

3 Min.

Diversity
Bildung
Aufstiegschancen

Aufsteigerin

Heute arbeitet Natalya Nepomnyashcha bei einer der weltweit größten Unternehmensberatungen. Mit dem von ihr gegründeten „Netzwerk Chancen“ unterstützt sie junge Menschen, die wie sie selbst aus finanzschwachen und nicht akademischen Familien kommen, dabei, trotz schwieriger Bedingungen beruflich aufzusteigen.

TEXT Stina Suwelack — FOTOS Urban Zintel

— **Welche Rolle hat Ihre eigene Geschichte bei der Gründung des „Netzwerks Chancen“ gespielt?**

Als ich nach meinem Masterstudium nach Berlin kam und auf Jobsuche war, fehlten mir vor allem drei Dinge: Selbstbewusstsein, ein Netzwerk und das nötige Wissen, wie man sich richtig bewirbt. Ich habe eine innere soziale Scham empfunden und ständig das Gefühl gehabt, nicht gut genug zu sein. Ich habe selbst die Erfahrung gemacht, dass es in Deutschland wahnsinnig schwer ist, sozial aufzusteigen, egal wie talentiert man ist. Das will ich ändern! Andere sollen es einfacher haben als ich. Deshalb gibt es unser Förderprogramm.

— **Was fehlt sozialen Aufsteigerinnen und Aufsteigern?**

Ein selbstbewusster Auftritt, ein Netzwerk und Unterstützung bei der Karriereplanung.

— **Was macht soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger als Mitarbeitende aus?**

Soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger besitzen oft Empathie, Flexibilität,

Durchsetzungsfähigkeit und Lösungsorientierung. Sie müssen sich durchbeißen, um ihre Ziele zu erreichen, weil es für sie keinen geraden Weg von A nach B gibt. Sie müssen stetig zwischen verschiedenen sozialen Schichten jonglieren. Oft verstehen Freunde und Familie in ihrem Herkunftsmilieu gar nicht, was sie beruflich überhaupt machen. Meine Eltern haben zuerst auch nicht verstanden, was eine Unternehmensberatung eigentlich macht.

— **Chancengleichheit – gibt es die in Deutschland?**

Nein. Davon sind wir weit entfernt. Letztlich ist das menschlich. Es liegt in unserer Natur, dass uns Personen sympathisch sind, die uns ähneln. Man umgibt sich lieber mit ihnen, stellt sie lieber ein, fördert sie lieber. Das geschieht unterbewusst, denn jeder hat Vorurteile – auch ich. Besonders Personalentscheiderinnen und -entscheider sowie Führungskräfte müssen ihre Entscheidungen deshalb noch viel häufiger hinterfragen. Warum entscheide ich mich für einen Mann aus einem gutbürgerlichen >

„Meine Eltern haben zuerst auch nicht verstanden, was eine Unternehmensberatung eigentlich macht.“



**NATALYA
NEPOMNYASHCHA**

Jahrgang 1989, wurde in Kiew geboren. Sie kam als Elfjährige mit ihren Eltern aus der Ukraine nach Deutschland, wuchs in einem Hartz-IV-Haushalt auf und hat nie Abitur gemacht. Obwohl sie die Realschule in Augsburg mit Bestnoten abschloss und später ein Masterstudium in England mit Auszeichnung absolvierte, musste sie über 80 Bewerbungen schreiben, um einen Einstieg ins Berufsleben zu finden. Heute arbeitet sie als Senior Consultant bei der Unternehmensberatung EY. 2016 gründete sie „Netzwerk Chancen“, das sie ehrenamtlich leitet. Sie ist Beiratsmitglied bei „BeyondGenderAgenda“, Young Leader der Atlantik-Brücke, BMW Foundation Responsible Leader sowie Alumna der Robert Bosch Stiftung, der Deutschlandstiftung Integration und der Stiftung Mercator.

Brüche bedeuten für mich ...
... Chancen. Wo eine Tür zugeht, geht eine andere auf.

Elternhaus und nicht für eine Frau aus der Plattenbausiedlung am Stadtrand? Durch das Hinterfragen der eigenen Entscheidungen können wir im Arbeitsumfeld mehr für die Chancengleichheit tun!

— **Was bedeutet Diversity für Sie?**

Dass Menschen – egal welcher Herkunft, unabhängig davon, wie sie denken oder wie unterschiedlich sie sind – zusammenkommen, gemeinsam im Team arbeiten und sich individuell entfalten können, bei jedem Unternehmen und bei jedem Arbeitgeber.

— **Diversity wird oft als Erfolgsfaktor genannt. Auf welche Vorbehalte stoßen Sie dennoch?**

Ich stoße sehr selten auf Vorbehalte. Allerdings bin ich der Meinung, dass viele Unternehmen noch verstehen müssen, dass Diversity nicht nur ein sexy Buzzword ist, sondern auch entscheidend zur Wertschöpfung im Unternehmen beiträgt. Es ist erwiesen, dass diverse Teams erfolgreicher sind. Wer Diversity erreichen möchte, muss dafür ein Budget bereitstellen, etwa für Schulungen oder Kooperationen mit Diversity-Initiativen. Außerdem kann die Verantwortung dafür, ein Unternehmen und dessen Kultur diverser zu machen, nicht allein bei einer Person liegen, die irgendwo im sechsten Stock hinten links sitzt. Diversity muss Chef- und Chefinnsache sein!

— **Können Quoten helfen?**

Ich finde es keine gute Idee, ständig Dinge vorzuschreiben. Beim Thema „Frauen in Führungspositionen“ hat man aber leider gesehen, dass es

ohne Quote nur sehr schleppend oder gar nicht funktioniert. Die gläserne Decke ließ sich nicht durchschlagen. Deshalb bin ich der Meinung, dass Quoten eine Möglichkeit für mehr Chancengleichheit sein können.

— **Wenn Sie in die Zukunft blicken, denken Sie, dass sich soziale Ungleichheit und Ausgrenzungen verstärken werden?**

Das ist die Millionen-Dollar-Frage. Die Schere zwischen Arm und Reich darf nicht weiter auseinandergehen. Wir müssen Chancen schaffen. Wenn Menschen keine Chancen sehen, tendieren sie dazu, sich zu radikalisieren oder politikverdrossen zu sein. Hier sind insbesondere politische Entscheidungsträgerinnen und -träger gefordert. Aber jeder von uns kann etwas beitragen. Wenn man versucht, wohlwollend mit Menschen umzugehen, die anders sind als man selbst, ist schon viel gewonnen. <



Netzwerk Chancen

ist eine ehrenamtliche Initiative, die sich deutschlandweit für Chancengleichheit von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus finanzschwachen oder nicht akademischen Familien einsetzt. Angeboten werden kostenlose Workshops, Einzelcoachings, Mentoring und Unternehmenskontakte. Zurzeit hat das Netzwerk über 900 Mitglieder, ungefähr die Hälfte davon hat einen Migrationshintergrund.

„Wenn Menschen keine Chancen sehen, tendieren sie dazu, sich zu radikalisieren oder politikverdrossen zu sein.“

