

Diversität in Unternehmen

Warum kein Weg an Vielfalt vorbeiführt
und wie man sie aktiv gestalten kann



Vorwort

Liebe Leser:innen,

wir bei voio sind überzeugt: Geht es den Menschen gut, geht es auch dem Unternehmen gut. Für uns bedeutet das insbesondere, dass sich alle Mitarbeiter:innen wohlfühlen - egal in welcher Lebenslage, mit welchen individuellen Persönlichkeitsmerkmalen, Lebensstilen oder Bedürfnissen. Daher ist gelebte Diversität ein wesentlicher Baustein für das Employee Wellbeing. Auch Unternehmen selbst profitieren enorm von einem starken Diversity Management, denn verschiedene Sichtweisen, Lösungsvorschläge und Kreativität führen zu gemeinschaftlichem Wachstum, Innovation und Erfolg.

Die Realität sieht allerdings aktuell noch weitestgehend anders aus: Knapp ein Drittel aller Beschäftigten machen Diskriminierungserfahrungen (Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes). Zwei Drittel der Deutschen denken, dass wir im internationalen Vergleich bei dem Thema Diversity Management hinterherhinken (Quelle: Absolventa). Allerhöchste Zeit also, etwas zu unternehmen!

Was Diversität genau ist, welche Vorteile es sowohl für Mitarbeiter:innen als auch für Unternehmen mit sich bringt, wie Diversity Management gelingen kann und welche Angebote für Mitarbeiter:innen darauf einzahlen, stellen wir Ihnen in diesem eBook vor. Neben interessanten Fakten begleiten wir Sie dabei mit alltagsnahen Tipps.

Ich wünsche Ihnen viele nachhaltige Erkenntnisse und Ideen bei dieser Lektüre.



Björn Wind
CEO und Co-Founder voio



Inhalt

| | |
|---|----|
| Diversität - Was genau können wir darunter verstehen? | 04 |
| Diversität in Unternehmen - es ist schon längst an der Zeit | 05 |
| Die Vorteile von Diversity im Überblick | 06 |
| Vorteile für Ihre Mitarbeiter:innen | 06 |
| Vorteile für Unternehmen | 07 |
| In drei Schritten zum Diversity Management | 08 |
| Diversity als wichtiger Teil Ihrer Angebote für Mitarbeiter:innen | 10 |
| Auswahl an beliebten Mitarbeiter:innen-Angeboten und -Maßnahmen | 11 |
| voio Diversity - eine ganzheitliche Lösung für alle | 12 |
| Was voio sonst noch zu bieten hat | 13 |



Diversität - Was genau können wir darunter verstehen?

Diversität ist gleichzusetzen mit Vielfalt und Vielfältigkeit, Heterogenität, Unterschiedlichkeit und Verschiedenheit. Dazu wurde 2006 die Charta der Vielfalt ins Leben gerufen, um ein entsprechendes Agenda-Setting für Diversität in Unternehmen zu betreiben. Sie fokussiert sich vor allem auf die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in der Arbeitswelt. Ziel der Charta der Vielfalt ist es unter anderem, ein Zeichen an Politik und Wirtschaft zu senden und entsprechende Akteur:innen miteinander zu vernetzen.

Im sozialen und beruflichen Kontext fokussiert sich Diversität sowohl auf Unterschiede als auch auf Gemeinsamkeiten. Dabei handelt es sich vor allem um diese Dimensionen:



Alter - Mehrere Generationen haben unterschiedliche Werte, Einstellungen und Erfahrungslevel. Aufgrund des demografischen Wandels wird dieser Aspekt immer relevanter.

Soziale Herkunft - Die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Schicht hat nach wie vor einen starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen, da diese eng im Zusammenhang mit Ressourcen wie etwa Bildung, Netzwerken, Vermögen oder gesellschaftlicher Macht stehen.

Geschlecht und geschlechtliche Identität - Die LGBTQIA+-Gemeinschaft zeigt: Geschlechtliche Identitäten sind sehr vielfältig. Dabei entscheiden geschlechtliche Identitäten aktuell noch immer über die Verteilung von Aufgaben, Ressourcen und Verantwortung.

Sexuelle Orientierung - Die Normvorstellung einer heterosexuellen Partnerschaft wird in vielen Bereichen vorausgesetzt, doch unsere Gesellschaft ist auch in dieser Hinsicht divers. Und wird immer offener.

Ethnische Herkunft und Nationalität - Migration ist ein global elementares Thema. So kommen mehr und mehr Menschen mit unterschiedlichen Herkunftsländern, Muttersprachen, Kulturen und entsprechenden Gewohnheiten zusammen.

Religion und Weltanschauung - Ob buddhistischer, christlicher, hinduistischer, jüdischer oder muslimischer Glaube - in unserer Welt leben Menschen mit ganz unterschiedlichen Religionen und Überzeugungen.

Körperliche und geistige Fähigkeiten - Menschen, die körperlich oder geistig behindert bzw. beeinträchtigt sind, werden noch immer oft unterschätzt. Dabei bilden sie einen wichtigen Teil unserer Gesellschaft und sollten als eben diesen angesehen, integriert und wertgeschätzt werden.

Diversität in Unternehmen - Es ist schon längst an der Zeit

Gelebte Diversity in Unternehmen hält enormes Potential bereit. Denn Unternehmen profitieren maßgeblich von verschiedenen Perspektiven. So kommen in diversen Unternehmenskulturen Mitarbeiter:innen mit individuellen Persönlichkeitsmerkmalen, Lebensstilen oder Bedürfnissen zusammen. Und damit auch ebenso diverse Sichtweisen, Lösungsvorschläge und

Kreativität. Was im Umkehrschluss zu einem enormen Innovationspotential führt.

Richtig integriert und gelebt, fördert Diversität nicht nur den Erfolg - sondern auch das gesellschaftliche Wohlergehen. Für jede:n Einzelne:n und für das gesamte Unternehmen. Der Grund: In einer diversen Unternehmenskultur fühlen

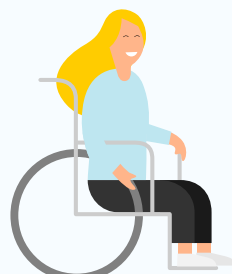
sich Ihre Mitarbeiter:innen gesehen und wertgeschätzt. Das stärkt die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter:innen und dadurch - nicht zuletzt - Ihr Employer Branding. Öffnen sich Unternehmen für Diversität, stehen Ihnen - auch deshalb - deutlich mehr Fachkräfte zur Verfügung.

Eine klare Win-Win-Win-Situation!

Knapp 66% der Deutschen denken, dass wir im internationalen **Vergleich** im Diversity Management hinterherhinken. *Quelle: Michael Page Group*

29,4% der Personen in Führungskräftepositionen sind **Frauen**, doch machen sie 50,7% der Gesamtbevölkerung aus (2019). *Quelle: DESTATIS*

um 50% kann der **Fachkräftemangel** in deutschen Unternehmen durch personelle Vielfalt abgedeckt werden. *Quelle: Charta der Vielfalt*



Jede dritte Person macht in Deutschland **Diskriminierungserfahrungen** im Job. **49%** davon erleben Diskriminierung aufgrund ihres Alters. **37%** davon erleben Diskriminierung aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität. *Quelle: Statista*



67% der befragten Diversity-Verantwortlichen sehen **Employer Branding** als größten Vorteil von Diversity Management für die Außenwahrnehmung des Unternehmens an. Für die Innenwahrnehmung befanden **55%** der Befragten Diversity als Vorteil. *Quelle: Statista*

Die Vorteile von Diversity im Überblick

Vorteile für Ihre Mitarbeiter:innen

Anlaufstellen: Egal ob sich Ihre Mitarbeiter:innen informieren oder konkrete Unterstützung holen möchten: Ein ganzheitliches Diversity Management bietet edukative, informative und unterstützende Anlaufstellen.

Angehörige: Auch Angehörige profitieren von entsprechenden Angeboten.

Wertschätzung: In einer diversen Unternehmenskultur fühlen sich Ihre Mitarbeiter:innen von Ihnen gesehen und wertgeschätzt.

Employee Wellbeing: Durch die entgegengebrachte Wertschätzung fördern Sie das Wohlergehen Ihrer Mitarbeiter:innen. Sowohl im Job als auch im Privatleben.

Produktivität: Eine erhöhte Zufriedenheit führt zu mehr Motivation im Job.

64% der Mitarbeiter:innen fühlen sich in einem diversen Arbeitsumfeld **zufriedener und motivierter.**

Quelle: Michael Page Group

Für 45% aller Befragten einer Studie von Dynata spielt Diversity eine sehr große Rolle bei der **Jobauswahl**. Bei der Generation Z sind es sogar **62%**.

Quelle: Dynata

Bis zu 4,6 Millionen zusätzliche **Fachkräfte** könnten auf den deutschen Arbeitsmarkt durch Diversity Management hinzukommen.

Quelle: Charta der Vielfalt



Vorteile für Unternehmen

Recruiting: Jobsuchende entscheiden sich aktiv und vorrangig für Unternehmen mit einem ausgeprägten Diversity-Management.

Zufriedenheit Ihrer Kund:innen: Glückliche Mitarbeiter:innen tragen auch zur Zufriedenheit Ihrer Kund:innen bei.

Wettbewerbsvorteil: Mehr Innovationen führen im Umkehrschluss zu einem deutlichen Wettbewerbsvorteil auf dem Markt. Zudem agieren diverse Teams schneller auf Veränderungen. So werden auch komplexe Probleme vielfältiger und schneller gelöst.

Innovation: Unternehmen, die Diversity aktiv leben, profitieren von einem enormen kreativen Input. Denn eine diverse Belegschaft bringt verschiedene Perspektiven mit sich.

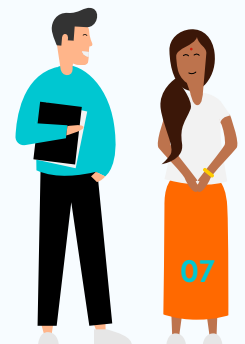
Wirtschaftlicher Erfolg: Mehr Innovationen und Wettbewerbsvorteile führen zu einem deutlichen wirtschaftlichen Erfolg für Ihr Unternehmen.

Um **43%** steigt die Wahrscheinlichkeit für höheren **Profit** für Unternehmen mit ethnisch und kulturell diverser Belegschaft. *Quelle: Charta der Vielfalt*

66% der Befragten einer Studie von Michael Page gaben an, dass Diversity Management die **Attraktivität** ihrer Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt deutlich steigert. *Quelle: Michael Page Group*

56% der Unternehmen mit einem breit etablierten Diversity Management verzeichnen ein fast doppelt so großes **Wachstum** (56% überdurchschnittliches Wachstum) als solche, die Diversity Management nur gering etabliert haben (26% überdurchschnittliches Wachstum). *Quelle: PwC*

27% der Befragten bestätigen, dass ihr Diversity Management das **Innovationspotential** durch eine diverse Belegschaft deutlich erhöht hat. *Quelle: Michael Page Group*



In drei Schritten zum *Diversity Management*

Diversity Management ist kein Projekt, das einen Anfang oder ein Ende hat. Diversity kann nicht abgeschlossen werden. Vielmehr sollte es daher als ein fortlaufender Prozess betrachtet werden, den es stetig zu messen, re-evaluieren und entsprechend zu optimieren gilt. Die nachfolgenden Tipps geben Ihnen dafür eine Inspiration.

Denn ein ganzheitliches Diversity Management will gut geplant sein. Um die Vorteile für Mitarbeiter:innen und Unternehmen zu nutzen, ist es deshalb ratsam, eine dreistufige Strategie zu verwenden: Die regelmäßige Analyse des Status Quo, gefolgt von einer Optimierung von Maßnahmen und der entsprechenden Evaluation der Ergebnisse.

1 Analyse des Status Quo

Mitarbeiter:innenbefragung: In welchen Bereichen Ihres Unternehmens fühlen sich Ihre Mitarbeiter:innen (nicht ausreichend) wertgeschätzt? Wie steht es um persönliche Einschätzungen auf die Frage, inwiefern Ihr Unternehmen eine offene und tolerante Kultur lebt? Regelmäßige Mitarbeiter:innenbefragungen helfen Ihnen, die Wirksamkeit und weiteren Entwicklungspotentiale zu verstehen. Das ist ein unabdingbarer Faktor, um Ihre Diversity Maßnahmen zu optimieren.

Analysen der Personalstruktur: Wie groß sind beispielsweise die Anteile von Frauen und Menschen der LGBTQIA+-Gemeinschaft in Ihrem Unternehmen? Wie hoch ist Ihre Fluktuationsrate? All diese Daten geben Ihnen weitere Auskunft über Handlungspotentiale innerhalb des Diversity Managements. Außerdem können Unternehmen mithilfe der Veröffentlichung der Ergebnisse eine großflächige Transparenz zu Diversity schaffen.



2 Umsetzung (Beispielhafte Maßnahmen)

Gemischte Team-Strukturen: Suchen Sie mit Ihrem Recruiting aktiv nach Fachkräften mit diversen Merkmalen, beispielsweise in Bezug auf Alter, sozialer oder ethnischer Herkunft. Etablieren Sie so eine diverse Personalstruktur.

Barrierefreiheit: Schaffen Sie Barrierefreiheit in Ihren Bürostrukturen, um auch körperlich eingeschränkten Menschen Chancengleichheit im Job zu bieten.

Diverse Kommunikation: Achten Sie auf eine sensible Kommunikationsstrategie, die Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen in allen Kerndimensionen abholt. Beziehen Sie dabei sowohl die interne Kommunikation als auch Ihr Marketing ein.

3 Evaluation und Anpassungen

Messung Ihrer Erfolge: Messen Sie Ihre Erfolge mithilfe von Bewertungsmodellen, beispielsweise in Hinblick auf die Entwicklung der Auswirkungen Ihres Diversity Managements in den letzten Jahren. Wo gibt es positive Trends und wo gibt es noch Entwicklungspotential? Oder aber in Hinblick auf die Kennzahlen, mit denen Sie Ihr Diversity Management messen. Lassen sich beispielsweise weitere Kennzahlen analysieren, die vorher nicht bedacht wurden?

Vergleich zu anderen Unternehmen: Vergleichen Sie die Entwicklung Ihres Diversity Managements mit anderen Unternehmen. So erkennen Sie, wo Sie nationale oder auch international stehen. So können Sie gegebenenfalls weitere Handlungsfelder identifizieren.

Weiterer Handlungsbedarf: Mithilfe der Messung und des Vergleichs identifizieren Sie die Bereiche, in denen noch immer oder neuer Handlungsbedarf besteht. Legen Sie also neue bzw. angepasste Ziele für Ihr Diversity Management mit der Etablierung entsprechender Maßnahmen fest. Vereinbaren Sie zudem einen Zeitraum, zu dem Sie die Wirkung Ihrer optimierten Maßnahmen erneut analysieren möchten.

Diversity als wichtiger Teil Ihrer Angebote für Mitarbeiter:innen

Es gibt eine Vielzahl an Maßnahmen, die Unternehmen ihren Mitarbeiter:innen anbieten können, um die Vielfalt zu fördern. Ein entscheidender Teil dabei sind edukative, informative und oder unterstützende Angebote zum Thema Diversity.

Damit diese Angebote genutzt werden und einen positiven Impact erzielen, sollten sie sich an verschiedene Rollen und richten diverse Perspektiven auf das Thema anbieten.

Nachfolgend finden Sie deshalb eine Auswahl an beliebten Angeboten und leicht umzusetzenden Maßnahmen für Mitarbeiter:innen in Hinblick auf Diversity.



Auswahl an beliebten Mitarbeiter:innen- Angeboten und -Maßnahmen im Bereich *Diversity*

Home-Office & Remote Work

Neben der zeitlichen Flexibilität wünschen sich auch immer mehr Arbeitnehmer:innen eine örtliche Unabhängigkeit. Dazu zählen neben Eltern und Personen, die pendeln, vor allem auch Menschen mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen. Arbeitgeber:innen können darauf reagieren, indem sie die Möglichkeit einräumen, einen oder mehrere Tage oder auch komplett im Home-Office oder remote zu arbeiten.

Unconscious Bias Trainings

Bieten Sie Workshops zur Reflektion und aktiven Bekämpfung von Stereotypen und Vorurteilen für Ihre Mitarbeiter:innen an. Das ist ein guter Anfang für das Bewusstsein und die Wertschätzung von Diversity.

Leadership Coachings

Schulen Sie Ihre Führungskräfte in Bezug auf die sieben Kerndimensionen von Diversity. Dazu gehört u.a. auch die Verwendung von sensibler Sprache, beispielsweise bezüglich des Genderns. Es ist unabdingbar, dass die Führungsetage als gutes Vorbild vorangeht.

Kinderbetreuung

Dass auch Mütter Karriere machen wollen und Väter in die Elternzeit gehen, gehört bereits zur Normalität. Für Betriebe gilt es daher, zu schauen, wie sie ihr Personal dabei begleiten und unterstützen können. Darüber hinaus werden auch immer mehr ältere Mitarbeiter:innen in die Betreuung der Kinder eingebunden und möchten Zeit mit ihren Enkelkindern verbringen. Beliebte Corporate Benefits sind hierbei u.a.: Zuschüsse für Kindergarten- und Hortplätze, Eltern-Kind-Arbeitsplätze und eine virtuelle Kinderbetreuung.

Seminare & Vorträge

Ermöglichen Sie es Ihren Mitarbeiter:innen, sich im Bereich Diversity kontinuierlich weiterzubilden. Wie wäre es mit Seminaren, Vorträgen und Webinaren zu Themen wie Gender Equality, Anti-Rassismus oder barrierefreie digitale Angebote? Auch Selbsttests sind eine abwechslungsreiche Alternative.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Etablieren Sie Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten, um die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben zu gewährleisten, beispielsweise in Bezug auf die Kinderbetreuung oder Elder Care.

Weiterbildung & Mentoring-Programme

Stellen Sie sicher, dass jede:r die Möglichkeit hat, sich weiterzuentwickeln und zu entfalten, unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer Herkunft, etc. Neben Weiterbildungsmöglichkeiten sind auch Mentoring-Programme ein gern angenommenes Benefit.

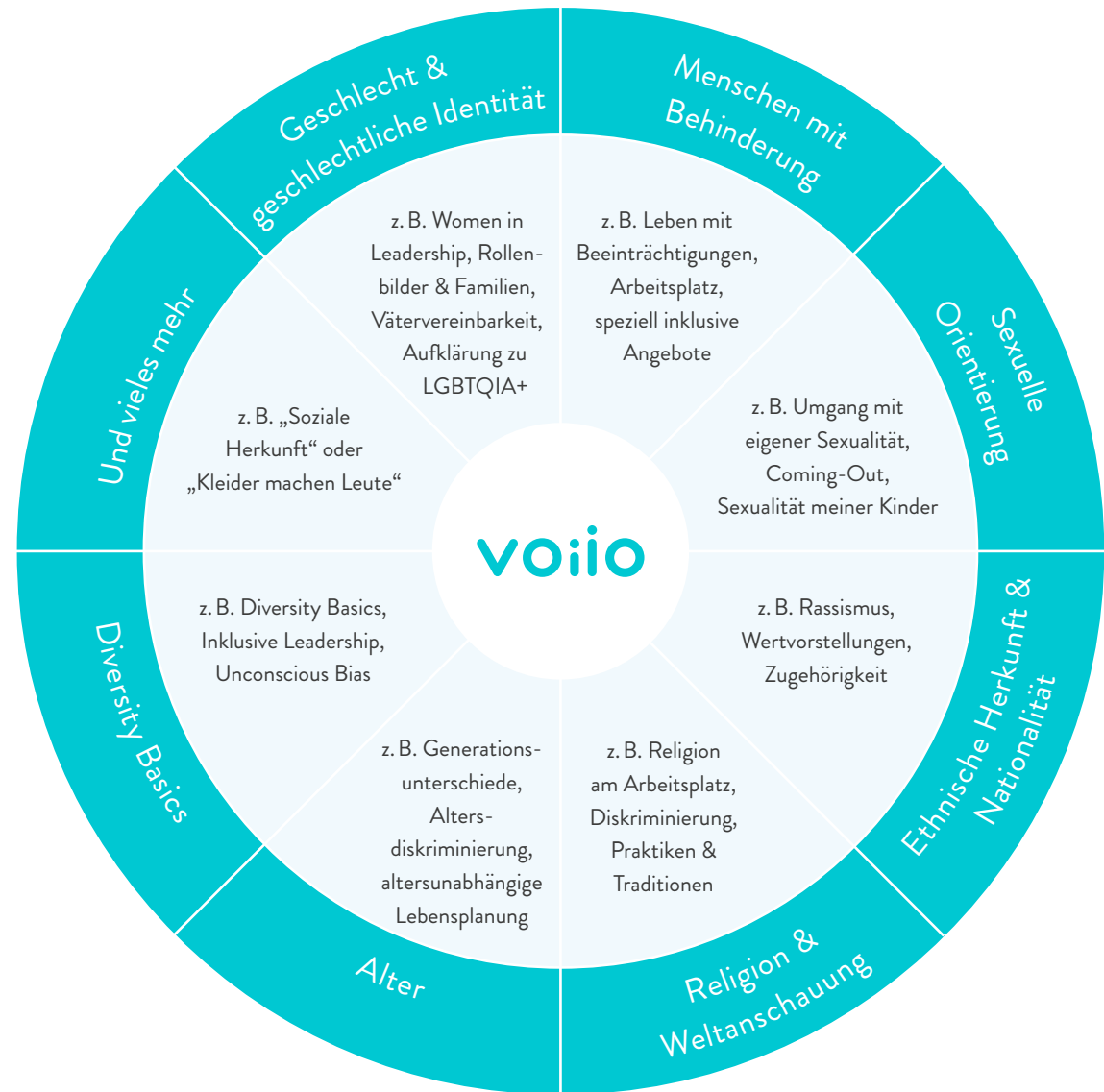
voio Diversity - eine ganzheitliche Lösung für alle

Es ist unsere Mission, das Wohlbefinden aller Mitarbeiter:innen zu verbessern. Darum haben wir eine Employee-Benefit-Lösung entwickelt, die das soziale, mentale und physische Wohlbefinden von Mitarbeiter:innen adressiert.

Gelebte Diversität ist dabei ein wesentlicher Baustein für das Employee Wellbeing. Aus diesem Grund haben wir ein weiteres Modul entwickelt: **voio Diversity**.

voio Diversity orientiert sich an den Kerndimensionen der Charta der Vielfalt. Auf unserer Plattform finden Sie und Ihre Mitarbeiter:innen ein breites Angebot an Themen und Formaten - von Vorträgen über Workshops bis hin zu Leitfäden und Unterlagen zum Selbststudium.

Darüber hinaus entwickeln wir mit Ihnen und unseren Expert:innen aus dem Bereich Diversity gemeinsam individuelle Formate und Themen, die Sie in Ihrer Rolle und somit Ihr Unternehmen unterstützen.



Diversity-Dimension in Anlehnung an die Charta der Vielfalt

Was voiiio sonst noch zu bieten hat

Über unsere Wellbeing-Plattform haben Ihre Mitarbeiter:innen ganz einfach Zugriff auf tausende Angebote für ihr Wohlbefinden.



Angebote für jede:n in jeder Lebensphase:

Schwangere • Eltern • Kinder • Singles • Paare • Senior:innen • Lebensfreunde • Pflegende Angehörige u. v. m.



Inspirierende On- & Offlineformate:

Events • Kurse • Webinare • Leitfäden • Live-Vorträge • Beratung • Coaching u. v. m.



Tausende Themen für alle Lebenslagen:

Schwangerschaft • Wiedereingliederung • Kinderbetreuung • Pflegeberatung • Familienleben • Partnerschaft • Achtsamkeit • Sport & Bewegung • Ernährung • Schlaf • Finanzen & Recht • Krankheiten • Diversity • Nachhaltigkeit u. v. m.



Diversity & Inclusion für Ihr Unternehmen

Gestalten Sie mit **voiiio Diversity** ein inklusives
und vielfältiges Arbeitsumfeld
für und mit all Ihren Mitarbeiter:innen

JETZT BERATEN LASSEN