



Menschen sind aufgrund ihrer Ethnie, ihres Geschlechts etc. divers. Noch diverser sind ihre Persönlichkeiten. Diese Art Diversität zu verstehen und für den Erfolg des Teams zu nutzen, ist schwierig. Aber der Aufwand lohnt sich.

Diversity 1.0 ist überfällig

Leider hat Diversity 1.0 noch nicht überall Einzug gehalten. Immer noch bestehen Vorurteile gegenüber Menschen aufgrund ihrer Ethnie, Religion, sexuellen Orientierung, Behinderung, ihres Geschlechts oder Alters. Es braucht weitere Anstrengungen, um diese Vorurteile und daraus resultierende Ungerechtigkeiten abzubauen. Wer wie ich jahrzehntelang im Sportbusiness gearbeitet hat, weiss, wie schwer das ist. Nach der dritten Beförderung von Mitarbeiterinnen kommt schnell das Gerücht auf, man habe mit den Damen eine Affäre.

Diversity 2.0 – Persönlichkeit

Doch Diversity 1.0 reicht nicht. Um in einem Team, einer Gruppe oder Firma grosse Erfolge zu erzielen, muss das volle Potenzial der Menschen genutzt werden. Und da reicht es nicht, die Diversität des Wissens, der Erfahrungen und Herkunft einzusetzen. Vor allem muss die Unterschiedlichkeit der Persönlichkeiten von Menschen erkannt, begriffen und genutzt werden. Doch das ist schwierig. Zwischen Geschlecht oder Ethnie zu unterscheiden, ist das eine. Um zu verstehen, wie Menschen „ticken“, wie sie wahrnehmen und zu ihren Entscheidungen kommen, muss man mehr Aufwand betreiben. Denn der Mensch neigt dazu, sich (zu) schnell ein Urteil zu bilden.

Blitzschneller «Menschenradar»

Der erste Kontakt mit meiner heutigen Frau war ein Desaster. Sie fand mich arrogant, laut, unsympathisch. Ein paar Millisekunden haben ihr für diese Einschätzung gereicht. Denn Menschen schätzen andere blitzschnell ein und bilden sich eine Meinung zu ihnen. Aus Sicht der Evolution eine sehr nützliche Fähigkeit. So konnte man sich rasch für Flucht oder Kampf entscheiden. Dieser genetische „Menschenradar“ hat denn auch seinen Sitz in einem uralten Teil unseres Gehirns.

Wir bestätigen uns gerne selbst

Die frühe Erfassung eines Objektes ist bei einem Radar recht ungenau. Erst bei Sicht- oder Funkkontakt kann man identifizieren, um was oder wen es sich handelt, was die Absichten und Ziele sind. Auch unser „Menschenradar“ sagt wenig über die Persönlichkeit und die Motive eines Menschen aus. Die Macht des ersten Eindrucks ist enorm. Wir neigen dazu, unsere einmal gefasste Meinung selbst zu bestätigen, egal ob positiv oder negativ. Und wir lassen dabei aussen vor, unter welchen Umständen dieser erste Eindruck zustande gekommen ist. Vielleicht waren wir schlechter Laune oder hatten gerade ein emotionales Hoch

Neugier und Offenheit revidieren

Neugier und ein bisschen Offenheit genügen, um weitere Erkenntnisse aus dem Verhalten und Gebaren anderer zu gewinnen. Leider nehmen sich nur wenige Menschen und noch weniger Unternehmen die Zeit für diesen Blick hinter die Fassade. Er ist aber zwingend nötig, um Diversity 2.0 zu leben. Denn nur mit genügend Hintergrundwissen können Ansichten und Einsichten anderer eingeordnet und für den Erfolg der Gruppe eingesetzt werden. So können grossartige Teams entstehen. Ich bin jedenfalls seit 38 Jahren mit einer Frau zusammen, die mich zuerst alles andere als toll fand. Vom desaströsen Erstkontakt haben wir es zum erfolgreichen Dream Team geschafft.