



## **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. [mercero.com](https://www.mercer.com) [bertelsmann-stiftung.de](https://www.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 llava' 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](https://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](mailto: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.



Kontakt Daten:

Andreas Sedlag

Kompetenztrainer, Theaterpädagoge und  
systemischer Coach

[www.as-courage.de](http://www.as-courage.de)

[kontakt@as-courage.de](mailto:kontakt@as-courage.de)