



# DIVERSITY STUDIE



**Vielfalt wagen – Diversity als Erfolgsrezept**



## INHALT

Vielfalt im Fokus .....	<b>3</b>
Die Bedeutung von Diversity.....	<b>3</b>
Diversity zahlt sich aus.....	<b>5</b>
Deutschland ist Diversity-Entwicklungsland.....	<b>7</b>
Ausblick: Diversity gewinnt.....	<b>9</b>
Über die Studie.....	<b>9</b>

## VIelfALT IM FOKUS

Vielfalt innerhalb der Belegschaft ist mehr als nur Balsam für die Unternehmensseele. Obwohl der Begriff Diversity noch nicht in allen Unternehmen Deutschlands angekommen ist, legen viele Arbeitnehmer Wert auf die positiven Auswirkungen eines vielfältigen Arbeitsumfeldes. Die PageGroup hat die Bedeutung der Thematik rund um ein erfolgreiches Diversity Management schon früh erkannt und bereits 2014 die erste Studie zu Status Quo und Nutzen von Diversity in Deutschland durchgeführt.

Im Sommer 2016 wurde eine Folgestudie erstellt, deren Ergebnisse in dieser Ausarbeitung zusammengefasst und vorgestellt werden. 131 Personen haben an einer Online-Befragung teilgenommen und spannende Ergebnisse zu einem Thema geliefert, das zunehmend an Relevanz gewinnt, sich seinen Weg ins Bewusstsein der Arbeitnehmer bahnt und auf der Agenda vieler Unternehmen in Deutschland stetig weiter nach oben rückt.

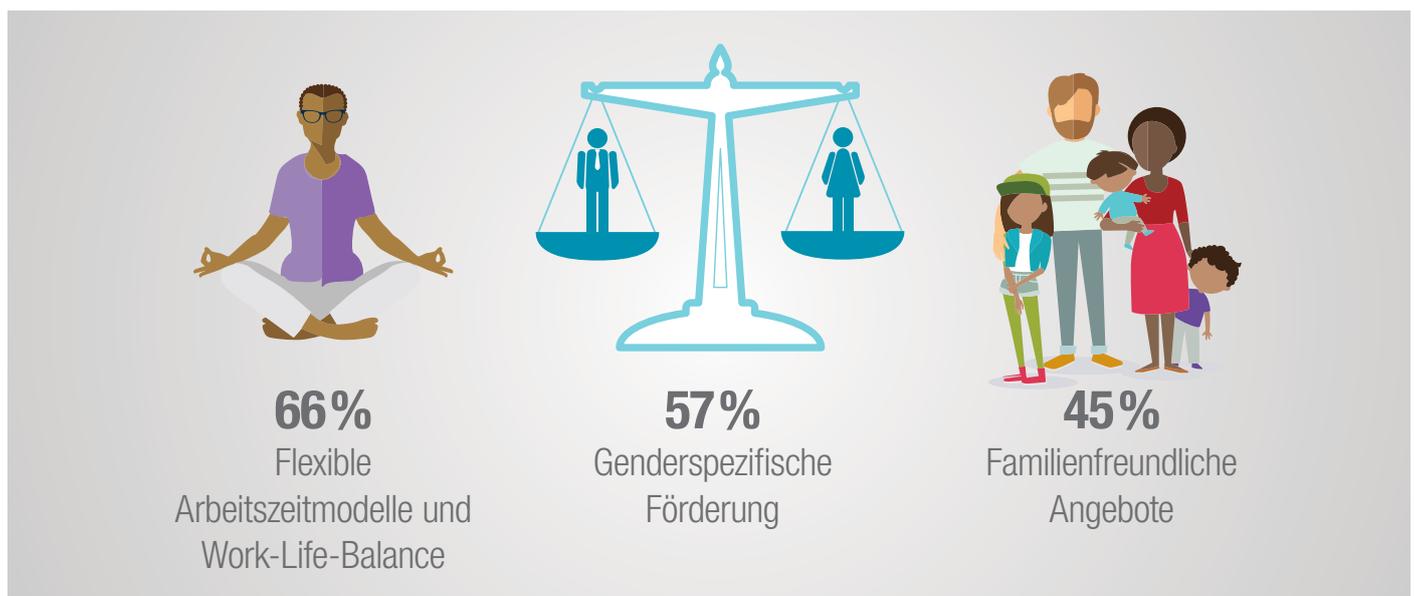
## DIE BEDEUTUNG VON DIVERSITY

### Vielfältige Möglichkeiten für Arbeitnehmer

Unter Vielfalt am Arbeitsplatz verstehen die Befragten vor allem flexible Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance-Angebote (66 %) sowie genderspezifische Förderung (57 %) und familienfreundliche Angebote (45 %).

Die Förderung der Akzeptanz & Toleranz von sexueller Identität und Orientierung (34 %), internationale Austauschprogramme

für Mitarbeiter (31 %) sowie alters- und behindertengerechte Arbeitsplätze (26 %) werden ebenfalls mit Diversity in Verbindung gebracht. Es gibt viele Möglichkeiten, Vielfalt in den Arbeitsalltag zu integrieren. Welche Verbesserungen in diesem Bereich wünschen sich aber Arbeitnehmer, welche Erwartungen stellen sie diesbezüglich an ihre Arbeitgeber?



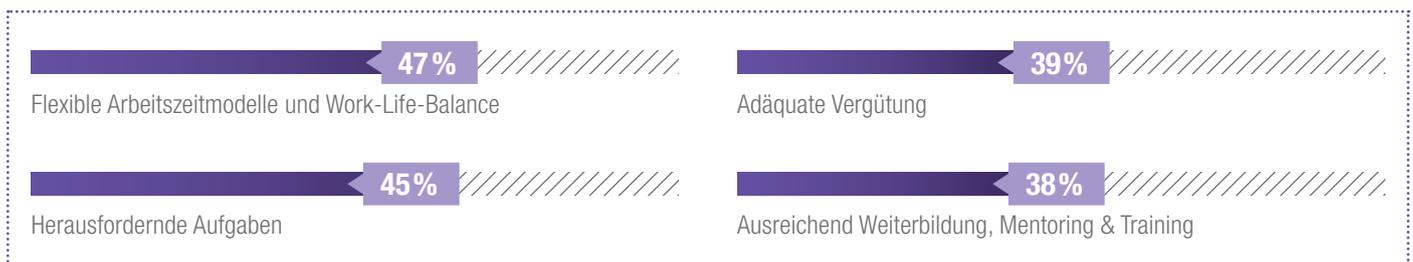
Top 3 Bedeutungen von Diversity für Arbeitnehmer in Deutschland

## Grundsätzliche Wünsche der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer in Deutschland wünschen sich vor allem Beruf und Privates ins Gleichgewicht zu bringen. Ganz oben auf der Wunschliste stehen mit 47 % flexible Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance-Angebote des Arbeitgebers, die es den Angestellten ermöglichen, allen Anforderungen gerecht zu werden. Der Wunsch nach herausfordernden Aufgabengebieten zeigt mit 45 %

sehr deutlich, dass die Leistungsbereitschaft und der Ehrgeiz der Angestellten weiterhin einen hohen Stellenwert einnehmen.

Ebenfalls wichtige Rollen spielen die Wertschätzung in Form einer adäquaten Vergütung (39 %) sowie ausreichende Weiterbildung, Mentoring und Training (38 %) im Sinne des lebenslangen Lernens.



Der Wunschzettel deutscher Arbeitnehmer

## Diversity-Management ist Mitarbeiterbindung

Diversity wird in Deutschland ganz klar als ein wichtiges Thema wahrgenommen und steht für eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes. Bei den aktuellen Zahlen sollten nicht nur HR-Verantwortliche aufhorchen: Für 68 % der Arbeitnehmer ist Diversity ausschlaggebend für ihre Verweildauer

im Unternehmen. Noch entscheidender ist der Faktor bei der Suche nach einem neuen Job: Hier geben sogar 73 % der Befragten an, dass Vielfalt im Unternehmen für sie eine wichtige Rolle spielt.

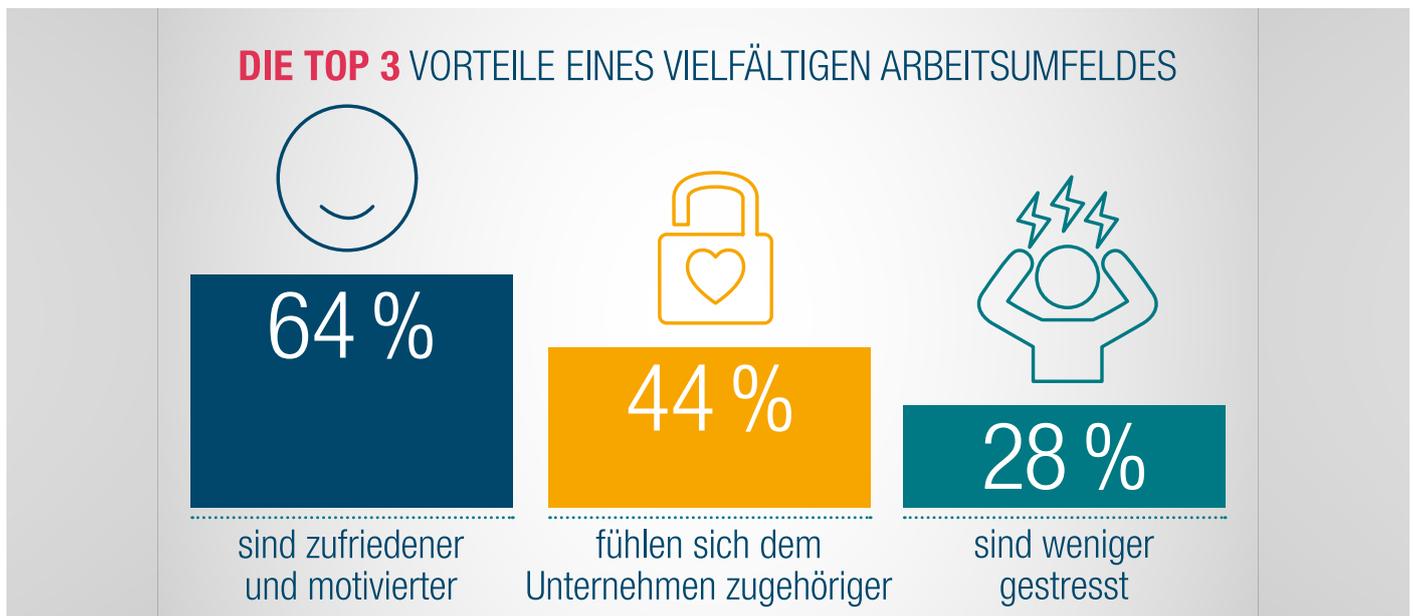


HR-Verantwortliche aufgepasst: Für knapp drei von vier potenziellen Bewerbern ist Diversity ein entscheidender Faktor für ihre Bewerbung

## DIVERSITY ZAHLT SICH AUS

Der Wunsch der Arbeitnehmer nach mehr Flexibilität im Berufsalltag, Gleichberechtigung und Work-Life-Balance wird lauter. Arbeitgeber sollten ihren Mitarbeitern in diesen Bereichen entgegenkommen. Denn Diversity hat nicht nur einen Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter, sondern steigert auch deren Produktivität sowie Arbeitsmoral und intensiviert das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen.

Damit wird Diversity zur Investition und Vielfalt zum Erfolgskonzept, das sich für Unternehmen langfristig auch wirtschaftlich auszahlen wird. Hier ist die langfristige Betrachtung besonders wichtig, da die Auswirkungen zunächst vor allem auf einer schwer messbaren Ebene der Mitarbeiter festzustellen sind: ihrer Zufriedenheit.



Top 3 Gründe, warum sich Diversity für Arbeitgeber lohnt

### Diversity lohnt sich

Die wichtigsten Vorteile eines vielfältigen Arbeitsumfeldes sind laut der Studie zufriedener und motiviertere Arbeitnehmer (64 %), gefolgt von einem gesteigerten Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen (44 %) sowie ausgeglichener Mitarbeiter (28 %), die sich durch Diversity weniger gestresst fühlen. Unternehmen, die Vielfalt in ihren Wertekanon eingebunden

haben, fördern nicht nur die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Die Studie zeigt auch, dass sich Arbeitnehmer unabhängiger fühlen, seltener krank sind und motivierter arbeiten. Das wirkt sich wiederum positiv auf ihre Produktivität und das Arbeitsklima aus. Diversity wird zum Win-win-Argument für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

## Der erste Eindruck zählt

Diversity wird für HR-Mitarbeiter zu einem wichtigen Baustein der Mitarbeiterbindung. Das gilt für bestehende Anstellungsverhältnisse genauso wie für die Ansprache von Bewerbern. Denn bereits bei den ersten Kontaktpunkten spielt Diversity eine wichtige Rolle. Potenzielle neue Arbeitgeber sollten sich klar machen, dass Bewerber dieses Thema vor allem durch den persönlichen Kontakt wahrnehmen: Die Befragten nannten hauptsächlich Vorstellungsgespräche (53 %), den ersten persönlichen Kontakt mit dem Ansprechpartner des Unternehmens (46 %) und den ersten Eindruck des Arbeitsplatzes (43 %) als Quelle.

Bereits die Studienergebnisse aus dem Jahr 2014 belegten, dass Diversity Management als etabliertes Instrument in HR-Abteilungen die Chance hat, durch verstärkte Recruiting-Kommunikation noch mehr zur Wertschöpfung im Unternehmen beizutragen:

Wer Diversity zum Thema im Recruiting macht, scheint im Trend mehr Ziele zu erreichen als Unternehmen, die in ihrer Bewerberansprache den Diversity-Aspekt außen vor lassen.



Woran Bewerber Diversity bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber erkennen

# DEUTSCHLAND IST DIVERSITY-ENTWICKLUNGSLAND

Ausgerechnet beim Thema Diversity weist das sonst so fortschrittliche Deutschland laut den Studienergebnissen Nachholbedarf auf. Knapp zwei Drittel der Befragten (62 %) denken, dass Deutschland im internationalen Vergleich hinterher hinkt. Dabei gibt es vor allem Unterschiede zwischen

international und national agierenden Unternehmen in Deutschland: 32 % der Befragten, die in international tätigen Unternehmen in Deutschland arbeiten sagen, dass Deutschland auf einem guten Weg sei; aber nur 16 % aus Unternehmen, die ausschließlich in Deutschland tätig sind, sehen dies so.

## Deutschland erfüllt die Erwartungen noch nicht

**UND WIE SIEHT DIE REALITÄT HEUTE AUS?**  
DEUTSCHLAND ERFÜLLT NICHT DIE ERWARTUNGEN!

**62 %** sind sich einig, dass Deutschland in Sachen Diversity im internationalen Vergleich Nachholbedarf hat



Die Realität in Deutschland: Es ist noch Luft nach oben

Unternehmen in Deutschland erfüllen die Erwartungen ihrer Beschäftigten im Bereich Diversity noch nicht. Für die Zukunft bedeutet das, dass in Deutschland ruhig mutiger und offensiver mit dem Thema Diversity umgegangen werden

sollte. Nur durch das aktive Vorantreiben der Thematik und die Förderung spezifischer Maßnahmen kann Deutschland im internationalen Vergleich aufholen.

## Deutschland hat Nachholbedarf

An welchen Stellschrauben sollte also als erstes gedreht werden? Deutschland muss sich im Bereich der flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und bei der Gleichstellung und

Förderung von Frauen verbessern. Zusätzlich werden eine gesellschaftliche Öffnung und mehr Toleranz als besonders wichtig eingestuft.



Die drei wichtigsten „Baustellen“ deutscher Unternehmen zum Thema Diversity

Diversity ist ein essentieller Wertetreiber der Unternehmenskultur. Um im Wettbewerb bestehen zu können, müssen sich Unternehmen zukünftig verstärkt den sich ändernden Erwartungen der Arbeitnehmer anpassen und Möglichkeiten bieten, individuelle Lebens- und Arbeitsmodelle zu verwirklichen. Kultureller und demographischer Wandel schaffen eine neue Vielfalt in der Unternehmenskultur, die

alte Strukturen aufbricht und auch beruflich eine buntere Lebenswirklichkeit zulässt. Viele Unternehmen haben bereits erkannt, dass Diversity einen klaren Mehrwert für den Unternehmenserfolg bietet und wollen diesen zukünftig weiter ausbauen. Doch solche Veränderungsprozesse benötigen auch Zeit, um nachhaltig etabliert zu werden.

## AUSBLICK: DIVERSITY GEWINNT

Bereits die erste Ausgabe der PageGroup Diversity Studie zeigte den aktuellen Status von Vielfalt in Unternehmen auf. Mit der Nachfolgestudie 2016 belegt die Personalberatung die Bedeutung des Themas am Arbeitsplatz.

Mit erfolgreichem Diversity Management sind Unternehmen in der Lage, sowohl auf die sich ändernden Lebenswirklichkeiten der Mitarbeiter als auch auf Veränderungen des Wettbewerbs entsprechend zu reagieren. Damit wird Diversity Management zu einem wichtigen Bestandteil der strategischen Unternehmensentwicklung.



*„Die Lebenswirklichkeiten der Arbeitnehmer und ihre Anforderungen an Arbeitgeber verändern sich. Unternehmen müssen zukünftig individuellere Lösungen für ihre Mitarbeiter finden, wenn sie sie dauerhaft binden möchten. Die Studie zeigt, dass Firmen, die den Wert von Diversity erkennen und entsprechende Entwicklungen gezielt fördern, davon auf vielfältige Weise profitieren werden.“*

**Goran Barić,**  
Geschäftsführer PageGroup Deutschland

## ÜBER DIE STUDIE

131 Arbeitnehmer in Deutschland haben im Sommer 2016 an einer Online-Befragung zum Thema Diversity in Unternehmen teilgenommen. Berücksichtigt wurden Arbeitnehmer aller Altersgruppen, die in verschiedenen Branchen und Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen tätig sind. Bei der Beantwortung der Fragen waren Mehrfachantworten möglich.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

PageExecutive

Michael Page

Michael Page

Interim

PagePersonnel

Part of PageGroup

HERAUSGEBER

©PageGroup | Oktober 2016 - Besuchen Sie uns auf [michaelpage.de/diversity](http://michaelpage.de/diversity) und [pagepersonnel.de/diversity](http://pagepersonnel.de/diversity)