

17.03.2022 – 09:45 Uhr

Bain-Studie zu Diversität und Inklusion / Vielfalt und Teilhabe zahlen sich für Unternehmen aus

München/Zürich (ots) -

- **Inklusion von Beschäftigten diverser Ethnien, Geschlechter oder Altersgruppen verbessert das Image und erhöht die Innovationskraft**
- **Mitarbeitende, die sich zugehörig fühlen, empfehlen ihren Arbeitgeber häufiger weiter**
- **Wer sich nicht als Teil des Ganzen sieht, macht sich eher auf die Suche nach einem neuen Job**
- **Mit gezielten Maßnahmen schaffen Unternehmen eine nachhaltige integrative Firmenkultur**

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels werden Diversität und Inklusion für Unternehmen zu einem immer entscheidenderen Wettbewerbsfaktor. Die umfassende und konsequente Integration verschiedener Geschlechter und Altersgruppen sowie Beschäftigter unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft stärkt nicht nur ihr Image als Arbeitgeber, sondern erhöht auch die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und steigert deren Leistungsbereitschaft sowie Innovationskraft. Davon profitieren allerdings nur Firmen, in denen sich die Belegschaft wirklich wahrgenommen, geschätzt und gefördert fühlt. Zu diesem Ergebnis kommt die internationale Unternehmensberatung Bain & Company in ihrer Studie "The Fabric of Belonging: How to Weave an Inclusive Culture". Dafür wurden insgesamt rund 10.000 Angestellte in Australien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kanada und den USA befragt.

"Vielfalt und Integration zu fördern haben Unternehmen auf der ganzen Welt auf der Agenda, doch fällt es ihnen schwer, echte Fortschritte zu erzielen", erklärt Dr. Imeyen Ebong, Bain-Partner und Leiter der Praxisgruppe Organisation in der Region Europa, Mittlerer Osten und Afrika (EMEA). "Oftmals besteht noch kein Konsens darüber, was erfolgreiche Inklusion für alle Beteiligten ausmacht und welche Parameter geeignet sind, um den Nutzen bestimmter Maßnahmen zu beurteilen."

Respektvoller Umgang ist essenziell

Tatsächlich haben die meisten der befragten Beschäftigten den Eindruck, keine vollwertigen Mitglieder ihres Unternehmens zu sein. Dabei spielt es laut Studie keine Rolle, ob sie in ihrer jeweiligen Arbeitsumgebung einer Minderheit angehören oder nicht. Insgesamt geben nur rund 30 Prozent an, sich voll einbezogen und geachtet zu fühlen, ganz gleich, welche Hautfarbe oder sexuelle Orientierung sie haben, welche ethnische Herkunft sie sind oder welcher sozialen Schicht oder Altersgruppe sie angehören. Dieses Ergebnis wiegt umso schwerer, da die Mehrheit der Befragten einen respektvollen und wertschätzenden Umgang im Berufsleben als essenziell erachtet. Für fast zwei Drittel ist ein inklusives Umfeld ein wesentlicher Faktor bei der Entscheidung für eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber.

"Es greift zu kurz, lediglich die Recruiting-Strategie zu ändern oder allein auf Quoten zu setzen", stellt Bain-Partnerin und Organisationsexpertin Mareike Steingröver fest. "Erst eine nachhaltige integrative Firmenkultur bringt den wahren Wert einer vielfältigen Belegschaft zutage." Beschäftigte fühlten sich nur dann wirklich zugehörig zu einem Unternehmen oder einem Team, wenn sie in ihrer Individualität respektvoll behandelt, gefördert und zur vollen Teilhabe ermutigt wurden.

Mangelnde Einbindung wird zum Risiko

Fehlt im Unternehmen die entsprechende Kultur, kann sich das negativ auf die Personalbindung auswirken. Denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an ihrem Arbeitsplatz nicht als Teil des Ganzen sehen, machen sich der Studie zufolge eher auf die Suche nach einem neuen Job. Tatsächlich ist in diesem Personenkreis eine Kündigung sechs Mal wahrscheinlicher als bei Beschäftigten mit ausgeprägtem Zugehörigkeitsgefühl. "In Zeiten zunehmender Personalknappheit droht mangelnde Inklusion zu einem ernsthaften Risiko für die Unternehmen zu werden", warnt Steingröver.

Dagegen zahlt sich das Engagement für mehr Inklusion in vielerlei Hinsicht aus. So werben Angestellte, die sich vollumfänglich akzeptiert fühlen, deutlich häufiger für ihren Arbeitgeber. Bei ihnen liegt der Net Promoter ScoreSM (NPS®), der die Weiterempfehlungsbereitschaft misst, bei plus 71 Prozent. Demgegenüber steht ein Wert von minus 83 Prozent bei den Beschäftigten, die sich im Unternehmen nicht als vollwertige Mitglieder empfinden.

Weiterer Vorteil einer nachhaltigen integrativen Firmenkultur ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher bereit sind, sich intern neuen Herausforderungen oder Aufgaben zu stellen. Auch gehen sie mit diesen kreativer um. Je mehr sich ein Unternehmen um die umfassende Einbeziehung aller Beschäftigten bemüht, desto höher ist deren Leistungsbereitschaft und Innovationskraft. Wird hingegen einzig und allein Diversität gefördert, sind die Effekte deutlich geringer.

Alle Beteiligten müssen an einem Strang ziehen

Im Zuge der Studie hat Bain eine Reihe systemischer und verhaltensbasierter Maßnahmen identifiziert, mit denen sich Unternehmen hin zu inklusiven Organisationen entwickeln können. Im Vordergrund stehen dabei drei Schritte:

- **Verpflichtung signalisieren.** Zu Diversität und Inklusion sind klare Ziele zu kommunizieren. Allein das steigert schon bei vielen Beschäftigten das Zugehörigkeitsgefühl. Daher sollte als erste Maßnahme glaubhaft transportiert werden, dass Vielfalt und Teilhabe dem Management ein wirkliches Anliegen sind.
- **Weiterentwicklung unterstützen.** Es gilt Programme für Beförderungen, Coachings und Fortbildung zu etablieren. Die nächste Karrierestufe in Aussicht zu haben, stärkt das Empfinden, vollwertiges Mitglied des Unternehmens zu sein, ganz erheblich.
- **Zusammengehörigkeit verbessern.** Gefördert werden müssen Begegnungen und Kooperationen mit Gleichgesinnten und Mentoren. Menschen fühlen sich gesehen, wenn sie Verbündete haben, die sie begleiten und ihnen Hilfestellung leisten.

"Die Beschäftigten erkennen schnell, ob sich ein Unternehmen ernsthaft um ihre Belange kümmert und echte Anstrengungen für mehr Inklusion unternimmt", resümiert Dr. Gilbert Grima, Bain-Partner im Zürcher Büro und Experte in der Praxisgruppe Organisation. "Erfolgreiche Inklusion gelingt nur, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Dafür müssen Management und Belegschaft althergebrachte Verhaltensweisen ändern und neue Formen der Zusammenarbeit definieren."

Über die Studie

Bain & Company hat im Rahmen seiner Studie untersucht, wie sich das mit dem Begriff Inklusion bezeichnete Zugehörigkeitsgefühl von Angestellten zu einem Unternehmen auf deren Verhalten und persönliche Einstellungen auswirkt. Befragt wurden dafür rund 10.000 Beschäftigte diverser Ethnien, Geschlechter oder Altersgruppen in Australien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kanada und den USA. Dabei wurden alle Hierarchiestufen sowie unterschiedliche Unternehmensgrößen und Branchen berücksichtigt. Die Studie bringt zutage, wie sehr eine inklusive Firmenkultur die Attraktivität des Arbeitgebers steigert.

Bain & Company

Bain & Company ist eine international führende Unternehmensberatung, die Führungskräfte in Entscheidungspositionen weltweit bei der Zukunftsgestaltung unterstützt. Mit unseren 63 Büros in 38 Ländern sind wir in unmittelbarer Nähe unserer Kundenunternehmen. Wir arbeiten gemeinsam mit ihnen daran, den Wettbewerb zu übertreffen und neue Standards in den jeweiligen Branchen zu setzen. Partnerschaften aus unserem Ökosystem digitaler Innovatoren ergänzen unsere Expertise und sorgen dafür, dass wir für unsere Kundschaft bessere, schnellere und nachhaltigere Ergebnisse erzielen. In den kommenden zehn Jahren werden wir weltweit mehr als eine Milliarde US-Dollar in Pro-Bono-Projekte investieren. Wir unterstützen Organisationen, die sich den aktuellen Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Umwelt sowie wirtschaftliche Entwicklung stellen und sich für Gleichberechtigung in jeder Hinsicht engagieren. Von EcoVadis, der führenden Plattform für ökologische, soziale und ethische Leistungsbewertungen für globale Lieferketten, sind wir mit der Goldmedaille ausgezeichnet worden. Damit gehören wir zu den besten 2 Prozent der untersuchten Unternehmen. Seit unserer Gründung 1973 messen wir unseren Erfolg am Erfolg unserer Kundenunternehmen und sind stolz darauf, dass wir die höchste Weiterempfehlungsrate in der Beratungsbranche haben.

Erfahren Sie mehr unter: www.bain.de, www.bain-company.ch

Folgen Sie uns auf: [LinkedIn](#), [Facebook](#), [Instagram](#)

Pressekontakt:

Patrick Pelster
Bain & Company
Tel.: +49 89 5123 1524
patrick.pelster@bain.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100018214/100886636> abgerufen werden.