

Thema: Der zufriedene Mitarbeiter – Mit Vielfalt punkten

Beitrag: 2:02 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Wären wir alle gleich, wäre es ja langweilig. Was in der Freizeit gilt, ist in Unternehmen nicht immer einfach. Jeder Arbeitnehmer ist anders und hat andere Ansprüche an seinen Job, egal ob Mann oder Frau, 25 oder 50, mit oder ohne Kind. Das ist für viele Unternehmen eine große Herausforderung. Wie man die meistern kann, zeigt der 2. Deutsche Diversity-Tag am 3. Juni (heute, morgen) mit dem Motto „Vielfalt unternehmen!“. Was Diversity überhaupt bedeutet, weiß Mario Hattwig.

Sprecher: Diversity Management ist ein relativ neuer Begriff und bedeutet Vielfalt. Auf Unternehmen bezogen bedeutet Vielfalt zum Beispiel, dass Mitarbeiter unterschiedlich alt sind, aus verschiedenen Ländern kommen oder mal mit und mal ohne Familie sind. Den Vorteil dieser Vielfalt erklärt Barbara David von der Commerzbank.

O-Ton 1 (Barbara David, 0:32 Min.): „Die unterschiedlichen Erfahrungen, Sichtweisen und Herangehensweisen sind ja auch das, was uns in einer Welt, die immer komplexer, technisch versierter und globaler wird, erfolgreich macht. Unsere Kunden und Kundinnen, Geschäftspartner haben viele Facetten und wir können besser mit ihnen zusammenarbeiten, wenn wir sie gut verstehen. Wir profitieren im Übrigen auch davon, wenn unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zufrieden sind. Nehmen wir zum Beispiel das Thema Kinderbetreuung. Eltern arbeiten sehr viel ruhiger und konzentrierter, wenn sie ihr Kind gut betreut wissen.“

Sprecher: Und hier gibt es viele Möglichkeiten für Unternehmen, denn Mitarbeiter sollten sich nicht zwischen Familie und dem Job entscheiden müssen.

O-Ton 2 (Barbara David, 0:17 Min.): „Wir bieten bundesweit Betreuungsangebote im Krippen- und Kindergartenbereich, außerdem eine Notfall- und Ferienbetreuung, die bis zu 25 Tage im Jahr für unsere Mitarbeiter kostenfrei ist. Darüber hinaus Ferienbetreuung für Schulkinder und in Frankfurt einen Schülerhort für die gesamte Grundschulzeit.“

Sprecher: Und auch die Rolle der Väter ändert sich. Sie nutzen Eltern- und Teilzeit immer mehr.

O-Ton 3 (Barbara David, 0:10 Min.): „Es gibt bei uns ein internes Mitarbeiter Netzwerk mit Namen „Fokus Väter“. Dort engagieren sich eine Reihe von Vätern, die zum Beispiel Veranstaltungen und Erfahrungsaustausch für Kollegen organisieren.“

Sprecher: Aber auch für Frauen wird einiges getan. Bis Ende nächsten Jahres soll der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Commerzbank auf 30 Prozent erhöht werden.

O-Ton 4 (Barbara David, 0:15 Min.): „Unser aktueller Anteil liegt schon bei über 27 Prozent. So unterstützen wir beispielsweise über Mentorenprogramme, Workshopangebote, Karrieretage oder ein Vertretungsmodell, um Führungserfahrung sammeln zu können.“

Sprecher: Am Ende sollten sich alle Mitarbeiter in ihrem beruflichen Umfeld wohlfühlen und unbelastet ihrer Arbeit nachgehen können.

Abmoderationsvorschlag: Jeder Mensch ist unterschiedlich und hat verschiedene Wünsche und Ansprüche an seine Arbeit. Und das ist immer wieder eine große Herausforderung für die Unternehmen. Noch mehr Infos zum Thema finden Sie auch im Internet unter commerzbank.de.



im Auftrag von

na•news aktuell
Ein Unternehmen der dpa-Gruppe

Thema: Der zufriedene Mitarbeiter – Mit Vielfalt punkten

Interview: 3:43 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Wären wir alle gleich, wäre es ja langweilig. Was in der Freizeit gilt, ist in Unternehmen nicht immer einfach. Jeder Arbeitnehmer ist anders und hat andere Ansprüche an seinen Job, egal ob Mann oder Frau, 25 oder 50, mit oder ohne Kind. Das ist für viele Unternehmen eine große Herausforderung. Wie man die meistern kann, zeigt der 2. Deutsche Diversity-Tag am 3. Juni (heute, morgen) mit dem Motto „Vielfalt unternehmen!“. Was Diversity überhaupt bedeutet, sagt uns jetzt Barbara David von der Commerzbank, hallo!

Begrüßung: „Hallo!“

1. Frau David, was genau ist Diversity Management?

O-Ton 1 (Barbara David, 0:32 Min.): „Diversity Management ist ein relativ neuer Begriff und bedeutet Vielfalt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unterschiedlich alt, kommen aus verschiedenen Ländern, haben teilweise Familie oder keine. Jeder Mensch, egal, welches Geschlecht, ob mit oder ohne Behinderung, hat seine Stärken und Talente und diese fördern wir bewusst. Das ist eine Bereicherung, weil wir die unterschiedlichen Kenntnisse, Sichtweisen und Erfahrungen im Unternehmen gut nutzen können. Um diese Vielfalt zu erreichen und zu erhalten, dazu kann ein gutes Diversity Management beitragen.“

2. Warum wird Diversity Management immer wichtiger?

O-Ton 2 (Barbara David, 0:38 Min.): „Große Unternehmen, wie die Commerzbank, spiegeln ja die Gesellschaft wieder. Und auch unsere Kunden und Kundinnen, Geschäftspartner haben viele Facetten und wir können sie besser beraten oder besser mit ihnen zusammenarbeiten, wenn wir sie gut verstehen. Wir profitieren im Übrigen auch davon, wenn unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zufrieden sind. Nehmen wir zum Beispiel das Thema Kinderbetreuung. Eltern arbeiten sehr viel ruhiger und konzentrierter, wenn sie ihr Kind gut betreut wissen und sie kommen auch schneller wieder in den Beruf zurück, wenn sie eine gute Betreuung für ihr Kind haben. Diversity Management ist also kein reiner Selbstzweck, sondern macht uns auch als Unternehmen erfolgreicher.“

3. Was kann man als Unternehmen beim Thema Kinderbetreuung machen?

O-Ton 3 (Barbara David, 0:23 Min.): „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich nicht zwischen Familie und Job entscheiden müssen. Wir bieten bundesweit Betreuungsangebote im Krippen- und Kindergartenbereich, außerdem eine Notfall- und Ferienbetreuung, die bis zu 25 Tage im Jahr für unsere Mitarbeiter kostenfrei ist. Darüber hinaus Ferienbetreuung für Schulkinder und in Frankfurt einen Schülerhort für die gesamte Grundschulzeit.“

4. Wie hat sich denn die Rolle der Väter mittlerweile entwickelt?

O-Ton 4 (Barbara David, 0:25 Min.): „Also wir stellen generell fest, dass immer mehr Väter Elternzeit nutzen und Teilzeit arbeiten. Es gibt bei uns ein internes Mitarbeiternetzwerk mit Namen „Fokus Väter“. Dort engagieren sich eine Reihe von Vätern, die zum Beispiel Veranstaltungen und Erfahrungsaustausch für Kollegen organisieren. Das alles unterstützen wir gerne, denn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich frei entscheiden können, wie sie Privatleben und Beruf gestalten.“

5. Und was tun Sie noch für die Frauen?

O-Ton 5 (Barbara David, 0:36 Min.): „Bis 2015 soll der Frauenanteil in Führungspositionen auf 30 Prozent gesteigert werden. Hier sind wir jetzt auf einem guten Weg. Unser aktueller Anteil liegt schon bei über 27 Prozent. Wir haben die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen verbessert. So unterstützen wir beispielsweise über Mentorenprogramme, Workshopangebote, Karrieretage oder ein Vertretungsmodell, um Führungserfahrung sammeln zu können. Darüber hinaus unterstützen wir unser Frauennetzwerk, das kollegialen Austausch und eine breite Informationsplattform zum Thema anbietet.“

6. Wie bekomme ich denn außerdem zufriedene Mitarbeiter?

O-Ton 6 (Barbara David, 0:41 Min.): „Es ist wichtig, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem beruflichen Umfeld wohlfühlen und unbelastet ihrer Arbeit nachgehen können. Egal, ob sie jünger oder älter, homo- oder heterosexuell sind, aus Deutschland oder anderen Ländern kommen. Dafür ist eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur sehr wichtig. Unser Ziel ist, dass wir alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bank einbinden und gerade ihre jeweiligen Stärken nutzen können. Die unterschiedlichen Erfahrungen, Sichtweisen und Herangehensweisen sind ja auch das, was uns in einer Welt, die immer komplexer, technisch versierter und globaler wird, erfolgreich macht.“

Barbara David über das Thema Diversity Management. Vielen Dank für das Gespräch!

Verabschiedung: „Vielen Dank!“

Abmoderationsvorschlag: Jeder Mensch ist unterschiedlich und hat verschiedene Wünsche und Ansprüche an seine Arbeit. Und das ist immer wieder eine große Herausforderung für die Unternehmen. Noch mehr Infos zum Thema finden Sie auch im Internet unter commerzbank.de.

Thema: Der zufriedene Mitarbeiter – Mit Vielfalt punkten

Umfrage: 0:40 Minuten

Anmoderationsvorschlag: In jedem Unternehmen arbeiten unterschiedliche Menschen und die haben unterschiedliche Bedürfnisse. Der eine möchte gerne schon um 7 anfangen zu arbeiten, der andere erst um 9. Viele Paare wünschen sich eine gemeinsame Elternzeit oder brauchen flexible Arbeitszeiten, um Angehörige zu pflegen. Was sollte Ihr Arbeitgeber ändern, um mehr auf Sie einzugehen?

Frau: „Dass man halt also gut kommuniziert, also dass man auch die Möglichkeit hat, mit dem irgendwie über Probleme zu sprechen oder sowas. Und, ja gut, mehr Geld, sicherlich.“

Mann: „Ich wünsch´ mir einen Arbeitgeber, der mehr Wert auf die Meinung seiner Mitarbeiter legt und deshalb öfter auf sie hört vielleicht.“

Frau: „Also ich wünsch´ mir mehr Verständnis von meinem Chef, wenn ich zuhause bleiben muss, weil mein Kind krank ist.“

Mann: „Auf jeden Fall flexiblere Arbeitszeiten.“

Frau: „Also ich hab´ ´n tollen Chef! Ich hab´ bis jetzt noch nicht so Probleme gehabt oder irgendwas. Also alles wunderbar!“

Frau: „Ich hab´ grad gekündigt, weil ich nicht zufrieden war! Gute Arbeitnehmer halten, sozialer sein und deren Potential erkennen und fördern!“

Abmoderationsvorschlag: Das sind viele, vielfältige Wünsche an die Unternehmen. Aber kann eine Firma es wirklich allen Arbeitnehmern recht machen? Wie das geht, erklärt uns in ein paar Minuten Barbara David von der Commerzbank.