

1 + 1 = 3

Am Fachkräftemangel können Unternehmen nichts ändern, an der Vielfalt in ihrer Belegschaft schon. Wer sein Team nach dem Grundsatz „Unterschiede ergänzen sich“ besetzt, hat gute Chancen, dass aus weniger mehr und Innovatives entsteht.

Die Babyboomer-Generation scheidet nach und nach aus dem Berufsleben aus. Immer weniger Fachkräfte rücken nach. Für Unternehmen wird es spürbar schwieriger, Mitarbeitende zu finden, die nach Alter, Geschlecht oder kultureller Zugehörigkeit ins gewohnte Bild passen. Ein Lösungsansatz: Diversität zulassen.

Diese Notwendigkeit kann zum Erfolgsfaktor werden. Gemischte Teams bringen Mehrwert für Menschen, Unternehmen und Kunden.

In altersgemischten Teams lernt der Jüngere aus der Erfahrung des Älteren. Der Ältere erhält Einblick in neue Methoden oder digitale Techniken. Team und Unternehmen profitieren vom direkten Wissenstransfer – fern aller Datenbanken oder Wikis und bevor wertvolles „Wissen plus Erfahrung“ in den Ruhestand gehen.

Mit Frauen und Männern treffen unterschiedliche Denk-, Handlungsweisen und Kommunikationsstile aufeinander. Das verbessert das Arbeitsklima und ist ein Vorteil im Vertrieb – mit der Varianz im Team steigt die Chance auf gute Passung bei unterschiedlichen Kunden. Auch Mitarbeitende mit anderem kulturellen Hintergrund bringen neue Sicht- und Herangehensweisen

und damit ein Plus an Kreativität ins Team. In internationalen Unternehmen können sie durch ihr kulturspezifisches Verständnis unter anderem Türen in neue Märkte öffnen. Insbesondere bei interdisziplinärer Besetzung sorgen gemischte Teams für neue, bessere und mehr Ideen. Diversität stärkt die Innovationskraft im Unternehmen.

Was Unternehmen zögern lässt: In diversen Teams treffen unterschiedliche Werte aufeinander. Für die eine steht die Arbeit an erster Stelle, bei dem anderen geht die Familie vor und für den dritten ist Freizeit das höchste Gut. Die eine trägt Kostüm, der andere Tattoo und Baseballcap. Kann das gut gehen? Natürlich, denn all das ist in Ordnung. Jede Generation, jede Kultur, jeder Mensch tickt anders, das ist normal und gut so. Erforderlich sind der Wille und der Mut, das Anderssein zu akzeptieren, auszuhalten und zum Vorteil des Unternehmens zu nutzen.



Das gelingt, wenn Führung den Raum für das erfolgreiche Miteinander schafft: Indem sie akzentuiert, also individuell angepasst führt, zwischen den Menschen vermittelt und gleichzeitig eine klare Richtung vorgibt. Diese Zielrichtung muss Konsens im Team und im Unternehmen sein. Denn für ein gemeinsames Leistungsziel kann

man bei aller Verschiedenheit engagiert und effizient zusammenarbeiten, dank der Verschiedenheit sogar effektiver und heute zunehmend im agilen

Projektmodus. Ein weiterer Grundanspruch an die Führungskraft ist daher, dass sie neben Empathie Gespür dafür mitbringt, was der oder die Einzelne zum Teamerfolg beitragen kann. Sie ist jemand, der andere zum optimalen Leistungsniveau führt.

Letztendlich entscheidet die Unternehmenskultur, ob aus der Diversität ein Vorsprung oder Rückschritt wird. Es reicht nicht, nur aus dem Sachzwang heraus gemischte Teams zu bilden. Diversität muss Top-down gewollt, über alle Ebenen verstanden und gelebt werden. Dann wird sie zur Bereicherung.



Günter Walter, Dipl.-Betriebswirt, weiß aus eigener Erfahrung: In Großfamilien kann der Generationenmix nur gelingen, wenn man sich in seiner Unterschiedlichkeit akzeptiert und durch das Schaffen gemeinsamer Bezugspunkte und Erfolgserlebnisse gemeinsame Werte wachsen. Das funktioniert in Unternehmen nach ähnlichem Muster.

»liebich-partner.de/guenter-walter



Philipp Metzger, MBA, B.Eng., B.Theol., schätzt die kreative Herangehensweise an Problemstellungen von alters- und geschlechterunterschiedlichen Teams und kennt die Vorzüge interdisziplinärer Zusammenarbeit aus eigener Erfahrung. Der internationale Vertriebsexperte ist überzeugt, gut geführte Teams sind ein Schlüssel für nachhaltige Innovation.

»liebich-partner.de/philipp-metzger