

# **Innovation braucht Vielfalt**

**von Edda Peters**

Unser Unternehmen ist kein Konzern. Wir regeln Vielfalt nicht, haben keine Quoten, produzieren keine Hochglanzprospekte zum Thema Diversity. subreport ist ein mittelständisches, eigentümergeführtes Familienunternehmen mit fast 100-jähriger Tradition. Wir leben ganz einfach ein Miteinander gegenseitigen Respekts und vorurteilsfreier Offenheit. Und wir bieten den Menschen einen Arbeitsplatz, von denen wir glauben, dass sie uns durch ihre Qualifikation, ihre Erfahrung, ihren Lebenshorizont und ihre Andersartigkeit erfolgreich machen. Je unterschiedlicher, desto besser. Jeder auf seine Weise, jeder anders gut.

Wir wollen diese Vielfalt von Talenten, von Herkunft, Geschlecht, Alter und Religion in unserem Haus deshalb, weil sie uns große Chancen auf Kreativität eröffnet. Unsere Erfahrung ist: Je größer die Vielfalt der MitarbeiterInnen, desto vielfältiger ihre Ideen, desto höher ihre Effektivität. So entsteht Innovation - die Grundlage für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Personelle Vielfalt ist für uns daher nicht Kür, sondern Pflicht. Und: Die Unterschiedlichkeit unserer MitarbeiterInnen ist letztlich nichts anderes als ein Spiegelbild der gesamten Gesellschaft und damit der Kunden, die wir für uns gewinnen wollen.

## **Zum Beispiel Kinderbetreuung**

subreport bietet seinen jungen Eltern, Frauen und Männern, die Möglichkeit, Kinder im Alter von sechs Monaten bis drei Jahren vor Ort von zwei Erzieherinnen professionell betreuen zu lassen. Für die so genannte „Krabbelstube“ wurden extra Räumlichkeiten geschaffen: Die Kinder haben heute ein kindgerecht ausgestattetes Spielzimmer mit einem Sportboden und vielen Spielsachen, eine Außenterrasse mit Sandkasten, einen Schlafraum mit Sternenhimmel und eine eigene Kindertoilette.

Die Krabbelstube war kein fertiges Fremdkonzept, das nur an die betrieblichen Belange vor Ort angepasst werden musste. Sie wurde aus eigenem Antrieb und mit eigenen Ressourcen von subreport für subreport verwirklicht. Die Idee, etwas in dieser Richtung für die eigenen MitarbeiterInnen – ggf. in Kooperation mit anderen Arbeitge-

bern aus der Nachbarschaft – zu tun, gab es im Unternehmen schon lange. Die Kooperationsbereitschaft anderer allerdings war gering, die bürokratischen Hürden immens. Konkreter Anlass, die Aktivitäten zu forcieren, war dann die Schwangerschaft einer subreport-Mitarbeiterin. Nach erneuten Gesprächen mit der Stadt Köln und einer Vielzahl von Beratungseinrichtungen entschlossen wir uns dann im Sommer 2007, das Projekt selbst zu realisieren. Ohne fremde Hilfe, ohne Zuschüsse, eigenfinanziert und kostenfrei für alle MitarbeiterInnen des Unternehmens.

Ziel war und ist, der individuellen Balance der MitarbeiterInnen zwischen Privat- und Berufsleben gerecht zu werden. Diese Balance zu ermöglichen, ist nicht nur eine gesellschaftspolitische Herausforderung, sondern eben auch ein innerbetrieblich relevantes Thema. Familienfreundlichkeit ist deshalb ein wesentlicher Aspekt unserer Unternehmenskultur. Anstatt die MitarbeiterInnen mit Babys bzw. Kleinkindern auf unbestimmte Zeit durch Aushilfen ersetzen zu müssen oder mittelfristig sogar zu verlieren, binden wir sie durch die Krabbelstube an das Unternehmen und befreien sie gleichzeitig von hohem Druck. Denn für viele junge Eltern ist es trotz finanzieller Hilfen nach wie vor eine große Herausforderung, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

### **Zum Beispiel kreative Tage**

MitarbeiterInnen als Team noch näher zusammen zu bringen, sie zu motivieren und ihr Kreativitätspotenzial maximal auszuschöpfen, ist eine unternehmerische Kernaufgabe. Sie lässt sich dann besonders erfolgreich erfüllen, wenn man die gewohnte Arbeitsumgebung verlässt und gemeinsam verreist. So veranstalten wir regelmäßig mit der gesamten Belegschaft „kreative Tage“ – das letzte Mal fünf Tage im Hunsrück. Das Ziel: spielerisch positive Grundhaltung im umtriebigen Berufsalltag bewahren zu lernen und Ideen und Vorschläge anderer als solche zu erkennen. Das Ergebnis: ein kreatives, wieder gut und anders gut funktionierendes Team, das sich zu Vielfalt bekennt und sie als Chance begrüßt. Die kreativen Tage wurden nicht mit Unterstützung externer Trainer realisiert, sondern ausschließlich mit eigenen Ressourcen und Ideen.

Übrigens: Da wir regelmäßige und vor allem abteilungsübergreifende Kommunikation zwischen den MitarbeiterInnen auch außerhalb von Sitzungen etc. für wichtig halten, bieten wir für alle vormittags ein kostenfreies Frühstück in einem extra dafür eingerichteten Raum an.

### **Zum Beispiel Nachwuchsförderung**

Wir haben uns entschieden, gerade in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten auszubilden. Und zwar in einem recht neuen Ausbildungsberuf, dem Kaufmann für Dialogmarketing. Denn wir erleben, dass es immer schwieriger wird, gut ausgebildete Fachkräfte am Markt zu finden, die genau auf die Bedingungen im Unternehmen vorbereitet sind. Nur die Ausbildung im eigenen Betrieb erlaubt bei vertretbaren Kosten die gezielte Vorbereitung auf den eigenen Bedarf. Und wir können das Talent unserer Auszubildenden nicht erst nach, sondern schon während der Ausbildung nutzen. Am Rande: Unser erster Auszubildender war ein Kandidat, der sich sehr lange Zeit erfolglos beworben hat, weil er anders als die Anderen ist. Auf uns aufmerksam geworden ist er, weil er in der Presse von unserer Auszeichnung „Vielfalt gewinnt“ der Stadt Köln gelesen hat.

### **Zum Beispiel Frauenförderung**

Gender Mainstreaming bei subreport heißt nicht nur: Zwei Geschäftsführerinnen. Die intern so genannten „Strategen“, Führungskräfte aus den Bereichen Geschäftsleitung, IT, PR, Marketing und Produktmanagement, bestehen augenblicklich zu 2/3 aus Frauen. Und etwa die Hälfte der gesamten Belegschaft ist ebenfalls weiblich. Vielfalt ist eben auch Vielfalt der Geschlechter, die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht noch immer eine der prägendsten und bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen. Wir jedenfalls wollen auf unsere Frauen nicht verzichten. Genauso wenig wie auf unsere Männer.

### **Zum Beispiel alt und jung**

Die Stärken von alt und jung lassen sich in der Arbeitswelt, so glauben wir, durch ein altersgemischtes Team besonders erfolgreich miteinander verbinden. Konkret heißt

das beispielsweise auch, dass wir mit vielen unserer Pensionäre im Rahmen von Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigungen weiter zusammenarbeiten. Im Ergebnis ist der jüngste Mitarbeiter bei subreport 20 Jahre, die älteste Kollegin 78 Jahre alt.

Die Erfahrungen der Älteren schätzen wir als wertvolles Betriebswissen. Wobei: Vom Erfahrungsaustausch in altersgemischten Teams profitieren bei subreport alle Beteiligten, denn das Know-how fließt nicht immer nur vom Älteren zum Jüngeren, sondern auch umgekehrt.

### **Zum Beispiel Religionszugehörigkeit**

Auch unterschiedliche Religionszugehörigkeiten innerhalb der Belegschaft sorgen für Vielfalt im Unternehmen. Bei subreport sind mehrere Mitarbeiter muslimischer Religion beschäftigt. Der Koran schreibt dem Gläubigen das Pflichtgebet zu fünf bestimmten Tageszeiten vor: morgens, mittags, nachmittags, abends und nachts. Vor dem Gebet wird die rituelle Reinheit durch eine Waschung hergestellt. subreport ermöglicht den Mitarbeitern, dass die Arbeitsbedingungen zu den Verhaltensregeln ihrer Religion passen und sie der Pflicht zum Gebet auch während der Arbeitszeit und vor Ort nachkommen können.

### **Vielfalt lohnt sich!**

Wir könnten noch viel berichten. Von unseren positiven Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung im Team. Von unserer Schnitzeljagd zur Integration neuer KollegInnen. Fakt ist: Vieles wurde durch unsere Maßnahmen erreicht, vieles davon gar nicht messbar. Die positive Stimmung, die am Arbeitsplatz allein durch die Gegenwart von Kindern entstehen kann, lässt sich eben nicht in Zahlen darstellen.

Allerdings: Es muss ja Gründe geben, warum subreport Erfinder, Treiber, Innovator, Schrittmacher, Marktführer und Technologiepionier ist. Es muss Gründe geben, warum wir immer wieder Erster sind. Erster mit einer Ausschreibungsdatenbank im Internet. Erster bei der Umsetzung der Scannertechnologie. Und erster mit einer Plattform zur elektronischen Vergabe öffentlicher Aufträge. Dies und auch, dass subreport zu den „TOP 100“, den 100 innovativsten Unternehmen des deutschen Mittel-

stands gehört, bestätigt uns, dass wir mit unserer Strategie auf dem richtigen Weg sind. Vielfalt lohnt sich eben.

#### **Zur Autorin:**

Edda Peters ist seit 1989 geschäftsführende Gesellschafterin der 1918 gegründeten subreport Verlag Schawe GmbH, dem deutschen Kompetenzzentrum rund um Ausschreibung und Vergabe. subreport wurde bereits vielfach ausgezeichnet, unter anderem im Rahmen des Wettbewerbs „Beschäftigung gestalten – Unternehmen zeigen Verantwortung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales oder des Wettbewerbes „Vielfalt gewinnt“ der Stadt Köln. Seit 2008 gehört subreport zu den TOP 100, den 100 innovativsten Unternehmen im deutschen Mittelstand.

Edda Peters ist Mentorin der Käte Ahlmann-Stiftung für junge Unternehmerinnen und Mitglied in zahlreichen Initiativen und Beiräten. Sie engagiert sich seit Jahren insbesondere für die Vereinbarkeit und Beruf und Familie und ist seit 2011 idm-Mitglied.