



DENKINGER
Kommunikation
PR & Medienarbeit für Unternehmen

Ein Brückenbauer für mehr inklusive Kultur am Arbeitsplatz

Alireza Assobar zeigt Führungskräften in Unternehmen Wege auf, wie sie die Themen Diversität und Inklusion in den beruflichen Alltag integrieren, Mitarbeiterzufriedenheit und Markensichtbarkeit steigern können

München/Unterallgäu (dk). Alireza Assobar hat eine besondere Gabe, Menschen zusammenzubringen. In Damaskus organisierte er 2009 gemeinsam mit weiteren Helfern ein deutsches Volksfest. Dabei kombinierte er syrische Gelassenheit mit deutscher Gründlichkeit, servierte Sprachstudenten, Botschaftern und Unternehmern aus aller Welt Würstchen, Sauerkraut, Kartoffelsalat und Brezeln. Seit 2016 verantwortet er bei der weltweit führenden Beraterfirma Deloitte in München für Kunden aus verschiedenen Branchen in der so genannten „Big-4-Beratung“ komplexe digitale Projekte – zum Beispiel in den Bereichen Finanzen, IT-Beratung und Integration. Als Consulting Manager für Projektmanagement in „digitale Transformation“ und „M & A Post Merger Integration“ widmet er sich darüber hinaus den Themen Diversität, Kulturwandel und Mitarbeiter-Happiness. Für seine Podcast-Reihe „Deloitte Breaking Bias“ – in der er namhafte Menschen aus der Wirtschaft und Gesellschaft zu Gast hatte – wurde er ebenso ausgezeichnet wie für sein Engagement in der Steigerung der Markensichtbarkeit des Unternehmens: die Deloitte-Mitarbeiter wählten ihn zum ersten „Diversity-Botschafter“. 2023 gründete der bekennende Allgäuer mit iranischen Wurzeln eine eigene Initiative, die Unternehmen und öffentliche Organisationen im Bereich Diversity, Employer und Leadership Branding unterstützt. Zu diesen Themen hält Assobar (47) Impulsvorträge und ist als Keynote-Speaker aktiv.



DENKINGER
Kommunikation
PR & Medienarbeit für Unternehmen

Herr Assobar, was genau kann man sich unter Diversity und Inklusion in der Arbeitswelt vorstellen?

Alireza Assobar: Für mich bedeutet das, dass alle Menschen ihre beruflichen Potenziale frei entfalten können und in einem Betrieb oder einer Organisation dieselben Chancen erhalten – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, körperlicher Beeinträchtigung oder sexueller Orientierung. Ein Wiedereinsteiger, der über 50 Jahre ist, eine junge Frau mit einer Migrationsgeschichte oder eine Mitarbeiterin mit Handicap sind drei Beispiele. Jeder für sich könnte einen Betrieb oder eine Organisation mit seinen Fähigkeiten und Erfahrungen bereichern, sofern in diesen Unternehmen eine Kultur gelebt wird, die diese Menschen einbindet, unterstützt und keineswegs ausgrenzt. Wer am Arbeitsplatz Anerkennung und Vertrauen erhält und Gleichbehandlung spürt, ist zufriedener, glücklicher, produktiver und innovativer.

Welchen Ratschlag geben Sie Unternehmen?

Alireza Assobar: Unternehmen stehen vor zahlreichen Herausforderungen. Von dem rasant fortschreitenden technologischen Wandel, etwa von der aktuellen Entwicklung der künstlichen Intelligenz, sind Betriebe ebenso betroffen wie vom demographischen Wandel. Hinzukommt eine große Lücke bei den Fachkräften sowie die Herausforderung mit der Generation Z – einer Generation junger, zwischen 1995 und 2010 geborener Menschen, für die Arbeit eine veränderte Bedeutung hat. Wer im direkten Wettbewerb um die besten Talente mittelfristig wettbewerbsfähig sein oder bleiben will, sollte deshalb seine Mitarbeiter und deren Wohl in den Fokus des Handelns stellen und alles daransetzen, sein Image als Arbeitgeber zu verbessern. Dazu gehört die Investition in Vielfalt, Inklusion und Mitarbeiterzufriedenheit, was zu einer nachhaltigen Unternehmensmarke beiträgt.

Sie zeigen Unternehmen Wege auf, wie sie Diversität und Inklusion in den beruflichen Alltag integrieren können. Wie groß ist aktuell die Bereitschaft in der Wirtschaft, nachhaltig für mehr Vielfalt und Diversität am Arbeitsplatz zu sorgen?

Alireza Assobar: Unternehmen erkennen immer häufiger die Wichtigkeit und Bedeutung einer gleichgestellten, diversen und inklusiven Arbeits- und Unternehmenskultur, und es werden auch bereits erste Anstrengungen unternommen. Der Weg vom Wunsch zur Wirklichkeit einer zukunftsorientierten und nachhaltigen Arbeitswelt ist jedoch noch weit und mit Schwierigkeiten gepflastert. Unternehmen müssen ja zunächst einmal ihre Belegschaft von dem neuen Weg überzeugen. Dabei geht es darum, sich dem Thema proaktiv zu stellen, im Gespräch zu bleiben und erste Brücken zu bauen. Meine langjährige Erfahrung zeigt, dass die Unternehmen davon profitieren werden.



DENKINGER
Kommunikation
PR & Medienarbeit für Unternehmen

Wie genau?

Alireza Assobar: Eine inklusive Führungskultur verbessert das Arbeitsumfeld, stärkt die Marke eines Unternehmens und erleichtert die Mitarbeiterbindung sowie die Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern. Es sollte die Priorität eines Unternehmens und seinen Führungskräften sein, Überzeugungen und Werte nicht nur vorzugeben, sondern diese authentisch vorzuleben. Deshalb plädiere ich stets für einen inklusiven Führungsstil, der allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Augenhöhe begegnet.

Das heißt, Unternehmen sollten die Themen Vielfalt und Diversität zur Chefsache erklären?

Alireza Assobar: Unbedingt! Positive Fortschritte in Betrieben kann es nur geben, wenn die Führungsebene die Richtung vorgibt und die Angestellten mit einbezieht – eine Veränderung von innen aus der Belegschaft heraus ist oft dann meist die Folge. Es gibt sehr oft Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Team, die längst mehr Verantwortung übernehmen wollen, jedoch nie gefragt wurden. Während meiner langjährigen Tätigkeit bei Deloitte habe ich hautnah erfahren, wie wichtig es ist, Vorurteile abzubauen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Unternehmen zu integrieren, sie zu motivieren und zu inspirieren, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können. Als Migrant habe ich zudem selbst die Herausforderungen von Vorurteilen erlebt, weshalb es mir leichtfällt, mich in die Lage anderer Menschen zu versetzen. Unternehmen sollten lernen, diese Empathie ebenfalls nachhaltig zu entwickeln.

Empathie als Initialzündung für mehr Erfolg im Unternehmen?

Alireza Assobar: Ja. Von allen Einflussfaktoren, die das Arbeitsleben in Unternehmen beeinflussen, ist keine so wichtig für das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter, wie das subjektiv empfundene Führungsverhalten. Führungskräfte haben im Grunde keine andere Wahl mehr, als ihre Angestellten gut zu behandeln und so ein angenehmeres Betriebsklima zu schaffen. Unternehmen, die sich gegenüber diesem Thema verschließen, werden es künftig bei der Mitarbeitergewinnung schwer haben. Sowohl soziale Medien als auch Arbeitgeber-Bewertungsplattformen vermitteln interessierten Talenten regelmäßig einen ausgewogenen Einblick in den tatsächlichen Alltag zahlreicher Unternehmen. Die Vergleichsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bereits gegeben. Das könnte bei Mitarbeitern rasch in die Entscheidung münden, den Arbeitgeber zu wechseln. Umfragen unter der Generation Z ergeben, dass der Wunsch nach Anerkennung und Zufriedenheit im Betrieb sehr groß ist. Zudem sind die häufig als Handy- und Social-Media-Generation bezeichneten jungen Menschen sehr offen für eine berufliche Neuorientierung und können es sich nur schwer vorstellen, mehrere Jahrzehnte in ein und demselben Betrieb zu arbeiten.



DENKINGER
Kommunikation
PR & Medienarbeit für Unternehmen

Über Alireza Assobar

Für den zehnjährigen Schüler Alireza Assobar ist es 1987 schwer greifbar, dass seine Zukunft in einem Ort namens Ottobeuren liegen soll. Das verwundert nicht, denn die Unterallgäuer Gemeinde liegt rund 5.000 Kilometer entfernt von Alireza Assobars Geburtsort Abadan – in der Stadt im äußersten Südwesten des Iran wird er im Februar 1976 geboren und wächst dort auf. Die unmittelbare Grenznähe zum Irak bereitet der Familie Sorgen – beide Länder bekämpfen sich seit Anfang der 1980-er Jahre im ersten Golfkrieg (1980 - 1988).

Die Familie verlässt den Iran und findet ihr Glück in Ottobeuren. Alireza Assobar besucht fortan die Grundschule, das Gymnasium und später die Fachoberschule (FOS) in Memmingen, die er 1997 mit dem Fachabitur im Zweig Wirtschaft erfolgreich abschließt. In seiner Freizeit spielt er mit Erfolg beim FC Memmingen Fußball. 1998 beginnt er an der betriebswirtschaftlich-technisch orientierten Fachhochschule im rheinland-pfälzischen Worms ein Studium und wählt den Studiengang „Internationale Betriebswirtschaft und Außenwirtschaft“.

2000 geht Alireza Assobar für ein Jahr nach New York, wo er innerhalb eines Studienaufenthalts bei der Siemens Corporation Berufserfahrungen sammelt. In der internationalen Personalabteilung kümmert er sich insbesondere um die weltweite Entsendung von Firmenmitarbeitern. Wenige Wochen vor den Terroranschlägen am 9. September 2001 verlässt er die US-Metropole am Atlantik, die zu den bedeutendsten Handels-, Finanz- und Kulturzentren der Welt zählt. Die Hochschule zeichnet Alireza Assobar in dieser Zeit mehrfach für sein hochschul-politisches und soziales Engagement aus.

Seine erste Abschlussarbeit schreibt Alireza Assobar über „Interkulturelle Wirtschaftskommunikation“, später an der Universität im hessischen Marburg eine weitere über das Thema „Humankapital-Entwicklung“. Von Marburg aus führt ihn von 2009 bis 2011 ein weiterer Studienaufenthalt an die Universität der syrischen Hauptstadt Damaskus. Er studiert ein Semester Volkswirtschaftslehre, nimmt Unterricht in Arabisch und organisiert für Sprachstudenten, Botschafter und Unternehmer aus aller Welt ein deutsches Volksfest. „Wiesn in der Wüstrn“ titelt seinerzeit ein bekanntes deutsches Nachrichtenmagazin, das über das orientalische Oktoberfest berichtet.

Alireza Assobar belegt in der Folge Studiengänge in den Sprachen Deutsch, Englisch, Spanisch und Arabisch – zudem spricht er Persisch, die Sprache seines Geburtslandes Iran.



DENKINGER
Kommunikation
PR & Medienarbeit für Unternehmen

2009 gründet er in der bayerischen Landeshauptstadt den Verein iranischer Professoren, Akademiker und Studierende e.V., kurz ViPASD, um iranische Studenten untereinander sowie mit deutschen Kommilitonen zu vernetzen.

Um die iranischen Studierenden mit demokratischen Gepflogenheiten in Deutschland vertraut zu machen, macht er zur Bedingung, dass eine Frau – eine von ihm ausgewählte Mitarbeiterin der TU München – erste Vereinsvorsitzende wird.

Von 2011 bis 2015 ist Alireza Assobar für die deutsch-französische Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Sopra Steria in München tätig, 2016 schließt er sich der weltweit führenden Beraterfirma Deloitte an. Er betreut internationale Projekte in den Segmenten Finanzen, IT-Beratung sowie SAP-Implementierung und Integration und widmet sich als Consulting Manager für „digitale Transformation“ und „M & A Post Merger Integration“ auch den Themen Diversität, Inclusion und Happiness. Für seine Podcast-Reihe „Deloitte Breaking Bias“ wird er ebenso ausgezeichnet wie für sein Engagement im Unternehmen: die Deloitte-Mitarbeiter wählen ihn zum ersten „Diversity-Botschafter“.

Als Happiness Manager demonstriert er, dass gute Laune am Arbeitsplatz die Produktivität steigern kann: Aus der jährlich vorgenommenen anonymen Mitarbeiterumfrage unter allen Deloitte-Mitarbeitern im Bereich Unternehmensberatung geht hervor, dass die von Alireza Assobar betreute Mitarbeitergruppe die glücklichste Gruppe mit den besten Ergebnissen und der geringsten Fluktuationsrate im Unternehmen ist.

2023 gründet der 47 Jahre alte Vater einer Tochter eine eigene Initiative, die Unternehmen und öffentliche Organisationen im Bereich Diversity, Employer und Leadership Branding unterstützt und deren Unternehmensmarke sichtbarer macht. Zudem ist er als Keynote-Speaker aktiv und hält Impulsvorträge zum Thema. In seiner Freizeit trainiert er ein Unterallgäuer Fußball-Juniorenteam aus Buben und Mädchen. Alireza Assobar: „Als Vater einer achtjährigen Tochter finde ich es gut, wenn Kinder Vielfalt erleben und Mädchen frühzeitig mit den Spielregeln der männerdominierten Welt konfrontiert werden. Es ist wunderbar zu sehen, wie positiv und unvoreingenommen Kinder damit umgehen.“

Kontakt

Denkinger Kommunikation

Buchenstraße 2, 87766 Memmingerberg, Telefon: +49 8331 96698-47

E-Mail: redaktion@denkinger-pr.de, Internet: <https://denkinger-pr.de>

Ansprechpartner: Michael Denkinger (Inhaber und Geschäftsführer)

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/michael-denkinger-4a3005211>

Denkinger Kommunikation

Buchenstraße 2, 87766 Memmingerberg

Telefon: +49 8331 96698-47

Internet: <https://denkinger-pr.de>