

DER BUSINESS CASE FÜR DIVERSITY & INCLUSION

Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen zu Diversity Management

- Die Notwendigkeit von Diversity als Reaktion auf externe Veränderungen
- Die Vorteile und Verbesserungen von Diversity als Return on Investment

Über dieses Dokument

- Die vorliegende Präsentation stellt ausgewählte gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland und deren Auswirkungen für Unternehmen dar.
- Diese Daten illustrieren einige Bereiche, in denen „Diversity“ für Unternehmen zur Notwendigkeit geworden ist, bzw. werden wird.
- Strategische Betrachtungen werden hierbei nicht vorgenommen.
- Die Analysen beziehen sich auf vier Ebenen ...
 - Rechtlich
 - Demographisch (quantitativ)
 - Kulturell (qualitativ)
 - Kommunikativ
- ... und auf zwei Bereiche
 - Extern
 - Intern
- Zusätzlich werden auf 3 Folien Verbesserungspotenziale dargestellt.

Den spezifischen Business Case für Ihre Organisation erarbeiten wir gerne im Rahmen unserer Dienstleistungen: www.diversity-consulting.de/daten_analysen

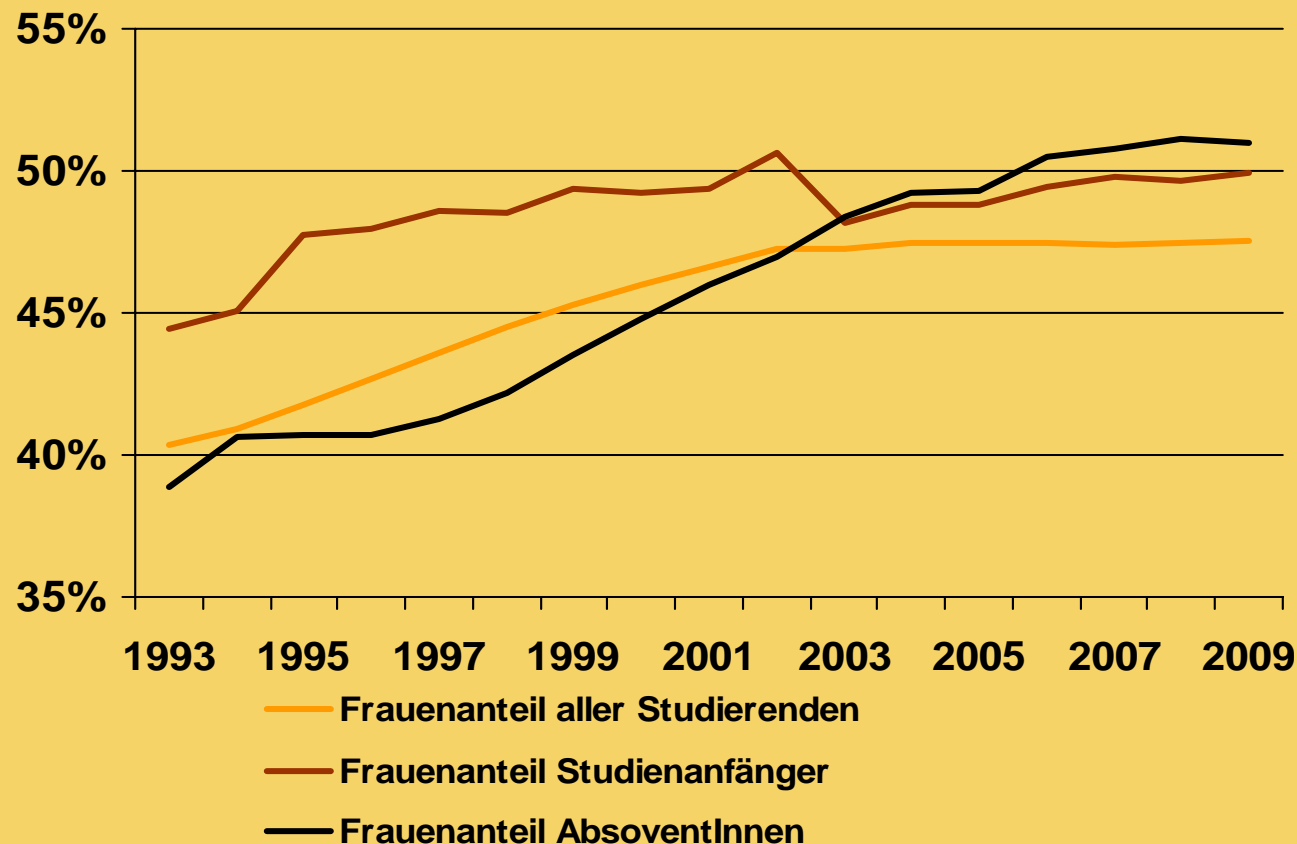
Teil 1: Push Faktoren

„Welche gesellschaftlichen und kulturellen, qualitativen und quantitativen Veränderungen zwingen Unternehmen, Vielfalt aktiv zu berücksichtigen und Unterschiede gezielt zu nutzen?“

Externe und interne Veränderungen



Frauenanteil an deutschen Hochschulen



Analyse:

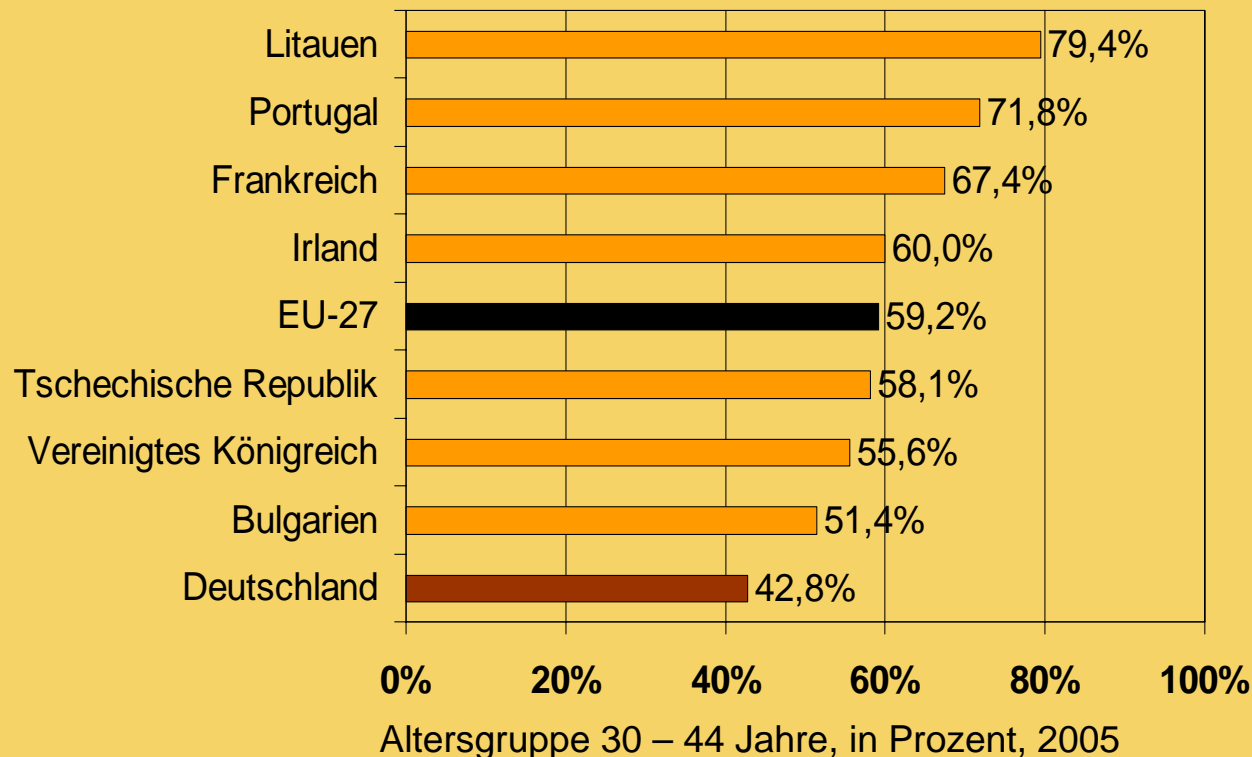
Frauen stellen einen wachsenden Anteil des hochqualifizierten Arbeitsmarktes dar - auch in wirtschaftlichen und technischen Disziplinen.

Konsequenz:

ArbeitgeberInnen müssen ein von Akzeptanz geprägtes Arbeitsumfeld bieten und ggf. spezifische Bedürfnisse berücksichtigen, um für weibliche Fachkräfte attraktiv zu sein.

Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes - Hochschul-Statistik

Anteil der Frauen mit Kindern in Führungspositionen



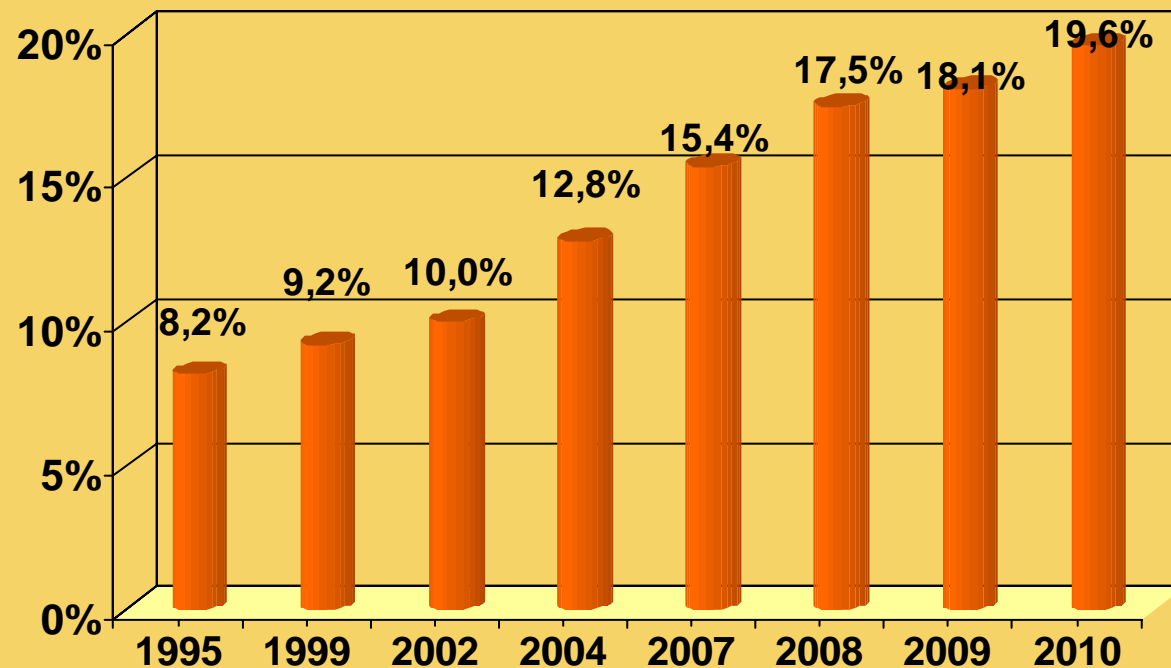
Analyse:

Deutschland hinkt im europäischen Vergleich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich hinterher.

Konsequenz:

Unternehmen müssen mehr Möglichkeiten schaffen Familie und Beruf zu vereinbaren, um alle Potentiale der MitarbeiterInnen auszuschöpfen.

Frauenanteil im Management



Analyse:

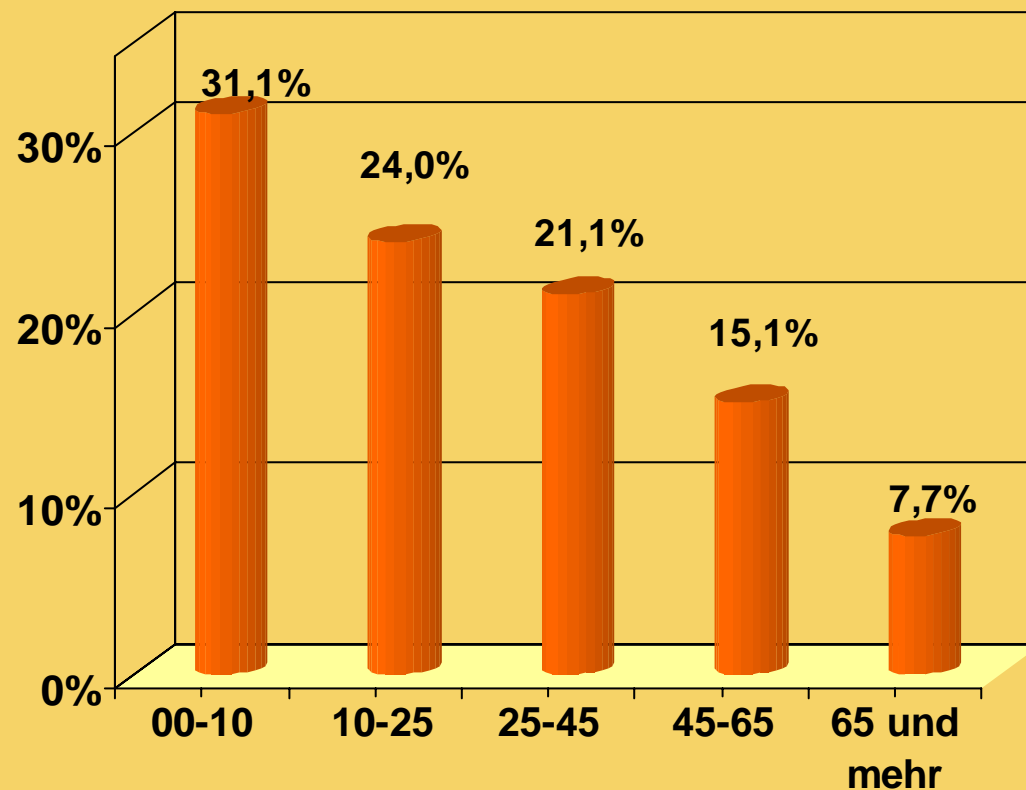
Der Anteil von Frauen im Management nimmt zu. Dennoch schwankt der Anteil in verschiedenen Branchen, Unternehmen und Führungsebenen.

Konsequenz:

Weibliche qualifizierte Fachkräfte gewinnen jene Unternehmen, die Frauen die Möglichkeit zum Aufstieg bieten und eine offene Unternehmenskultur schaffen.

Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Hoppenstedt-Daten

Anteil Bevölkerung mit Migrationshintergrund (im weiteren Sinn) nach Altersgruppen



Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes - Mikrozensus

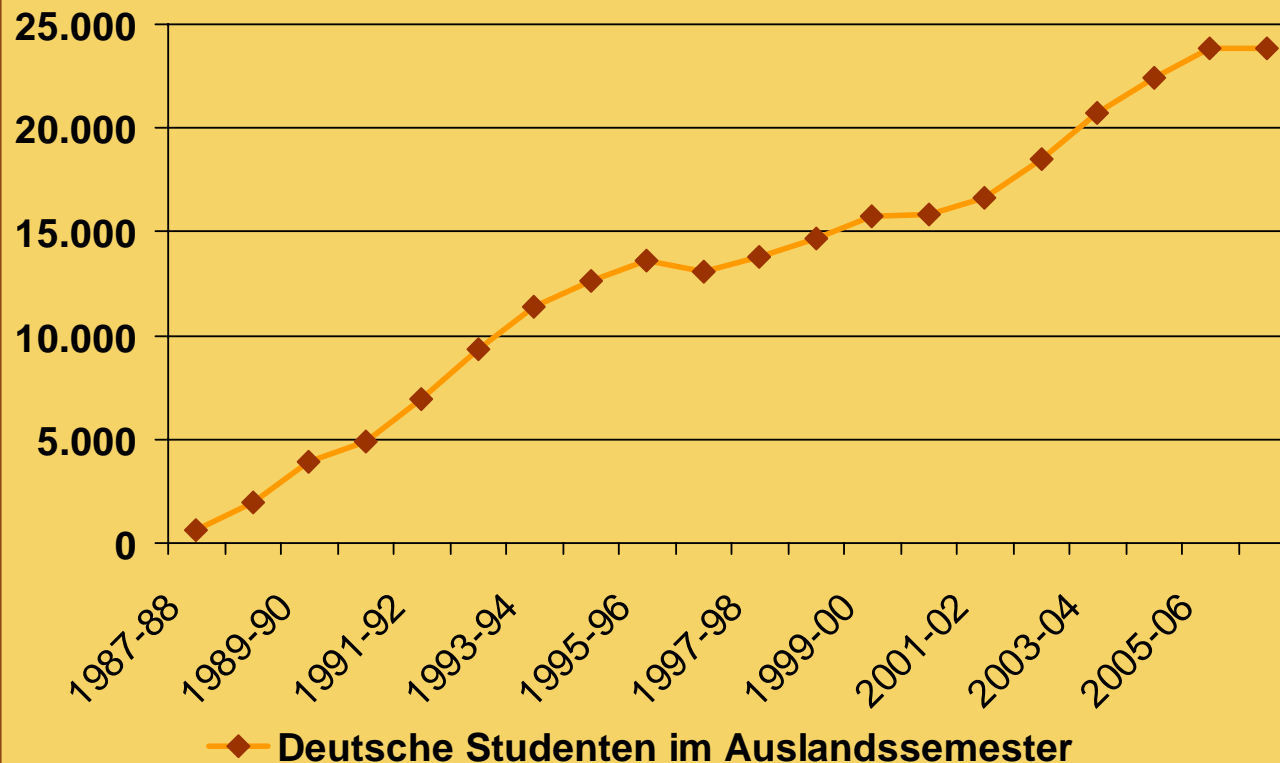
Analyse:

Vor allem in jungen Alterskohorten haben viele Menschen einen Migrationshintergrund. Die ethnisch-kulturelle Vielfalt wird daher in Zukunft auch im erwerbsfähigen Alter deutlich ansteigen.

Konsequenz:

Unternehmen müssen sich auf ethnisch-kulturell vielfältige KundInnen und Beschäftigte einstellen, um alle Markt- und Arbeitspotenziale nutzen zu können.

Mobilität deutscher Studierender



Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes - Hochschul-Statistik

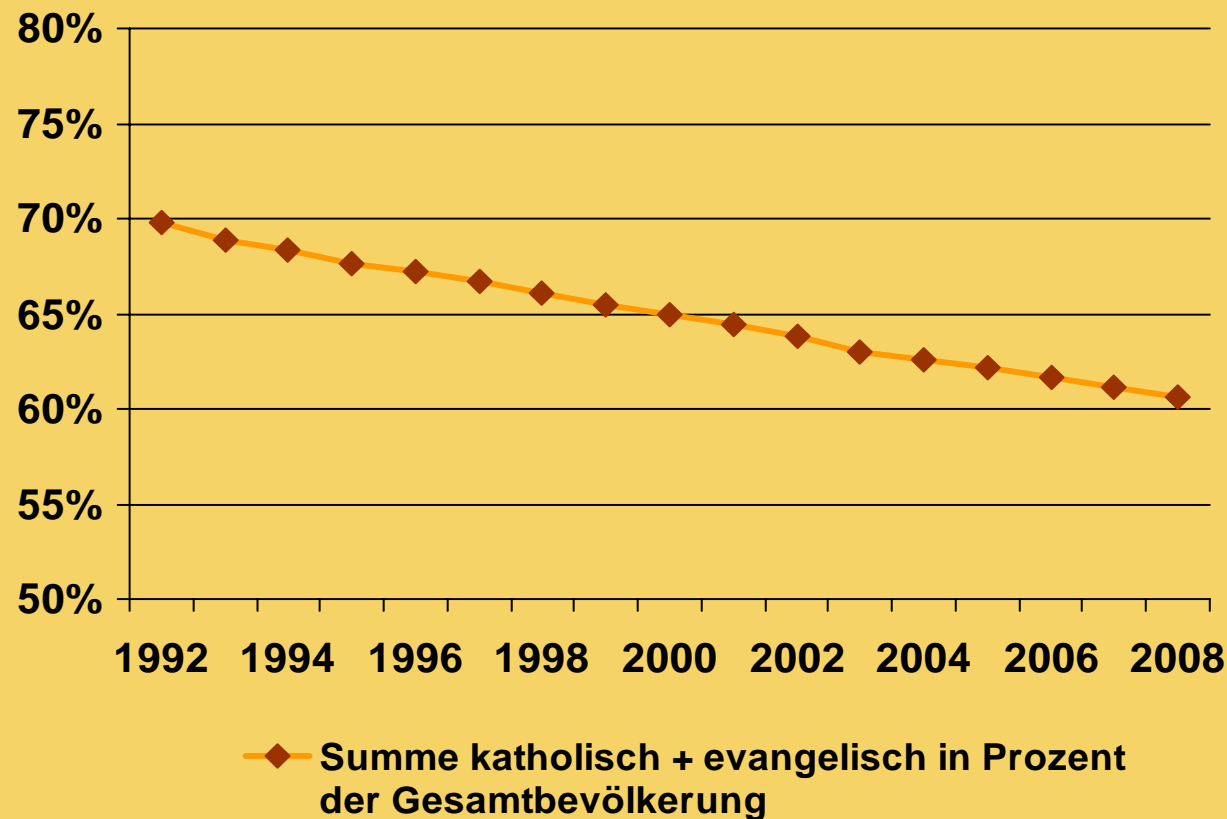
Analyse:

Die Mobilität deutscher Studenten wächst. Immer mehr deutsche (und auch ausländische) Studierenden absolvieren ein Auslandssemester und lernen dabei andere Kulturen kennen.

Konsequenz:

Studierende mit Auslandserfahrung erwarten oft auch von ihrem Arbeitgeber ein offenes und interkulturelles Umfeld. Vielfalt erhöht die Arbeitgeberattraktivität.

Angehörige der großen Staatskirchen



Analyse:

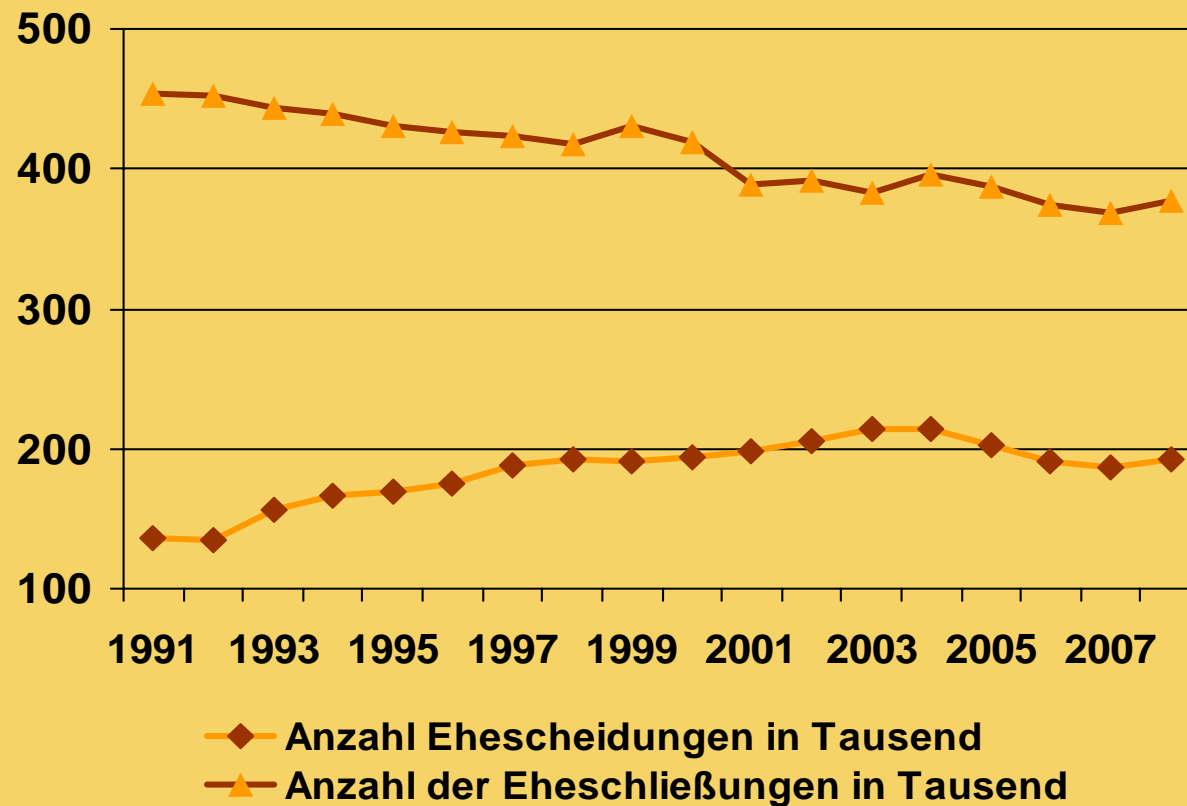
Der Anteil Angehöriger der großen christlichen Religionsgemeinschaften nimmt kontinuierlich ab (bei steigenden Anteilen von Angehörigen anderer Religionsgruppen).

Konsequenz:

Glaubensunterschiede müssen Beachtung finden, z.B. in Feiertagsregelungen, Speiseplänen oder Gebetsräumen.

Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes

Eheschließungen und Scheidungen



Analyse:

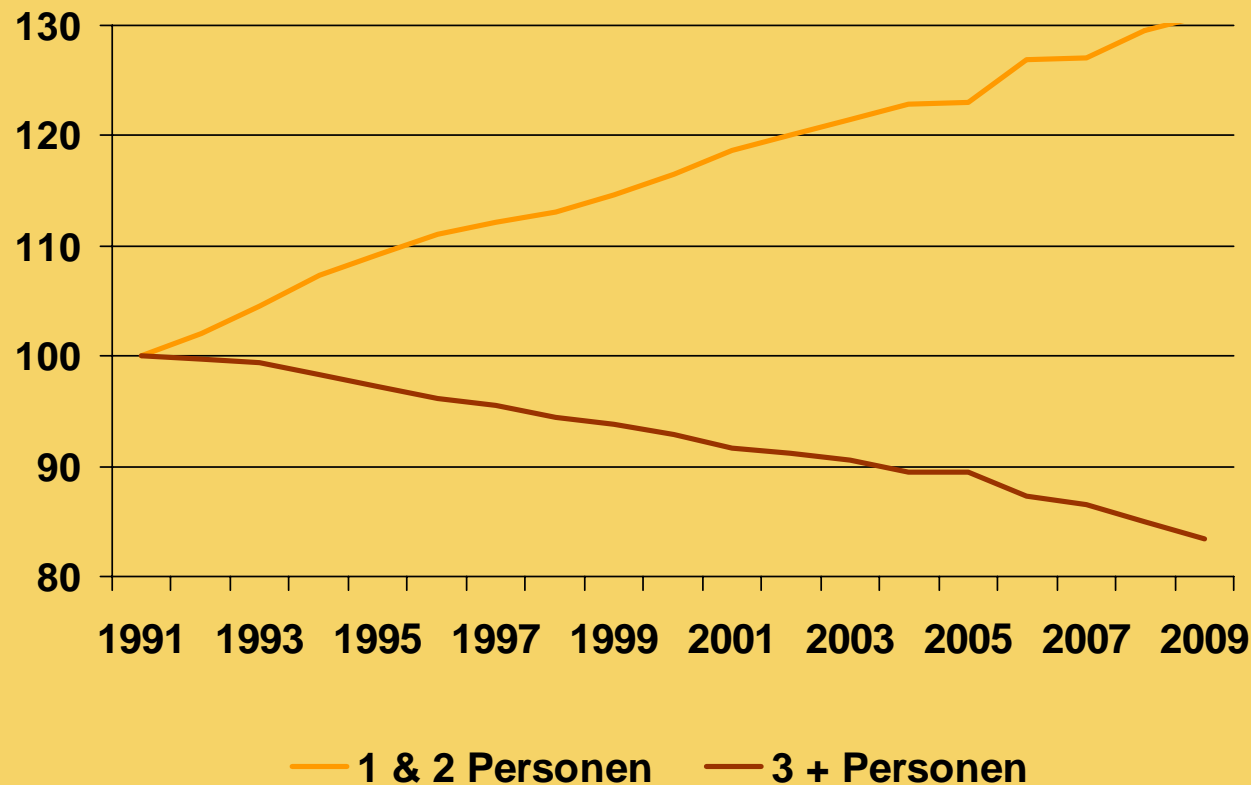
Die Zahl von Ehescheidungen nimmt tendenziell weiterhin zu (während die Eheschließungen weiterhin zurückgehen).

Konsequenz:

Unternehmen müssen auf die zunehmende Individualisierung, z. B. die Bedürfnisse allein-erziehender Elternteile oder veränderte Lebensentwürfe eingehen.

Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten Statistischen Bundesamtes

Kleine und große Haushalte (1991 = 100)



Analyse:

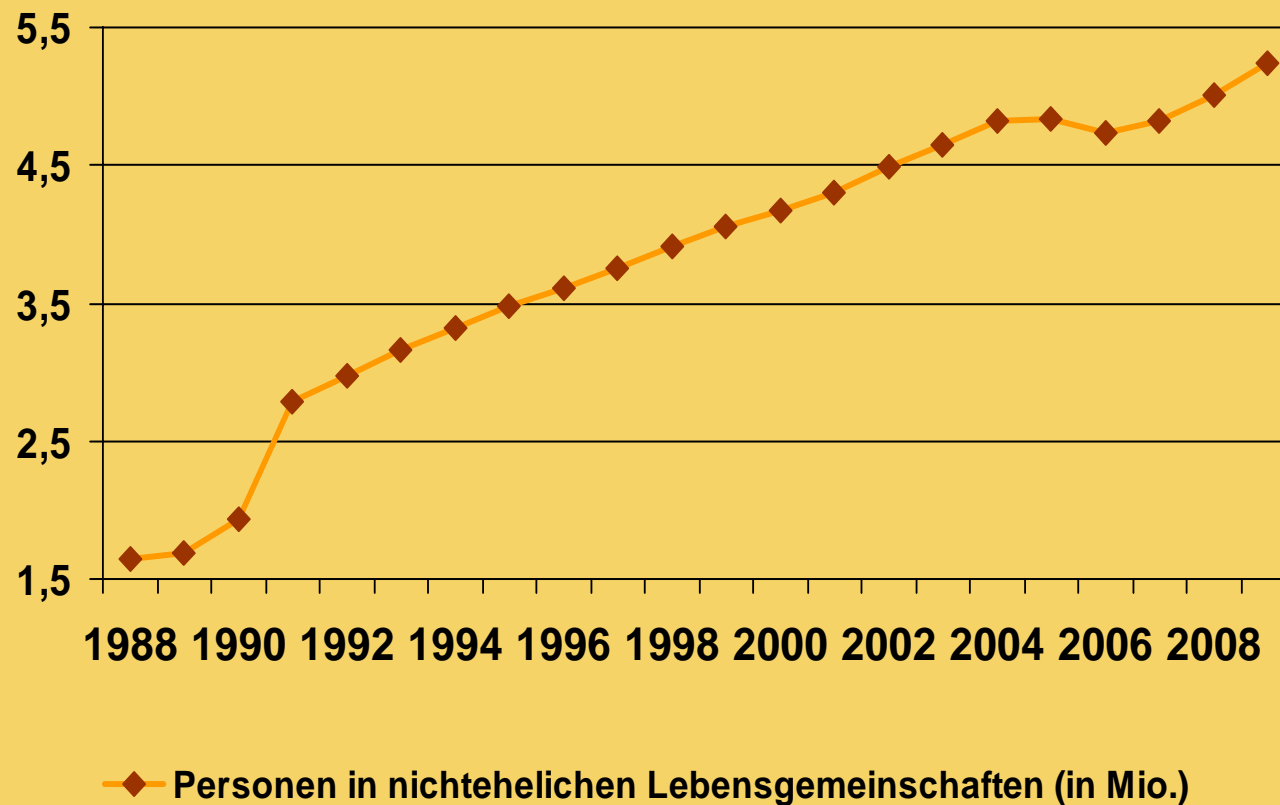
Moderne Lebensentwürfe oder sinkende Kinderzahlen etc. führen zu mehr kleinen Haushalten.

Konsequenz:

Unternehmen müssen die Bedürfnisse derer, die im Single-, Paar- oder Allein-erziehenden Haushalt leben im Marketing und Personal Management berücksichtigen, z. B. Work-Life- statt Work-Family-Balance.

Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes

Individuell-unkonventionelle Lebensstile



Analyse:

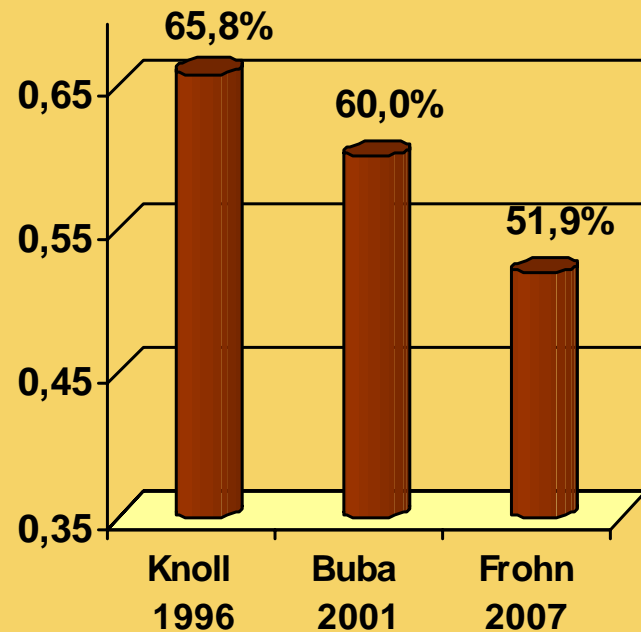
Mit der steigenden Zahl nichtehelicher Lebensgemeinschaften werden zunehmend weniger traditionelle Lebensstile verfolgt.

Konsequenz:

Beschäftigungsangebote und Produkte sollten flexibel und positiv auf die Möglichkeit individueller Lebensentwürfe eingehen.

Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes

Offenheit gleichgeschlechtlicher sexueller Orientierung



X % der Befragten halten ihre Lebensweise gegenüber allen oder den meisten Kolleginnen und Kollegen geheim

Analyse:

Mitarbeiter gehen zunehmend offen mit ihrer sexuellen Identität um. Sie erwarten auch von ihrem Umfeld Aufgeschlossenheit.

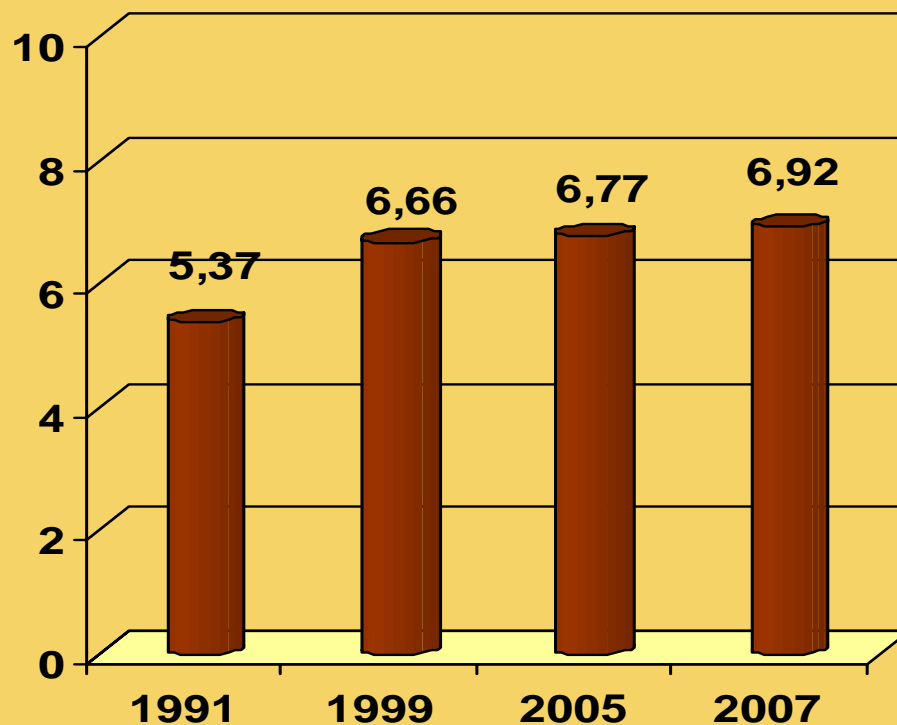
Konsequenz:

Unternehmen sollten ein Arbeitsklima schaffen, in dem offen über sexuelle Orientierung gesprochen werden kann, um für alle Potentiale des Arbeitsmarktes attraktiv zu sein.

(Werte nur bedingt vergleichbar, da die Angaben aus verschiedenen Umfragen mit unterschiedlichen Methoden und Fragestellungen stammen)

Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten von Knoll, Buba, Frohn

Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung in Mio.



Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes

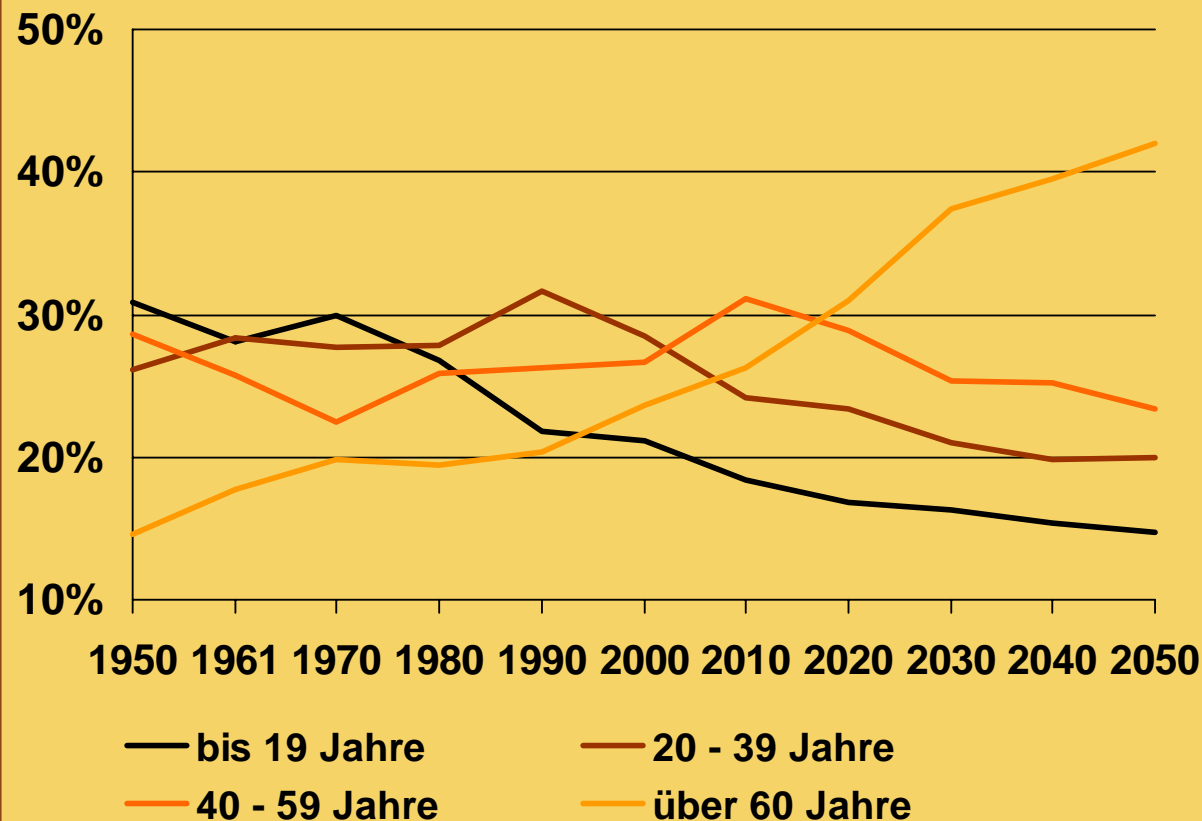
Analyse:

Im Jahre 2007 lebten in Deutschland ca. 6,9 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung. Aufgrund des demografischen Wandels wird dieser Anteil weiter zunehmen.

Konsequenz:

Die Integration und Nutzung der Potenziale von Mitarbeitern mit einer Behinderung wird durch den technischen Fortschritt und neue Hilfsmittel erleichtert.

Anteile Altersgruppen: viele Alte – wenig Junge



Analyse:

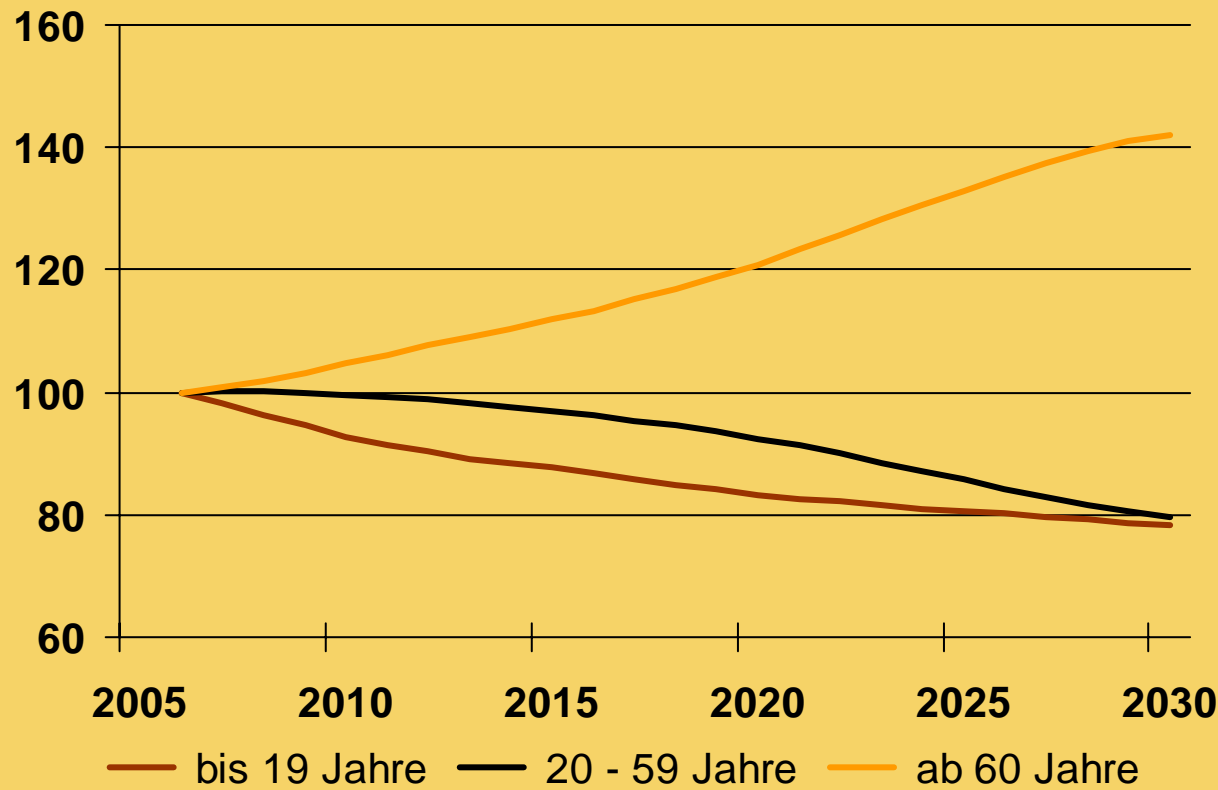
Die Umkehrung des Generationen-Verhältnisses bedeutet, dass die Märkte zunehmend von älteren Menschen geprägt werden.

Konsequenz:

Die Potenziale aller (jungen und alten) Beschäftigten müssen genutzt und gefördert sowie veränderte Lebenssituationen im Markt beachtet werden.

Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes

Prognose Altersgruppen (2006=100)



Quellen: Ungleich Besser Diversity Consulting unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes

Analyse:

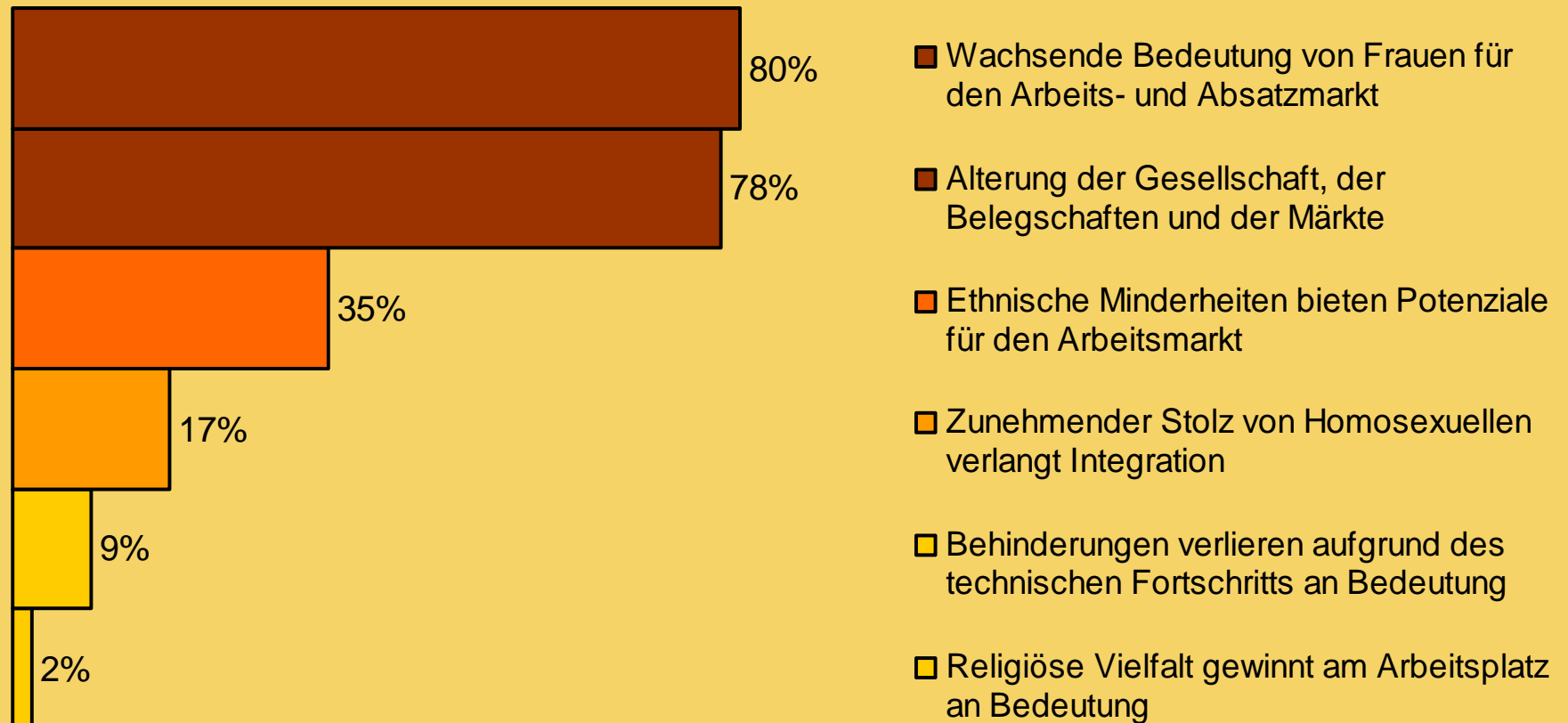
Die Generation im beschäftigungsfähigen Alter wird um über 20% zurückgehen, die Zahl der über 60-jährigen wird um mehr als 40% ansteigen.

Konsequenz:

Unternehmen müssen ihr Personal Management auf diese Alterung abstimmen und z. B. Unterschiede zwischen und innerhalb der Generationen nutzen und künftig Alte fördern.

Studienergebnis: Demographische Veränderungen

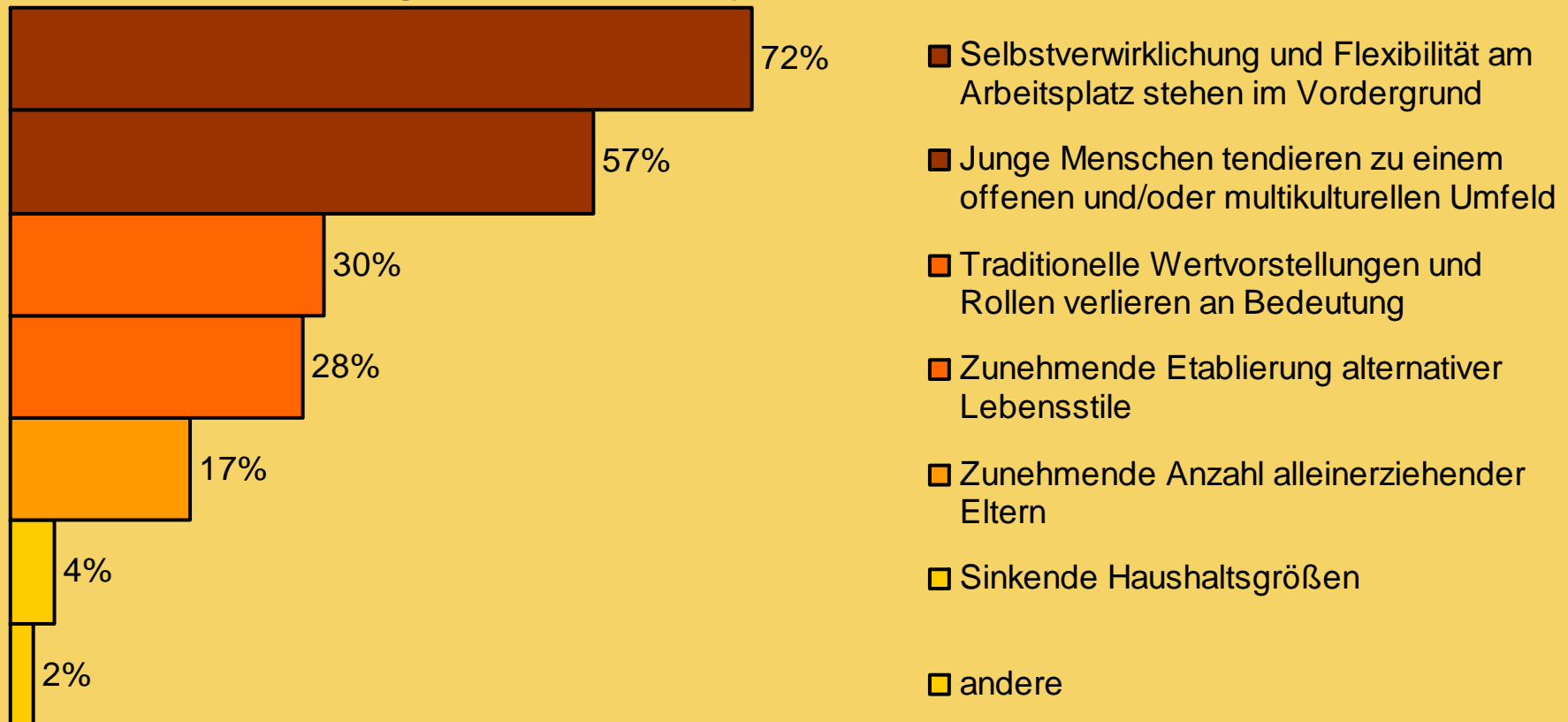
“Aus welchen gesellschaftlichen Entwicklungen ergibt sich eine Notwendigkeit für Diversity?”



Diversity Praxis Studie (DPS). Befragung 46 führender Unternehmen zu Diversity. www.diversity-consulting.de/daten_analysen/studien

Studienergebnis: Kulturelle Veränderungen

“Aus welchen kulturellen Veränderungen ergibt sich eine Notwendigkeit für Diversity?”



Diversity Praxis Studie (DPS). Befragung 46 führender Unternehmen zu Diversity. www.diversity-consulting.de/daten_analysen/studien

Anti-Diskriminierung in Deutschland

■ Analyse

- Umsetzung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) im Jahre 2006.
- Zentrale Neuerung für Unternehmen: Verbot der Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund einer der Kerndimensionen.

■ Konsequenz

- Monokulturen geraten unter Rechtfertigungszwang.
- Unternehmen müssen ihre Strukturen, Inhalte und Prozesse für vielfältige Personen nachweislich neutral, fair und durchlässig gestalten.

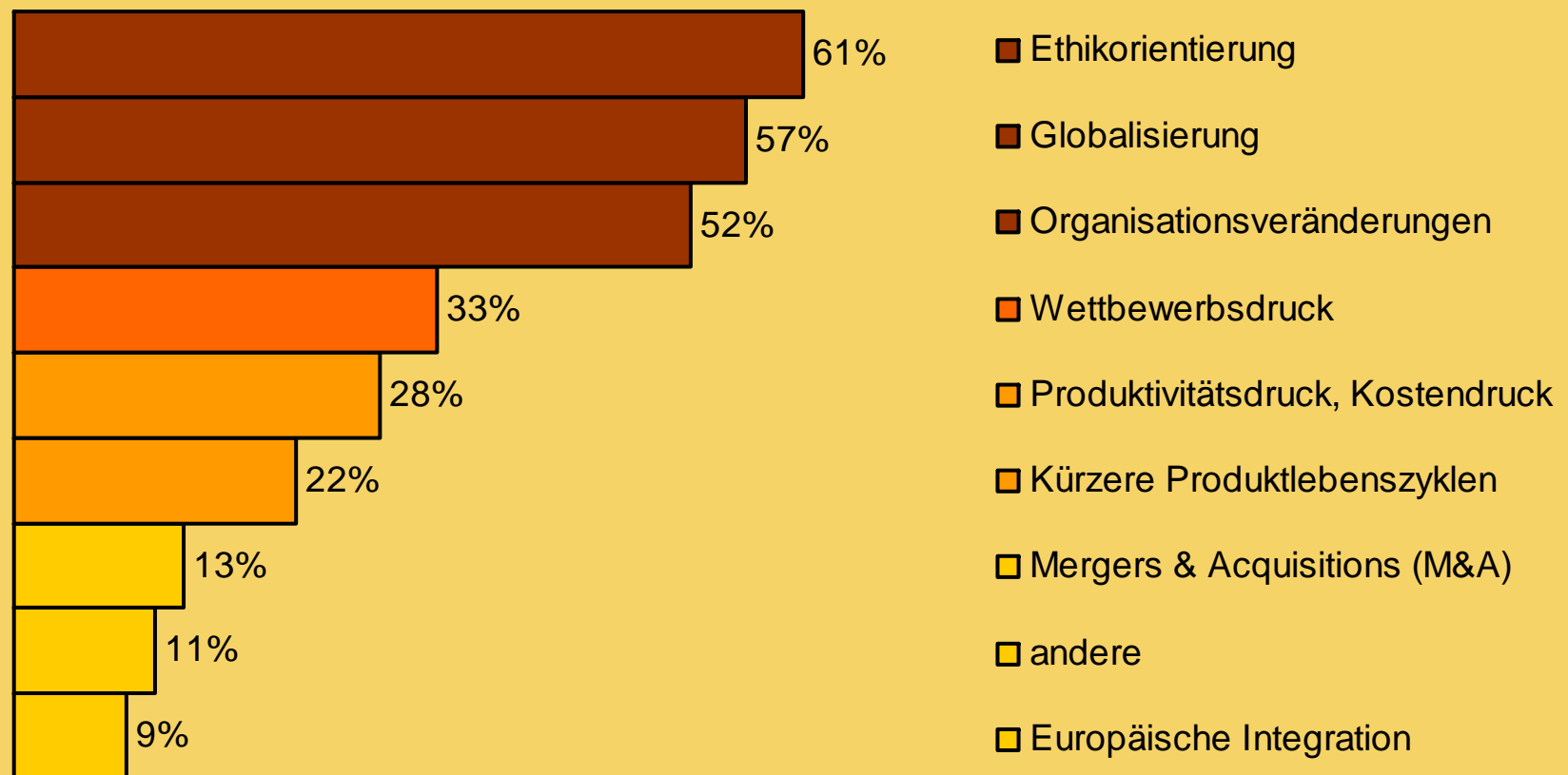
Nähere Informationen zum AGG finden Sie in dem Fachbuch „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis“ von Michael Stuber

Teil 2: Pull Faktoren

„Welche Vorteile und Verbesserungen können Unternehmen von Diversity erwarten?“

Studienergebnis: Wirtschaftstrends

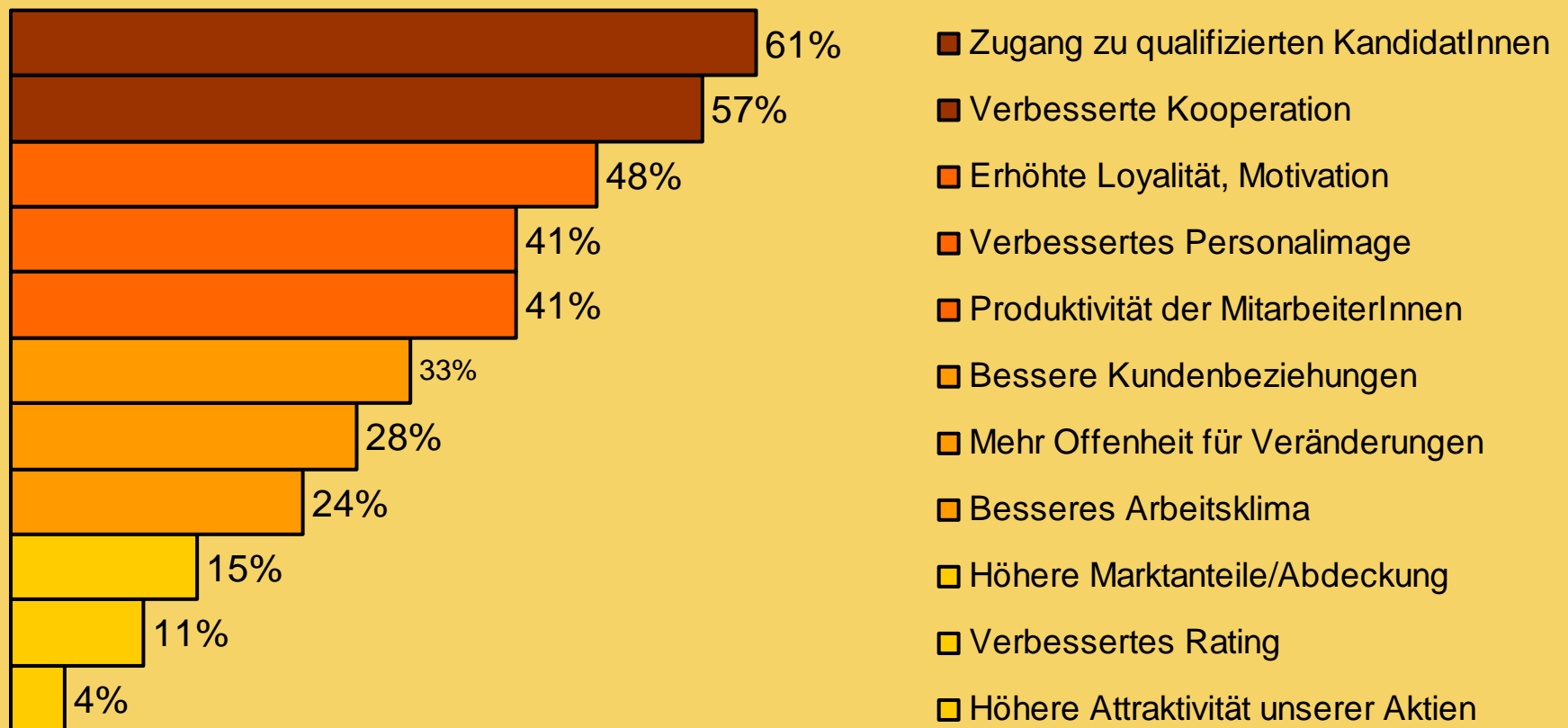
“Für welche Wirtschaftstrends erbringt Diversity den größten Nutzen?”



Diversity Praxis Studie (DPS). Befragung 46 führender Unternehmen zu Diversity. www.diversity-consulting.de/daten_analysen/studien

Studienergebnis: Wirtschaftlicher Nutzen

„Welches sind die größten Vorteile, die durch Diversity erzielt werden?“



Diversity Praxis Studie (DPS). Befragung 46 führender Unternehmen zu Diversity. www.diversity-consulting.de/daten_analysen/studien

Mögliche Vorteile und Verbesserungen durch Diversity

Extern		Intern	
① Kunden & Märkte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Höhere Marktanteile ■ Neue Marktsegmente ■ Bessere Kundenbeziehung 	④ Persönlich, individuell	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserte Produktivität (quantitativ und qualitativ) ■ Erhöhte Loyalität, Motivation
② Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbessertes Rating ■ Höhere Attraktivität 	⑤ Zwischen- menschlich	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserte Gruppenarbeit und Zusammenarbeit ■ Besseres Zusammenspiel neuer Kollegen
③ Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Besserer Zugang zu breiteren Marktsegmenten ■ Verbessertes Personal-Image 	⑥ Organi- sational	<ul style="list-style-type: none"> ■ Höhere Offenheit gegenüber Veränderungen (M&A, OE) ■ Effektivere Re-organisation
Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> ■ Höheres Ansehen 		

Business Case – Studien

Quelle: Business Case Report (BCR) http://www.diversity-consulting.de/daten_analysen/studien/bcr/

Externe Verbesserungen durch Diversity

① Kunden& Märkte

- **Studie:** Does diversity pay?: Racial composition of firms and the Business Case for Diversity
- **Kernaussage:** Eine ethnisch vielfältige Belegschaft erhöht den Umsatz, die Kundenzahl, den Marktanteil und den relativen Gewinn im Vergleich zu einer homogenen Belegschaft.

② Shareholder

- **Studie:** Examining the link between diversity and firm performance: The effects of diversity reputation and leader racial diversity
- **Kernaussage :** Unternehmen, die für Diversity bekannt sind und eine hohe Vielfalt im Management aufweisen, haben einen höheren Firmenwert.

③ Arbeitsmarkt

- **Studie:** Reactions to diversity in recruitment advertising – are difference black and white?
- **Kernaussage :** Die Abbildung einer vielfältigen Belegschaft im Rahmen des Personalmarketings erhöht die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber.

Business Case – Studien

Quelle: Business Case Report (BCR) http://www.diversity-consulting.de/daten_analysen/studien/bcr/

Interne Verbesserungen durch Diversity

④ **Persönlich, individuell**

- **Studie:** Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik – Eine empirische Analyse familienfreundlicher Betriebe
- **Kernaussage:** Familienfreundlichkeit zahlt sich aus. Familienfreundliche Unternehmen sind betriebswirtschaftlich erfolgreicher.

⑤ **Zwischenmenschlich**

- **Studie:** Team innovation and team effectiveness: The importance of minority dissent and reflexivity
- **Kernaussage :** Heterogene Gruppen sind bei der Lösung komplexer Aufgaben kreativer und innovativer als homogene Gruppen.

⑥ **Organisational**

- **Studie:** The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network
- **Kernaussage:** Durch die richtige Steuerung von Vielfalt können Mehrwerte erzielt werden. Diversity Management ist ein Wettbewerbsvorteil.

Business Case Report (BCR) – Studien & Praxisbeispiele

***Sie suchen nach weiteren Daten zur Wirtschaftlichkeit von Diversity?
Der Business Case Report stellt 62 empirische Studien & 10 Praxisbeispiele dar.***

Inhalt

- Teamwork - Welche Effekte heterogene Teams erzielen
- Markt - Wie sich Diversity Marketing auf den Absatz auswirkt
- Motivation - Welche Verbesserungen erreichbar sind

Der Bericht

- 110 Seiten
- Zusendung per E-Mail, PDF-Format
- 190 Euro plus MwSt.

Bestellung

- E-Mail: buero@ungleich-besser.de
- Fax 0221-222-1251 - Telefon 0221-222-1250
- Online: www.diversity-consulting.de/daten_analysen/studien/bcr



Führende Diversity Expertise & Umsetzungserfahrung

■ Profil Ungleich Besser Diversity Consulting

- Spezialisiert auf Diversity seit 1997
- Innovativ – international – ganzheitlich

■ Stärken

- Eigene Forschung & Wissensmanagement
- Pionierstatus & internationale Vernetzung

■ Portfolio www.diversity-consulting.de

- Research: Daten & Analysen
- Kommunikation: Konzepte & Instrumente
- Interaktion: Lernen & Erleben

Deutsche Kunden Allianz, Bayer, Bosch Engineering, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Post World Net, Deutsche Telekom, Elite MediaNet, E.ON, GEA, Henkel, Infineon, Merck, RWE, T-Systems, Volkswagen AutoUni, Volkswagen Bank

Internationale Kunden Air Products, AXA Winterthur, BP, Brown-Forman, Credit Suisse, Ford, Hewlett-Packard, Johnson Controls, Johnson & Johnson, Kraft Foods, Motorola, Sandoz Group Germany, Schweizerische Post, Stryker, Symantec, UBS, Vodafone

Non-Profit Kunden Europäische Kommission, BMFSFJ, Bundesagentur für Arbeit, Evangelisches Diakoniewerk Gallneukirchen, IOM, Heinrich Böll Stiftung

■ Profil Michael Stuber (Inhaber)

- Forscher, Autor
- Berater, Referent
- Diplom Wirtschafts-Ing.



■ Expertise www.michael-stuber.biz

- 20 Jahre internationale Erfahrung
- Change & Prozess-Management
- Führung & Management-Development
- Marketing & Kommunikation
- Alter, Geschlecht, Kulturen, Work/Life, ...