



Brauchen wir Diversity – oder ist das nur Deko?

Ehrliche Antwort: Manchmal ist es Deko. Poster an der Wand, den Diversity Day "feiern", bunte Woche im Intranet – und dann zurück zum Alltag. Genau deshalb sind viele Menschen skeptisch. Verständlich – wie ich finde!

Hier hakt es!

Knappe Budgets

Viele Firmen schieben "weiche" Themen nach hinten. Gleichzeitig bleibt der Fachkräftemangel real. mercer.com/bertelsmann-stiftung.de

Politischer Gegenwind

International gibt es politischen Gegenwind. Manche Konzerne fahren DEI (diversity equity – inclusion) sichtbar zurück – das verunsichert auch hier.

[Forbes](#) [Wall Street Journal](#)

Wirkung schlecht messbar

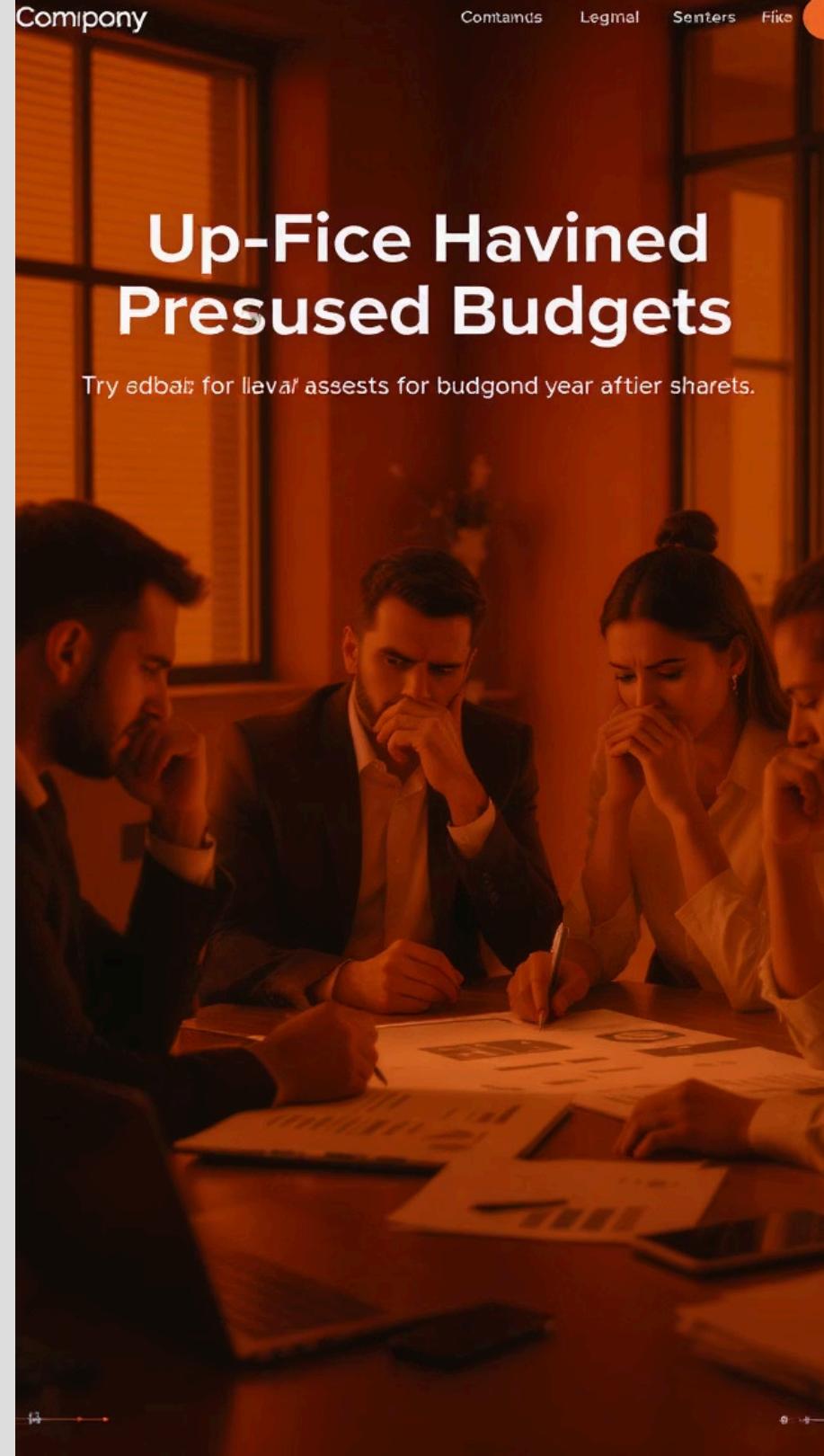
Wirkung ist oft schlecht messbar. Ein einmaliges Training ohne Änderung der Haltung bringt wenig.

"Show, don't do"

"Show, don't do" (Zeigen, statt erzählen): Diversity liefert schöne Bilder, aber keine Änderungen bei Einstellung, Beförderung, Bezahlung (gender pay gap bleibt).

Up-Fice Havined Presused Budgets

Try edbat for llevat assests for budgond year aftier sharets.





Und trotzdem dranbleiben?

Trotz aller Herausforderungen gibt es gute Gründe, warum Diversity mehr als nur ein Trend ist – und warum es sich lohnt, am Ball zu bleiben.

Leistung & Zusammenarbeit

Psychologische Sicherheit als Hebel

Psychologische Sicherheit ist ein starker Hebel für Teamleistung – unabhängig vom Thema. Vielfalt braucht genau diese Sicherheit.

annualreviews.org

Teams, die sich sicher fühlen, ihre Meinung zu äußern und Fehler zu machen, sind nachweislich produktiver und innovativer. Diversity ohne psychologische Sicherheit bleibt oberflächlich.



Recht & Reporting



CSRD-Pflicht

Viele Unternehmen müssen seit 2025 nach dem Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und dem European Sustainability Reporting Standard (ESRS) zur Belegschaft & Gleichbehandlung berichten.



Compliance-Thema

Diversity ist damit auch ein Compliance-Thema. [Finance](#)

Die rechtlichen Anforderungen machen Diversity zu einem messbaren und nachweisbaren Bestandteil der Unternehmensführung – nicht mehr nur zu einer freiwilligen Initiative.

Binden statt suchen

In einem engen Arbeitsmarkt hält ein faires, inklusives Klima Menschen im Unternehmen.

(Stichwort: Engagement-Tiefs. [Personalwirtschaft](#)) Das ist schließlich auch eine Forderung der Gen Z und Alpha!

Mitarbeiterbindung wird zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Wer heute nicht auf Fairness und Inklusion setzt, verliert morgen die besten Talente an die Konkurrenz.



Die Nachfrage nach Trainings ist rückläufig?

Meine Erfahrungen

01

Kostendruck & Priorität

Kostendruck & Priorität auf kurzfristige Umsatzziele.

02

DEI-Backlash

"DEI-Backlash" (DEI-Rückschlag) in den Medien erzeugt Unsicherheit. [Forbes FN London](#)

03

Müdigkeit

Müdigkeit: Viele haben "Pflichtschulungen" erlebt, aber kaum Veränderungen.

04

Andere Transformationsfelder

Fokus auf andere Transformationsfelder (KI, Digitalisierung, Scrum, Agil, Change).

05

Messlücke

Messlücke: Führung sieht den Business-Nutzen zu selten in Zahlen, weil Diversity kaum als KPI erfasst werden kann.

06

Überforderung

Die Herausforderungen durch Mega-Trends führen zu allgemeiner Überforderung und werden als Stressoren wahrgenommen.

Fazit und Ausblick

Kein Marketing-Gag

Diversity ist kein Marketing-Gag – wenn wir es als Arbeitsprinzip begreifen: fair einstellen, fair entwickeln, fair führen.

Selbstverpflichtung

Das ist eine Selbstverpflichtung für Organisationen und für jede einzelne Person.

Mein Angebot



Tagestrainings

Ich biete weiterhin Tagestrainings an – mit klarem Praxisfokus und wertvollem Nutzen.



5-tägige Bildungsurlaube

Ich biete weiterhin 5-tägige Bildungsurlaube "Diversity Management" an – mit klarem Praxisfokus und wertvollem Nutzen.

Wenn du sehen willst, wie das ohne Deko geht: Schreib mir gern.

E-Mail: kontakt@as-courage.de

Mehr erfahren

Podcast-Reihe "Wissen für morgen"

Dazu gibt es die Folge "Diversity" in meiner Podcast-Reihe "Wissen für morgen" – verständlich und kompakt.

Diversity ohne Deko – praxisnah, ehrlich und umsetzbar.



Kontaktdaten:

Andreas Sedlag

Kompetenztrainer, Theaterpädagoge und
systemischer Coach

www.as-courage.de

kontakt@as-courage.de