

01

Interview mit Kirsten Huthmann, Referentin Mieterrat & Interne Kommunikation, und Annika Lenz, Immobilienkauffrau, GESOBAU

GESOBAU: Bitte erzählen Sie uns wer Sie sind, was Sie Ihre Tätigkeit bei der GESOBAU ist und was Ihre Aufgabe im Projekt war.

Kirsten Huthmann: Mein Name ist Kirsten Huthmann. Ich bin bei der GESOBAU für die Themen interne Kommunikation und Unternehmenskultur zuständig. Im Rahmen der Diversity Challenge habe ich die Funktion der Mentorin wahrgenommen, die sich das Auszubildendenprojekt im Unternehmen suchen sollte.

Annika Lenz: Mein Name ist Annika Lenz. Ich habe im Jahr 2019 meine Ausbildung bei der GESOBAU abgeschlossen. Zum Zeitpunkt des Projekts war ich jedoch noch Auszubildende im Unternehmen.

Vor Projektbeginn haben mein Mit-Azubi Simon Dalibor und ich gemeinsam das Challenge Lab besucht, um zu erfahren,

um was es bei der Diversity Challenge geht. Daraus ergab sich unsere Aufgabe, das Team im Projekt ein wenig anzuleiten.

GESOBAU: Können Sie genauer erklären, was die Diversity Challenge genau ist und wie es zu der Teilnahme der GESOBAU-Azubis kam?

Kirsten Huthmann: Die Diversity Challenge wurde von der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative, bundesweit ausgeschrieben und richtete sich an Mitarbeiter unter 27 Jahren. Die jungen Mitarbeiter waren aufgefordert zu überlegen, wie sie in ihrem Betrieb durch ein Projekt, eine Initiative oder eine Aktion – das konnten sie ganz frei wählen – die Vielfalt in der Belegschaft fördern können.

Für uns beinhaltet der Begriff Belegschaft auch Ausbildung und alles was damit verbunden ist. Es geht dabei nicht so sehr um unser Kerngeschäft, sondern darum, dass wir uns mit uns selbst beschäftigen. Es geht auch um die Frage, wie wir mehr Vielfalt in unserem Unternehmen erreichen, wie wir mehr Mitarbeiter zum Beispiel mit migrantischem Hintergrund für uns gewinnen. Dabei schauen wir auch, wie wir andere Dimensionen der Vielfalt in der Belegschaft berücksichtigen können.

GESOBAU: Wie ist das Projektteam zu dem Thema Ausbildung gekommen?

Annika Lenz: Nachdem wir beim Challenge Lab waren, wollten wir unsere Erkenntnisse erst an alle Azubis weitergeben

und schauen, wer uns bei dem Projekt unterstützen möchte. Dazu haben wir mit den Azubis aus allen drei Lehrjahren einen kleinen Workshop gemacht, bei dem auch Frau Huthmann dabei war. Dabei haben wir Themen und Herausforderungen im Unternehmen – denn das Projekt sollte nach innen gerichtet sein – gesammelt, mit denen wir uns beschäftigen können und überlegt, welche Dimensionen wir in unserem Projekt aufgreifen wollen. Bei einem weiteren Treffen mit den Auszubildenden, die in unserem Team mitarbeiten wollten, haben wir ausgewertet, welches Thema wir bearbeiten möchten. Uns ist zum Beispiel aufgefallen, dass wir Auszubildenden alle gleich aussehen – das haben wir auch öfter von außen gehört. Wir fanden, dass wir diesen Aspekt gut aufgreifen können und dass wir, weil wir alle noch in der Ausbildung waren, hier am meisten bewegen können. Deshalb haben wir uns für das Thema Ausbildung entschieden.

GESOBAU: Wie sind Sie an das Thema herangegangen und welche Punkte haben Sie sich genauer angeschaut?

Annika Lenz: Wir haben das Thema erst einmal analysiert. Uns ist aufgefallen, dass in den drei Jahrgängen hauptsächlich weibliche und maximal zwei männliche Auszubildende in einem Lehrjahr waren. Daher haben wir uns gefragt, woran es liegen könnte, dass bei der GESOBAU so wenige Männer eingestellt werden oder sich bewerben. Wir haben dazu ein Gespräch mit unserer Ausbildungsleiterin geführt und sie gefragt, nach welchen Auswahlkriterien sie Auszubildende einstellt. Außerdem haben wir oft gehört, dass wir, die Aus-

02

zubildenden, alle gleich aussehen würden. Wir hatten deshalb die Idee, ein Fotoshooting zu machen, bei dem wir uns alle gleich anziehen, das heißt, wir hatten alle eine schwarze Hose und eine weiße Bluse bzw. ein weißes Hemd an, damit sich nur unsere Gesichter unterscheiden. Am Ende hat sich herausgestellt – und das hat mich auch extrem überrascht, als ich die Bilder gesehen habe – dass wir alle wirklich sehr ähnlich aussehen, obwohl jeder über andere Eigenschaften verfügt. Auf dieser Erkenntnis haben wir unser Projekt aufgebaut.

Kirsten Huthmann: Der Projektverlauf war insgesamt sehr lang. Wir haben schon im Juni 2018 mit dem großen Workshop angefangen, an dem alle Auszubildenden und Studenten teilnahmen. Für mich überraschend war der analytische Blick der Auszubildenden, die in ganz viele Facetten der Unternehmenskultur und der Arbeitswelt bei der GESOBAU eingetaucht sind.

Als älterer Mitarbeiter oder als jemand, der schon lange Teil eines Systems ist, hört man oft: Das machen wir schon immer so und das hat einen guten Grund. Mich hat positiv bewegt, dass das von der jüngeren Generation infrage gestellt wird. Sie haben eine ganz andere Art miteinander umzugehen und organisieren eine solche Projektgruppe etwas demokratischer. Da ist nicht festgeschrieben: Das ist der Projektleiter und der macht die Ansage. Sondern bei jedem Projekttreffen wurden die Leute abgeholt, auch die, die zuvor nicht dabei waren. Es wurde erklärt, was das letzte Mal besprochen wurde, und es wurde gefragt, ob alle damit einverstanden sind. Dabei merkt man: Junge Leute leben die Zusammenarbeit ganz anders,

mehr auf Augenhöhe, gleichberechtigter. Sie machen keinen Unterschied, zum Beispiel nach Geschlecht und Herkunft. Für sie ist dies ganz normal, und diese Brille haben sie auf die Belegschaft und die GESOBAU angewandt. Es war sehr spannend, das zu erleben und an dieser Stelle einen Spiegel vorgehalten zu bekommen.

Wir haben dann noch weitere Dimensionen betrachtet, nicht nur Mann/Frau und migrantischer Hintergrund, sondern auch Persönlichkeit, Klasse, Schicht oder Herkunft. Dabei haben wir überlegt, dass man nicht immer nur auf die Leute setzt, die aus einem bürgerlichen Elternhaus kommen und bestimmte Voraussetzungen mitbringen, sondern dass man auch offen ist für Leute, die ganz woanders herkommen. Und dass man sich darüber im Klaren ist, dass sie unsere Belegschaft und unsere Arbeit mit ganz anderen Aspekten bereichern können.

GESOBAU: Die Diversity Challenge war ein Wettbewerbsbeitrag. Wurden die Ergebnisse intern weiterverwendet?

Kirsten Huthmann: Der fertige Wettbewerbsbeitrag war sehr gut gelungen. Er entsprach zwar nicht unserem Corporate Design, sondern war eher eine knallige Kampagne und wollte ein bisschen provozieren. Wir haben ihn dem Vorstand und der Personalabteilung vorgelegt und die Ergebnisse in unserem Intranet veröffentlicht.

Ich war insgesamt sehr beeindruckt von unserem Wettbewerbsbeitrag, weil er mit dieser Gleichheit gearbeitet hat

und weil er gesagt hat: Wir sind noch gar nicht so vielfältig, sondern wir kommen aus einer Klasse, wir kommen aus einer bestimmten Gesellschaft. Das hat mir sehr gut gefallen. Ich fand es beeindruckend, dass die Charta der Vielfalt und das Diversity-Challenge-Büro diesen internen Erkenntnisprozess in unserem Beitrag gesehen haben.

Vielen Dank für das Gespräch.