

# Alles eine Frage der Perspektive

Gleich und Gleich gesellt sich gern. Wir umgeben uns oft mit Leuten, die ähnlich ticken, ähnliche Dinge mögen und einen ähnlichen sozialen und kulturellen Hintergrund haben. Das macht das Leben leichter. Doch wenn alle gleich denken, haben es neue Ideen schwer. Für Unternehmen birgt dies Probleme: Firmen, die auf Gleichheit statt Vielfalt setzen, werden über kurz oder lang dem Wettbewerb hinterherhinken. Grund genug für Endress+Hauser, Vielfalt im Unternehmen zu fördern.



V. l. n. r.: Yuan Zhou (Produktmanagerin), Paboy Ceesay (Produktionsmitarbeiter), Raphael Singh (Produktionsplaner), Sumitra Magdalin Corraya (Entwicklerin), Anna Fischer (Assistentin) und Enzo Alduino (Gruppenleiter Produktion)...

Als vielfältig gilt eine Gruppe dann, wenn sie in puncto Geschlecht, Nationalität, Hautfarbe, Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder sexueller Orientierung bunt zusammengewürfelt ist. Laut zahlreicher Erhebungen, Studien und Erfahrungswerten, treffen vielfältige und integrative Unternehmen bessere und mutigere Entscheidungen als ihre homogen aufgestellten Wettbewerber. Vielfältige, bunt zusammengewürfelte Teams sind eher zu radikalen Innovationen bereit und nehmen dabei künftige Veränderungen bei den Kundenbedürfnissen vorweg. Denn die Teammitglieder haben einen unterschiedlichen Blick auf die Dinge, reden einander weniger nach dem Mund und hinterfragen Probleme kritischer. All dies bringt der Firma einen erheblichen Mehrwert.

Dieser Mehrwert stellt sich aber nur dann ein, wenn ein Unternehmen mehr tut, als Diversity-Leitlinien auf dem Papier zu verabschieden. Wer Vielfalt sagt, sagt gleichzeitig Chancengleichheit, Gleichberechtigung, Offenheit, Wertschätzung und Zugehörigkeit – große Themen, die an jedem einzelnen Arbeitsplatz spürbar verankert sein müssen. Dieses Verankern macht Arbeit, nicht nur für die Personalabteilung bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden. Gefragt sind vor allem die Führungskräfte, die eine bunt zusammengewürfelte Belegschaft zu ebenso bunten, aber

funktionierenden Teams formen müssen. Denn bunte Teams sind nicht per se leistungsfähiger. Erst die richtige Mischung macht's.

**Kluft zwischen den Geschlechtern** Wer Diversity hört, denkt häufig zuallererst an den Anteil von Männern und Frauen in einem Unternehmen und in Führungspositionen im Besonderen. In Berufen, die in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik angesiedelt sind, ist in Deutschland nicht einmal jede vierte Stelle mit einer Frau besetzt.

Die gruppenweite Endress+Hauser-Initiative W.I.N. (Women's Integrated Network) hat sich daher zum Ziel gesetzt, Frauen zusammenzubringen, um hier positive Veränderungen voranzutreiben. Auch Endress+Hauser Level+Pressure beteiligt sich an der Initiative, hat sie aber um wesentliche Themen erweitert. „Wir wollen dafür Sorge tragen, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft, ihre Unterschiedlichkeit als Potenziale einbringen können“, sagt Audrey Ganschar, Abteilungsleiterin im Industrial Engineering. Insgesamt 52 Mitarbeitende engagieren sich im W.I.N.-Team, das Audrey Ganschar leitet. Die bunt gemischte Truppe hat gemeinsam vier Themenfelder identifiziert, um Vielfalt zu fördern. Dazu gehören ein verändertes Mindset,

