

Axentiv:

Gut verbunden mit
PAUL HARTMANN

Entory:


360°-Blickwinkel im
Investment Banking

Nexolab:

Die CLAAS
Gebrauchtmaschinen-
strategie 2010

Softlab:

Von is energy zu eon:is

A portrait of Peter Broicher, a middle-aged man with short, graying hair, wearing a dark suit, white shirt, and dark tie. He is sitting in a chair, looking directly at the camera with a slight smile. His hands are clasped in front of him, and he is wearing a watch on his left wrist. The background is a blurred office setting with blue and white tones.

Peter Broicher zu SHAPE

Was wir in den nächsten Monaten und Jahren von SHAPE zu erwarten haben
und wohin sich die Softlab Group entwickeln wird. >> S. 12



Mitarbeiteridentitäten in der Softlab Group

Identität, Vielfalt, Verschiedenartigkeit. Es lohnt sich, darüber nachzudenken. Nicht nur in Bezug auf die Unternehmen der Softlab Group, sondern auch auf ihre Mitarbeiter. Die Menschen, die bei uns täglich zusammen arbeiten, bringen die unterschiedlichsten Identitäten mit: Alter, Geschlecht, Glaube, Familienstand, Herkunft oder sexuelle Orientierung sind nur einige davon. Manche dieser Eigenschaften sind offensichtlich, andere sind erst auf den zweiten Blick erkennbar oder bleiben ganz verborgen. Wie gehen wir in der Softlab Group damit um?



>> Alter

Für die Vielfalt in einem Unternehmen ist auch die unterschiedliche Altersstruktur wichtig. In über 20 Jahren Berufserfahrung in unterschiedlichen Unternehmen habe ich festgestellt, dass gerade ältere Kollegen oft eine völlig andere Sichtweise auf Dinge eröffnen. Das liegt zum einen an deren vielfältigen Erfahrungen, aber auch an der oft ruhigeren, distanzierteren Sichtweise. Mir hat das bei meiner Arbeit neue und wertvolle Impulse gegeben, obwohl es nicht immer einfach war, den Rat anzunehmen.

Cornelia Eberhard, Entory

>> Herkunft

Unterschiede wie Staatsangehörigkeit, Glaube, Herkunft, Geschlecht oder Hautfarbe sind wichtige Faktoren, die einem Mensch begegnen und in einer intakten Gesellschaft als Herausforderung zur Integration angenommen werden müssen. In der heutigen Welt der Globalisierung und Marktwirtschaft sind solche Kriterien nicht mehr maßgebend. Der Erfolg zählt. Erfolg in der Arbeitswelt ist allerdings nicht selbstverständlich. Er beruht auf fachlichen Kompetenzen einer Person, aber auch auf Eigenschaften wie Kulturverständnis, Menschenkenntnis und Teamgeist. Auch in der Arbeits-

welt sollten die nationalen und kulturellen Unterschiede zur Bereicherung des Arbeitslebens genutzt werden. Der Erfolg hat nur dann Mehrwert, wenn er langfristig gesichert werden kann. Viele Faktoren beeinflussen den Erfolg eines Unternehmens. Akzeptanz, Verständigung und Toleranz gehören als Basis dazu.

Bekim Bajraktari, Softlab

>> Geschlecht

Ich habe nie darüber nachgedacht, dass mein Frausein irgendetwas an der Übernahme von Aufgaben im Vergleich zu fachlich gleich qualifizierten, männlichen Kollegen ändern könnte. Von Seiten meiner Arbeitgeber und Kollegen wurde das auch nie in Frage gestellt. Nach meinen Beobachtungen empfinden es männliche Kollegen eher als positiv für das Arbeitsklima, wenn Frauen mit im Team arbeiten, und Vorgesetzte wissen die oft besondere Kommunikationsfähigkeit und Zielorientierung zu schätzen, mit der Frauen in noch männlich dominierten Berufen ausgestattet sind.

Dr. Pia Mondal, Nexolab GmbH

>> Religion

„Wir wollen die Leidenschaft unserer Mitarbeiter für die Beratung. Bei Axentiv zählt die Aufgabe, das Projekt, die Lösung und der Kunde. Axentiv ist nicht uniform, sondern ein Team aus starken Persönlichkeiten. Daher möchten wir, dass unsere Mitarbeiter sich selbst und ihren Idealen treu bleiben.“

Katja Olbert, Axentiv

Diversity – das Potenzial von Vielfalt nutzen

Suxsess: Herr Kluge, welche Ziele verfolgt der Völklinger Kreis (VK)?

Torsten Kluge: Als Berufsverband schwuler Führungskräfte setzen wir uns für ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Lebensumfeld ein. Das wollen wir in erster Linie für unsere Mitglieder erwirken. Aus der Arbeitswelt heraus ergeben sich dann auch Änderungen in der Gesellschaft. Unsere Mitglieder bilden ein Netzwerk, das den Austausch von Informationen fördert. Der Verband bietet Möglichkeiten der Weiterentwicklung des Einzelnen.

Suxsess: In puncto politischer und gesellschaftlicher Anerkennung haben Schwule in den vergangenen Jahren viel erreicht. Sind die Anliegen des VK überhaupt noch zeitgemäß?

Torsten Kluge: Auf jeden Fall. Die Frage, wie weit man als schwule Führungskraft überhaupt kommen kann, ist nach wie vor aktuell. Oft herrscht noch das alte Rollenbild vor, nach dem ein Manager Frau und Familie haben sollte. Zuhause soll alles „stimmen“, damit der Manager auch belastbar ist. Die schwule Führungskraft landet hier häufig ruckzuck in der Ecke, nach dem Motto „Das ist bei dem ja alles ziemlich instabil.“ Die Folge: Sie geht leer aus, wenn der Aufstieg ansteht. Die gläserne Decke zeigt ihre Wirkung.

Suxsess: Womit haben schwule Manager im Arbeitsleben noch zu kämpfen?

Torsten Kluge: Ich kann Ihnen jetzt glücklicherweise keinen aktuellen Fall von Diskriminierung oder Mobbing nennen. Vieles wirkt unterschwellig. Ich habe beispielsweise einen Kollegen, der Beruf und Privates strikt trennt, weil er meint, dass er sonst mit seiner Karriere nicht mehr weiterkommt. An diesem Punkt geht die Versteckerei los. Dadurch wird eigentlich das Unternehmen geschädigt. Wenn Mitarbeiter sich in ihrem Arbeitsumfeld verkapseln, wenn eine Legende aufgebaut wird, wenn irgendwelche Dinge erfunden



werden, nur um dem Klischee zu entsprechen – dann sind das Lügengebäude, die zunehmend immer mehr Energie kosten. Umso schlimmer ist es dann, wenn diese zusammenstürzen.

Suxsess: Outing am Arbeitsplatz ist also schwierig ...

Torsten Kluge: Viele haben Angst davor, dass gewitzelt oder gelästert wird und kapseln sich lieber ab. In einem Unternehmen, das nichts dagegen tut, hat es der Einzelne natürlich noch schwerer, weil das allgemeine Klima den offenen Umgang damit nicht unterstützt.

Suxsess: Was kann ein Unternehmen tun, damit das anders wird?

Torsten Kluge: Wenn, dann sollen die Führungskräfte etwas ändern. Ich kann den Krieg der Ameisen führen, aber besser ist es, ich versuche es top down, indem ich sage: „Bei uns sind alle gleich geachtet – egal, welche Herkunft, Rasse, sexuelle Orientierung, welches Geschlecht oder Alter sie haben. Wer diskriminiert, hat hier nichts zu suchen.“ Manchmal braucht es eben den erzieherischen Druck und auch Sanktionsmöglichkeiten. In einer Firma, die ein klares Statement zu diesem Thema abgibt, kann der Einzelne leichter sagen, wer er ist und sich besser entfalten – zum Nutzen seines Unternehmens.

Suxsess: Manche Unternehmen meinen vielleicht: Das ist doch alles egal. Die Mitarbeiter sollen einfach nur kompetente Kundenberater sein.

Torsten Kluge: Die Frage ist: Sind sie das wirklich? Wir verbringen mindestens ein Drittel des Tages in der Arbeit. Da ist es gar nicht möglich, den privaten Bereich völlig auszugrenzen. Ich glaube niemandem, der mir das weismachen will. Am Montag erzählt man, wie das Wochenende war, am Freitag erzählt man, was so geplant ist in der Freizeit. Ich bin als Mensch, als Ganzes am Arbeitsplatz. Wenn ich da schon anfangs, mich zu verbergen, bin ich kein guter Berater mehr, weil ein Großteil der persönlichen, emotionalen Ebene einfach ausgeblendet wird. Das Getuschel geht erst dann los, wenn jemand versucht, prinzipiell nur beruflich zu sein. Die fachliche Schiene ist eines, die menschliche gehört aber genauso dazu, um in der Zusammenarbeit mit dem Kunden Vertrauen herzustellen.

Suxsess: Was hat ein Unternehmen von einem offenen Umgang mit „Diversity“?

MEHR ZUM THEMA

Linktipp:

>>> www.vk-online.de / mail@vk-online.de / Tel. (0221) 5461979 / Fax (0221) 9541757

Buchtipps:

- >>> Diversity – Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern, von Michael Stuber, Luchterhand Verlag
- >>> Management of Diversity – Neue Personalstrategien für Unternehmen. Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus?, von R. Roosevelt Thomas, Dr. Th. Gabler Verlag
- >>> Diversity Dimension Alter von Viviane Schmidt, Vdm Verlag Dr. Müller



Torsten Kluge: Der Mitarbeiter fühlt sich wohler. Das macht ihn kreativer und produktiver. Das Unternehmen seinerseits erfährt viel mehr, beispielsweise über seine Kunden, weil die Vielfalt der Kunden mit ihren Ansprüchen und Wünschen sich zu einem großen Teil schon in der Vielfalt der Mitarbeiter abbildet. Das ist ein riesiger Nutzen. Diversity ist meines Erachtens kein Ausdruck von Gutmenschlichkeit, sondern ein knallharter Businessfaktor. Wenn ich dieses Potenzial als Unternehmen nutze, habe ich einen Wettbewerbsvorteil. Unternehmen, die sich die Idee von Diversity zu eigen machen, sind außerdem als die besseren Arbeitgeber bekannt. Das ist im Kampf um die Köpfe ganz wichtig.

Suxsess: Welche Facetten gehören zur Arbeit des VK?

Torsten Kluge: Unsere Ursprünge liegen im Networking – im Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern. Dieser Aspekt wird bis heute groß geschrieben. Wir haben beispielsweise neben den Regionalgruppen in 20 Städten eine ganze Menge Fachgruppen für den themen- und branchenorientierten Austausch – u.a. auch im Bereich IT. Hier halten Mitglieder aus den eigenen Reihen Fachvorträge und organisieren Tagungen. Wir haben auch eine Fachgruppe Human Resources, die durch ihr Know-how die Mitglieder beraten kann – beispielsweise zur beruflichen Neuorientierung, aber auch im Fall von Mobbing.

Suxsess: Und jenseits des Networking?

Torsten Kluge: ... und der verbandsinternen Weiterbildungsmöglichkeiten loben wir beispielsweise den Max-Spohr-Preis aus. Dieser zielt darauf ab, Unternehmen, die im Bereich Diversity erfolgreich aktiv sind, zu finden, zu bewerten und auszuzeichnen. Die öffentlichkeitswirksame Verleihung, zuletzt an die Deutsche Bahn, würdigt nicht nur die Ergebnisse des jeweiligen Preisträgers, sondern hilft uns auch, unser Ziel der Öffentlichkeit zu vermitteln.

Auf der politischen Schiene haben wir uns beispielsweise als Lobby wesentlich an der Entstehung des neuen Lebenspartnerschaftsgesetzes beteiligt. Auch die Umsetzung des europäischen Antidiskriminierungsgesetzes liegt uns am Herzen.

Suxsess: Wohin können sich denn lesbische Führungskräfte wenden?

Torsten Kluge: Hier haben wir mit den „Wirtschaftsweibern“ einen Partnerverband. Dieser hat ähnliche Ziele wie wir. Außerdem haben die „Wirtschaftsweibern“ noch ein Thema mehr als wir, weil ihr Verband sich auch mit der Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen auseinandersetzt. Diese müssen ja häufig unter hohem Druck von Vorurteilen unter Beweis stellen, dass sie ihrer Position auch gewachsen sind.

Suxsess: Für interessierte Leser: Wer kann beim VK mitmachen?

Torsten Kluge: Die Mitglieder des VK sind schwule Selbständige und Führungskräfte, die in ihrem beruflichen Umfeld in Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Politik, Verwaltung und im sozialen Bereich entscheidend oder prägend wirken. Das können sowohl fachliche als auch Führungskräfte mit Personalverantwortung sein. Es sollen Leute sein, die in der Gesellschaft und in ihrem beruflichen Umfeld etwas bewegen und Verantwortung übernehmen wollen. Wer sich darin wiederfindet und Teil eines erfolgreichen Netzwerkes sein will, der erreicht uns über unsere Homepage, per E-Mail, Telefon oder Fax.

Herr Kluge, vielen Dank für das Interview!