, dass man jetzt diesen Bericht schreiben muss, sondern, wie Georgina ja auch schon gesagt hat, dass maßgeblich auch mit sein wird für unsere künftigen Kreditbedingungen, weil sich eben die Finanzwirtschaft künftig auch an diesen Nachhaltigkeitskriterien, an den Taxonomiekriterien orientieren wird. Und da spielen eben neben den ökologischen Themen auch diese sozialen Kriterien eine Rolle.

Das heißt, dass die Unternehmen künftig eben den Banken auch nachweisen müssen, was sie im Bereich der sozialen Kriterien machen, weil sich daran die Kreditbedingungen auch mit orientieren werden. Natürlich nicht alleine, aber eben auch mit orientieren.

Das heißt, dass Unternehmen, die sich eben nachhaltig aufstellen im Hinblick auf ihren ökologischen Fußabdruck, aber eben auch im Bereich der sozialen Themen, wie Diversity, wie Gleichstellung, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Vielfalt etc. die Nase vorn haben bei den Kreditbedingungen. Und dann reden wir eben über harte Euros im Zusammenhang mit Diversity und eben nicht nur als Thema schön platziert in Hochglanzmagazinen, sondern da geht es wirklich um die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen. Deswegen ist es bei uns auch so ein wichtiges Thema, weil wir sind ein Wirtschaftsunternehmen und dass eben auch die Überleitung zu unserem Frauennetzwerk.

Catharina Goj:

Also wenn ich jetzt einen E-Bus haben will und dafür einen Kredit brauche, weil E-Bus ist ja eigentlich nachhaltig und zukunftsfördernd, aber keine, ja, Diversityaspekte in meiner Unternehmenskultur verankert habe bisher, dann wird es schwierig für den Kredit für meinen nächsten Bus. Kann man das so plastisch darstellen?

Sonja Schmutzer:

Ich glaube, so hart wird es nicht sein. Also es wird nicht so sein, dass ich dann keinen Kredit bekomme. Aber wenn ich eben nur nicht alle Punkte auf der Nachhaltigkeitsskala, die ja ESG ist, also alle drei Dimensionen bei den Nachhaltigkeitskriterien abdeckt, dann bekomme ich eben bei der Bank vielleicht ein paar Punkte abgezogen, mit der Konsequenz, dass mein Kredit möglicherweise teurer wird.

Also das ist jetzt nicht so schwarz und weiß zu sehen. Wenn ich kein Diversity-Management habe, dann bekomme ich keinen Kredit mehr.

Aber er wird dann vielleicht an der ein oder anderen Stelle ein bisschen teurer werden, als wenn ich nachweisen kann, dass ich diese ganzen sozialen Kriterien, die in der Taxonomie vorgegeben sind, eben erfülle oder einen Plan habe, wie ich sie im Unternehmen einsetzen werde.

Catharina Goj:

Okay, Stichwort Frauennetzwerk.

Sonja Schmutzer:

Genau. Das Frauennetzwerk haben wir bei den Stadtwerken München schon vor einiger Zeit gegründet, schon 2015, weil wir eben damals auch schon gesagt haben, wir wollen das Unternehmen eben zukunftssicher aufstellen.

Wir wollen, dass die Frauen im Unternehmen gesehen werden. Und wir haben ganz, ganz, ganz viele tolle Frauen bei uns im Unternehmen, die ja ihren Beitrag leisten zur Energie, Wärme und Mobilitätswende. Und wir haben bei uns ungefähr Frauenanteil im Unternehmen von 20 % und haben uns als Ziel gesetzt, als strategisches Unternehmensziel, nicht nur rein das Frauennetzwerk, das wir bis 2025 einen Anteil von 25 % Frauen in Führungspositionen haben wollen. Mit dem Frauennetzwerk wollen wir eben dazu beitragen, die vielen tollen Frauen bei uns im Unternehmen eben sichtbar zu machen, sie zu unterstützen, sich gegenseitig zu vernetzen und das eben nicht nur als reinen Selbstzweck der Frauenförderung, sondern eben auch als Unterstützung, unser strategisches Ziel im Unternehmen zu erreichen und eben auch einfach uns als Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen.

Catharina Goj:

Also wahrscheinlich auch gewisse

Stellschrauben zu drehen und zu fragen: Was braucht man für Punkte, wenn Familie und Beruf vereinbart werden müssen? Was für vielleicht Tandem-Modelle gibt es, wo sich zwei Frauen vielleicht auch einen Job teilen und und und. Kann ich mir gut vorstellen, dass so was auch da mit rein spielt, um die strategischen Ziele dann zu erreichen.

Sonja Schmutzer:

Genau. Also wir haben jetzt mittlerweile knapp 800 Frauen in unserem Netzwerk bei circa 2000 Frauen im Unternehmen insgesamt. Also das ist schon eine veritable Menge. Und wir sind da eben in verschiedenen Formaten im Austausch mit den Frauen, die uns dann eben widerspiegeln, wo dann vielleicht auch bei ihnen der Schuh drückt, wenn es eben darum geht, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, an welchen Themen brauchen denn die Frauen vielleicht noch Unterstützung?

Es gibt verschiedene Seminarangebote, die wir auch tatsächlich gemeinsam mit dem Personalbereich aufgesetzt haben, die speziell für Frauen sind, um Frauen eben gezielt auch auf ihre künftige Führungsposition vorzubereiten. Und da sind wir eben auch wirklich im engen Austausch mit unserer Personalabteilung, aber auch mit den anderen Ressorts bei uns im Unternehmen, um immer wieder auf die Belange der Frauen und der notwendigen Vernetzung und der übergreifenden Zusammenarbeit hinzuweisen und eben dann auch für die Frauen einen geschützten Raum zu bieten, um sich einfach mal untereinander auszutauschen. Dass vielleicht die Projektleiterinnen sich untereinander austauschen, die Frauen auf den höheren Führungsebenen, die Frauen, die gerade auf dem Sprung sind in der Führungsebene.

Da haben wir ganz viele verschiedene Instrumente und Maßnahmen bei uns im Netzwerk, um eben die Frauen hier bei uns im Unternehmen auch gut abzuholen, einzubinden, zu vernetzen und eben auch wirklich dann gemeinsam an den Themen zu arbeiten.

Catharina Goj:

Ihr habt ja jetzt nicht nur das Frauennetzwerk, sondern auch ein queeres Netzwerk, wenn ich euch, wenn ich dich richtig verstanden habe, Georgina, seid ihr der Meinung, dass es aktuell unbedingt notwendig ist, solchen, ich nenne es mal in Führungsstrichen Minderheiten in unseren Unternehmen teilweise, Gruppen und Netzwerke zu bieten, damit sich diese Person sicher fühlen und so genannten Safe Space bei der Arbeit zu schaffen. Oder gibt es vielleicht auch noch andere Mittel? Wenn ich jetzt keine Gruppe oder kein Netzwerk habe?

Georgina Layritz:

Also wir haben inzwischen sogar drei Netzwerke. Wir haben eben die das Frauennetzwerk, was quasi unser OG ist, also die am längsten dabei sind, die am meisten Erfahrung haben. Dann kam eben das queere Netzwerk dazu und seit letztem Jahr haben wir auch noch ein Netzwerk rund um das Thema Barrierefreiheit.

Wichtig ist, glaube ich, zu erwähnen ist, dass bei den Stadtwerken alle Netzwerke selbst gegründet sind. Das heißt, es sind keine Initiativen aus dem Personalbereich, sondern die sind immer selbst gegründet und stehen quasi in Kooperation mit dem Personalbereich und gerade auch mit uns im Diversity-Management. Und ich glaube, das ist ganz, ganz wichtig, damit es eben die Netzwerke sind einfach ganz stark Alley von uns, die diese Themen aber eigenständig

voranbringen.

Das heißt, die können selber ihre Themen platzieren und einfach wirklich die Bedürfnisse, die in der Community geäußert werden, auch nach oben transportieren, ohne dass sie in einem politischen Rahmen gefangen sind, weil die einfach komplett ihr eigenes Ding machen. Wie gesagt, alles in Abstimmung. Wir zahlen alle auf dieselben Ziele ein und sowas.

Die haben inzwischen auch eigene Budgets, aber es läuft an sich, es machen die ihr eigenes Ding und das finde ich sehr, sehr wichtig, damit es eben diesen geschützten Rahmen gibt. Damit es zum Beispiel bei der queeren Community auch da den geschützten Rahmen gibt.

Diese Netzwerke sind, glaube ich, ganz, ganz wichtig, weil wir feststellen, dass in den Dimensionen, die so ein eigenes Netzwerk haben, die Sensibilisierung im Konzern viel, viel höher ist, weil die Netzwerke so eine wichtige Arbeit leisten, die wir vom Diversity-Management alleine überhaupt nicht schaffen würden, einfach auf die Themen aufmerksam zu machen. Und das merkt man ganz stark.

Die Netzwerke, die es am längsten bei uns gibt, ist das Frauennetzwerk und ist die ist die queere Community. Und deswegen haben wir in Führungsstrichen zu kämpfen, was ja total gut ist, dass es wenigstens so weit schon ist, dass wir immer sagen, Vielfalt ist mehr als Frauenförderung und Regenbogen.

Weil das sind die beiden Sachen, die die Leute auf dem Schirm haben, weil die Expertisen einfach seit Jahren da gab es noch gar kein Diversity-Management für diese Themen eingestanden sind. Und das ist, glaube ich, eine ganz, ganz positive Entwicklung, von der ich mir noch viel mehr wünschen würde, weil es einfach, die machen im Endeffekt Lobbyarbeit für ihre Themen im

Unternehmen. Und es ist ganz wichtig, dass diese Interessengruppen hast, die für sich selber eintreten, damit einfach dann das Diversity Management quasi von der HR Seite bei uns und quasi die Communities aus Belegschaft gemeinsam Themen voranbringen können, weil dann schafft man auch einfach mehr.

Sonja Schmutzer:

Also ich glaube, man kann es auch einfach so zusammenfassen: Solange nicht alle Menschen gleichberechtigt überall teilhaben können, brauchen wir Netzwerke.

Catharina Goj:

Mhm. Okay, wenn uns jetzt Menschen zuhören, die Vielfalt auch in ihrem Unternehmen umsetzen möchten, vielleicht ein kleineres KMU, ihr seid recht groß in München, auch vielleicht aufgrund der nackten Zahlen, die wir gerade genannt haben, umsetzen möchten und der eventuellen Problematiken bei Kreditvergaben und co.

Was sind eure Tipps und Tricks zum Starten, also zur Etablierung von Diversity oder vielleicht auch zum Starten eines Netzwerkes?

Georgina Layritz:

Ich starte mit Diversity und dann machst du mit dem Netzwerk weiter. Bei Diversity würde ich sagen: Fangt einfach mal an! Also oft gibt es schon ganz viele Initiativen in den Unternehmen, die nur nicht so gelabelt sind.

Also wie gesagt, ganz viele Sachen der Vielfalts- Förderungen sind keine Themen, die sind ganz neu. Mehrere Generationen haben schon immer zusammengearbeitet. Das ist jetzt nichts, was irgendwie seit Neuestem passiert. Und da einfach zu

gucken: Schaut, was da ist und fangt einfach mal an!

Wie gesagt, die Charta der Vielfalt kann ich sehr empfehlen. Einfach um sich mal ein Bild zu machen, um sich über die Themen zu informieren. Und dann ist es wirklich ein einfach mal einfach mal starten. Wir haben einfach mal den Diversity-Tag gemacht. So den gibt es. Dann kann man sich mit den Themen auseinander gucken, wen haben wir im Unternehmen dazu und einfach mal starten dann tatsächlich gerade bei den kommunalen kann man auch einfach gucken, wie tut man sich zusammen. Also wir zum Beispiel sind ja auch Tochter der Landeshauptstadt München und die haben auch ganz viel schon ausgearbeitet, wo wir uns dann wiederum dranhängen können usw.

Also ich glaube, da ist es einfach, sich mit denen, mit den Playern um einen rum auch einfach gut zu vernetzen und man muss nicht alles neu erfinden. Es gibt ganz viel, was es schon gibt, was man einfach quasi übertragen kann ins eigene Unternehmen und dann einfach mal, bevor es das perfekte Hochglanzkonzept ist, einfach starten mit den ersten Initiativen und das wächst von ganz alleine und ist glaube ich einfach was, wo kein Unternehmen in Zukunft mehr dran vorbei kann. Also ich glaube, dass sich einfach alle Unternehmen sehr gut daran tun, sich mit diesen Themen in Zukunft auseinanderzusetzen.

Catharina Goj:

Das heißt, es braucht schon eine gewisse intrinsische Motivation einzelner Mitarbeitenden, die sich dafür einsetzen und dann auch starten. Also wir hatten das ja auch schon tatsächlich im Vorgespräch besprochen. Thema Diskriminierung. Das geht uns alle an, nicht nur Frauen und queere Personen oder Menschen mit

Migrationshintergrund. Das kann auch Männer betreffen, die nicht Vollzeit arbeiten möchten. Das vielleicht auch noch mal an dieser Stelle.

Gerne Sonja zum Thema Netzwerk.

Sonja Schmutzer:

Genau. Also Georgina hat ja eigentlich auch schon den Hauptpunkt gesagt: Einfach machen. Also machen ist immer besser als gar nichts machen. Und bei uns ist das Netzwerk ja auch über die Jahre gewachsen. Wir haben auch nicht am Anfang das ganze Portfolio unserer Instrumente und Maßnahmen gehabt, wie wir sie jetzt haben.

Wir sind immer jedes Jahr ein Stück größer geworden. Wir haben jedes Jahr mehr Erfahrungen gemacht, haben festgestellt: Ach, das funktioniert vielleicht nicht ganz so gut, dafür funktioniert ein anderes Format vielleicht besser. Also da muss man einfach ein bisschen ausprobieren.

Und das Wichtigste ist, glaube ich, was du, Catharina, auch schon gesagt hattest, die intrinsische Motivation. Wir haben bei uns auch gestartet mit ein paar Kolleginnen, denen das einfach ein Herzensthema war. Wir haben uns zusammengesetzt und überlegt, was können wir denn im Unternehmen machen, um die Frauen sichtbarer zu machen, die Frauen zu fördern, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen, das war eigentlich die Geburtsstunde unseres Frauennetzwerkes. Und wenn du mich fragst, was vielleicht so ein paar Vorschläge wären oder Punkte, die man abklopfen sollte, um ein Netzwerk zu gründen, sind glaube ich das Wichtigste erstmal die Zielsetzung ganz klar definieren, welche Ziele des Netzwerkes verfolgen soll und vielleicht auch, welche sie nicht verfolgen sollen, welche Ziele das Netzwerk nicht verfolgen soll.

Bei uns war es zum Beispiel

Karriereförderung, Wissensaustausch, Work-Life-Balance. Das waren für uns so wichtige Punkte.

Dann ist natürlich immer die Frage, wie setzt man es auf? Also quasi die Frage der Inklusivität. Sollte das Netzwerk erstmal offen für alle Frauen im Unternehmen sein, startet man erstmal mit den Führungskräften. Dann natürlich auch die Frage: Nimmt man die Männer mit in das Netzwerk mit dazu? Als Alley?

Bei uns war es so wir haben erstmal mit den Führungskräften gestartet, haben dann geöffnet für alle Frauen, was dem Netzwerk wirklich auch noch mal sehr gut getan hat. Und seit letztem Jahr haben wir das Netzwerk auch tatsächlich für unsere männlichen Kollegen geöffnet, um eben einfach auch hier niemanden auszuschließen. Unsere Alleys sozusagen, nehmen jetzt auch immer an unseren Fachvorträgen teil und das ist auch wirklich eine ganz tolle Bereicherung.

Was bei uns auch wirklich wichtig war, die Unterstützung der Geschäftsführung der Unternehmensleitung.

Also da kann man dann auch einfach mal die Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen zu den Treffen mit einladen und da auch noch mal einen Austausch gehen. Da geht es um Ressourcen, da geht es um Budget für das Netzwerk und wenn man da die Unterstützung der Unternehmensleitung hat, ist es natürlich durchaus einfacher.

Dann muss man sich überlegen, welche Instrumente und Maßnahmen man anbietet. Regelmäßige Treffen, Mentoring-Programme, Vorträge, externe Veranstaltungen, also externe Referenten und Referentinnen mal einladen. Da muss man sich einfach überlegen, welche Formate man anbieten will. Oder Lunchmeetings,

Frühstücksmeetings. Also da einfach sich überlegen, was man da an anbieten möchte.

Was auch sehr, sehr gut ist, sich mit anderen Netzwerken auszutauschen. Mit also das im Verkehrsbereich gibt es ja auch das Women in Mobility, da kann man sich auch immer noch mal austauschen. Das ist ja auch ein ganz tolles Netzwerk und sich da eben auch vernetzen über das Unternehmen hinaus. Ja, und dann eben einfach auch Kommunikation. Tue Gutes und sprich darüber. Ja, also das ist natürlich auch das A und O, dass man über das, was man in dem Netzwerk macht, Transparenz schafft, darüber redet.

Wir haben zum Beispiel auch bei uns im Onboarding-Prozess ist das Thema Netzwerk auch ein fester Bestandteil, dass Kolleginnen und Kollegen, die bei uns neu anfangen, im Unternehmen auch darüber informiert werden, dass es diese ganzen Communitys gibt und dass sie dort teilnehmen dürfen oder Schrägstrich sollen und da eben einfach das von Anfang an allen auch ganz transparent mitgeteilt wird, dass es diese Netzwerke gibt und haben wir auch zurückgespiegelt bekommen, dass sich die neuen Kolleginnen und Kollegen da auch schon gut abgeholt fühlen, wenn sie dann eben zu den Netzwerktreffen kommen. Das ist natürlich ein wunderbares Instrument, sich als neuer Mitarbeiter, neue Mitarbeiterin im Unternehmen einfach ganz schnell im ganzen Unternehmen zu vernetzen.

Catharina Goj:

Ja, ich sehe auch der Methodenkoffer, was man alles tun kann, ist riesig. Und ihr habt mir erzählt, das kann man noch mal hervorheben, dass es teilweise auch ein Einstellungskriterium bei euren Neuen ist. Also Menschen, die wirklich zu euch

kommen, bei euch arbeiten wollen, weil ihr eben diese Vielfalt an Netzwerken habt.

Ja, ich fand es total spannend und vielen, vielen Dank, dass ihr uns so einen detaillierten Einblick in die Arbeit gegeben habt und natürlich auch klar und deutlich gemacht habt, was für ein krasser Wirtschaftsfaktor Diversity auch in Zukunft haben wird. Ich glaube, das wird uns noch lange begleiten. Euch erst einmal heute: Danke für die Zeit und ja fürs Rede und Antwort stehen.

Sonja Schmutzer:

Vielen Dank, dass ihr dabei seid.

Georgina Layritz:

Sehr gerne!

Outro:

Bei Fragen und Anmerkungen sind wir unter podcast Vdvakademie.de erreichbar.