

## Presseinformation

# GEFÄHRLICHE SCHEUKLAPPEN

## Studie: Wirtschaft berücksichtigt Trends kaum

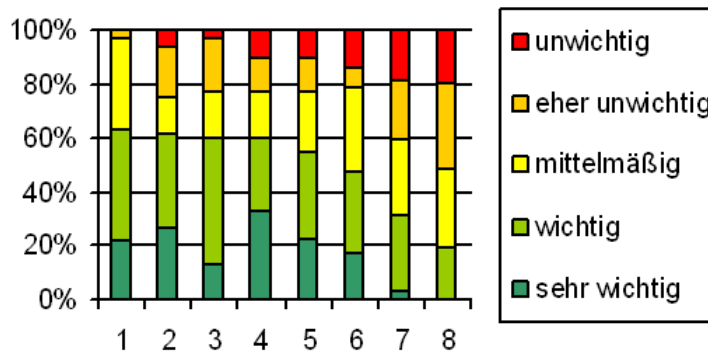
Köln, 17. August 2010 – Auch nach dem Ende der Wirtschaftskrise reagieren Unternehmen kaum auf gravierende Veränderungen ihres Geschäftsumfeldes zum Beispiel durch den demographischen Wandel, die Internationalisierung oder den Wertewandel. Dies zeigt eine aktuelle Befragung der Forschungs- und Beratungsfirma Ungleich Besser zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Trends und Implementierung entsprechender Maßnahmen. „Mit Sorge beobachten wir eine anhaltende Fokussierung auf das sogenannte Kerngeschäft“, fasst Studienleiter Michael Stuber zusammen. Die Unternehmen fühlten sich weiterhin zu beschäftigt mit operativen und Restrukturierungstätigkeiten, um sich mit fundamentalen Trends auseinanderzusetzen.

Zwar erkennen die befragten Unternehmen die Notwendigkeit wesentlicher Veränderungen wie mehr Chancengleichheit für Frauen oder MigrantInnen sowie mehr Work-Life-Balance angesichts des demographischen Wandels. Die konkrete Umsetzung entsprechender Programme bleibt jedoch weiterhin auf Sparflamme. Die aktuelle Studie kommt zu dem Schluss, dass die Unternehmen weiterhin eine „lebenserhaltende Strategie“ verfolgen, obwohl die Auftragsbücher wieder deutlich voller sind. Die ForscherInnen sehen hierin eine Fortsetzung der panischen Reaktionen während der Krise. Letztes Jahr wurden zahlreiche strategische Projekte minimiert oder auf Eis gelegt.

Perspektivisch widmen sich die Unternehmen den Herausforderungen, die sich aus gesellschaftlichen Trends ergeben, vor allem durch die Implementierung von stark fokussierten Insellösungen, innerhalb derer vor allem naheliegende Maßnahmen umgesetzt werden. Familientage dienen beispielsweise der Förderung eines familienfreundlichen Personalmanagements und lebenslanges Lernen soll den demografischen Wandel bezwingen. Umfassende Konzepte, die Diversity mehrwertorientiert umsetzen, zeichnen sich dagegen bislang nicht ab. „Unternehmen riskieren durch ihr Verhalten begrenzte Erfolge durch die allzu starke Fokussierung auf wenige Themen und Maßnahmen“, warnt Experte Stuber und geht noch einen Schritt weiter „zudem drohen Opportunitätskosten, denn die fundamentalen Veränderungen der Gesellschaften, Märkte und Belegschaften sind nicht aufzuhalten, wie der demografische Wandel bereits zeigt“. Die Lücke zwischen den von der Wirtschaft proklamierten Werten und Prioritäten und den konkreten Aktivitäten sei indes größer als vor der Wirtschaftskrise.

Die Analyse der wahrgenommenen Bedeutung verschiedener Themen zeigt, dass viele Unternehmen von der ganzheitlichen Umsetzung des Potenzial-Prinzips noch weit entfernt sind (siehe nachfolgende Grafik).

**Grafik: Wahrgenommene Bedeutung ausgewählter Maßnahmen zur Begegnung gesellschaftlicher Veränderungen (Skala 1-10)**



Unternehmen verfolgen klare Präferenzen, die mit politisch-medial hochwertigen Themen korrespondieren. Die sogenannte Diskriminierungshierarchie besteht weiterhin. Sie verhindert die wirtschaftlich-objektive Umsetzung von Diversity als ganzheitliches Potenzial-Prinzip.

- 1 Vermittlung interkultureller Kompetenzen für Führungskräfte (Mittelwert: 7,3)
- 2 Entwicklung der Unternehmenskultur zum Thema Gender (Mittelwert: 6,6)
- 3 Interne Erhebung zur Ermittlung des Bedarfs für WLB-Instrumente (Mittelwert: 6,5)
- 4 Ermittlung Ihres Arbeitsgeber-Images bei weiblichen Nachwuchskräften (Mittelwert: 6,6)
- 5 Mitarbeiterqualifizierung zur besseren intergenerationalen Zusammenarbeit (Mittelwert: 6,5)
- 6 Workshops für HR-Mitarbeiter zu wachsender Vielfalt & Differenzierung in der Arbeitswelt (Mittelwert: 6,1)
- 7 Befähigung der Mitarbeiter zum effektiven Umgang mit Kunden mit Migrationshintergrund (Mittelwert: 4,9)
- 8 Teilnahmen an Fachveranstaltungen zum Thema Diversity & sexueller Orientierung (Mittelwert: 4,5)

**Über die Studie:** Mittels einer Telefonbefragung untersuchte ‚Ungleich Besser Diversity Consulting‘ die Wahrnehmung gesellschaftlicher Trends bei führenden deutschsprachigen Unternehmen sowie entsprechende Umsetzungsmaßnahmen. Von 120 eingeladenen nahmen 32, meist international tätige Unternehmen im Zeitraum 1. Februar bis 31. März 2010 an der Studie teil.

**Über Ungleich Besser Diversity Consulting:** Bereits im dreizehnten Jahr ist ‚Ungleich Besser Diversity Consulting‘ als europäischer Vorreiter des Themas „Diversity“ mit Forschung, Publikationen und Beratung erfolgreich tätig und deckt die Themenbereiche Diversity & Inclusion, Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung ab. Regelmäßig stellen die Praxisforscher Studien vor (z. B. Business Case Report (BCR) 2008/09, Work/Life Praxis Studie (WLPS) 2006/07 oder Diversity Praxisstudie (DPS) 2005). Drei der vier Initiatoren der Diversity Charta und 25 % der Diversity Best Practice Unternehmen der EU Kommission sind Kunden von Ungleich Besser Diversity Consulting.

Den Ergebnisbericht mit einer zusammenfassenden Darstellung der Ergebnisse senden wir auf Anfrage zu.

Bei weiteren Fragen oder Interviewwünschen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Kontakt: Bereich Kommunikation, Email [kommunikation@ungleich-besser.de](mailto:kommunikation@ungleich-besser.de), Telefon 0221-22212-50

Belegexemplar erbeten.

