

Öffentlicher Sektor - Zukunft gestalten Blog

By PwC Deutschland | 15.06.2023

Diversity allein reicht nicht

Divers besetzte Teams bieten enorme Chancen – wenn die Organisationskultur „DEI“ ist.

Fachkräftemangel, sich verändernde Bedürfnisse der Bürger:innen sowie Modernisierungs- und Digitalisierungsdruck: Bei diesen Herausforderungen geht es um nicht weniger als die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Sektors. Um sie zu gewährleisten, rückt Diversity immer stärker in den Fokus. Doch es braucht ein neues Verständnis dieses Begriffs.

Mit Diversity verbinden viele Menschen Folgendes: Je diverser Teams sind, desto diverser werden – praktisch wie von selbst – deren Ideen. Und desto größer ist die Chance, aktuelle und zukünftige Herausforderungen zu meistern. Das klingt logisch, ist aber zu kurz gedacht. Denn die demografische Vielfalt zu vergrößern, macht die Zusammenarbeit zunächst vor allem komplexer und dadurch herausfordernder.

Vertieftes Verständnis leben

Diversität kann ihr volles Potenzial erst entfalten, wenn sie mit einer Organisationskultur einhergeht, die Unterschiede zwischen Personen als wertvolle Ressource versteht und in der sich alle Menschen gleichermaßen zugehörig fühlen. Dieses vertiefte Verständnis von Vielfalt meint auch der englische Dreiklang „Diversity, Equity & Inclusion“ (DEI). Wofür stehen diese Begriffe?

Diversity (Vielfalt) bezieht sich auf die Unterschiede innerhalb einer Gruppe. Equity (Gleichstellung) beinhaltet, dass alle Individuen unabhängig von ihrem jeweiligen Hintergrund gleiche Entwicklungschancen haben. Und Inclusion (Inklusion) bezeichnet die Zugehörigkeit und Wertschätzung aller Mitglieder einer Gruppe bzw. Organisation. Es ist damit also mehr gemeint als mit dem deutschen Begriff, der meist auf Menschen mit Behinderung begrenzt ist.

Etablieren Behörden zum Beispiel Gleichstellungs- oder Inklusionsbeauftragte, erfüllen sie nur gesetzliche Verpflichtungen – die außerdem nur einzelne Diversity-Aspekte berühren. Mit einem holistischen Verständnis von DEI hingegen können divers zusammengesetzte Teams ihr volles Potenzial entfalten, weil sich ihre Mitglieder zugehörig und sicher fühlen. Dadurch steigen ihre Zufriedenheit, Motivation und Belastbarkeit. Und es stärkt nachweislich den Teamzusammenhalt, verbessert die Zusammenarbeit, die Produktivität und die Innovationskraft.

Innovative Formate nutzen

Auf dem Weg zu einer zukunftsfähigen Verwaltungskultur begleitet PwC Behörden und versteht DEI als wesentlichen Baustein einer ganzheitlichen Transformation. Konkrete Impulse für solch einen umfassenderen Veränderungsprozess setzen wir mit innovativen Formaten. Dazu gehören Inclusive-Leadership-Trainings, Einzel- und Gruppencoachings, Mentoringprogramme sowie alltagsgerechte Input-Sessions.

Ansprechpartnerin:

Meike Reuter

[Zu weiteren PwC Blogs](#)

Keywords

Digitalisierung, Diversity, Risk Management Allgemein

Contact



Prof. Dr. Rainer Bernnat

Frankfurt am Main

rainer.bernat@pwc.com