idw - Informationsdienst Wissenschaft
Nachrichten, Termine, Experten

Press release

IU Internationale Hochschule
Pressestelle IU Internationale Hochschule

05/14/2024
http://idw-online.de/en/news833557

Research results
interdisciplinary
transregional, national

IU-Studie zu Diversity und Inklusion: Das erwarten Fachkräfte von zukünftigen Arbeitgebenden

Repräsentative Umfrage der IU Internationalen Hochschule belegt die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz für die Fachkräfte von morgen · 75,1 Prozent der zukünftigen Fachkräfte ist es sehr oder eher wichtig, dass Unternehmen Maßnahmen zur Förderung von Diversity und Inklusion umsetzen. · Schon im Bewerbungsprozess ist eine professionelle und respektvolle Kommunikation gefragt. · Als Maßnahmen in Sachen Vielfalt und Inklusion wünschen sich 57,9 Prozent Chancengleichheit und faire Aufstiegsmöglichkeiten für alle.

Wer als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin neue Talente gewinnen will, sollte Vielfalt anerkennen und Inklusion ermöglichen. Das belegt eine repräsentative Studie der IU Internationalen Hochschule (IU), die bundesweit über 1.200 Auszubildende und Studierende befragt hat. Die Ergebnisse zeigen deutlich: 75,1 Prozent der angehenden Arbeitnehmenden ist es sehr oder eher wichtig, dass Unternehmen Maßnahmen zur Förderung von Diversity und Inklusion umsetzen. Das spricht dafür, dass Unternehmen, die diese Maßnahmen offen und transparent kommunizieren, einen klaren Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach Bewerbenden haben.

Unternehmen, die Diversity und Inklusion leben, sind attraktiver

Nur knapp ein Viertel (24,7 Prozent) der Befragten nehmen immer beziehungsweise meistens Informationen zu Diversity und Inklusion in Stellenanzeigen oder auf Unternehmenswebsites wahr. „Eine verpasste Chance für die Unternehmen, die ihre Aktivitäten dort nicht darstellen“, sagt Prof. Dr. Sonja Würtemberger, Professorin für Human Resource Management an der IU Internationalen Hochschule. Denn die Fachkräfte von morgen informieren sich am häufigsten auf Online-Jobportalen (51,7 Prozent) sowie Unternehmenswebsites (37,7 Prozent) über potenzielle Arbeitgebende – also über digitale Quellen, die Unternehmen direkt beeinflussen können.

„Unternehmen, die Diversity und Inklusion nicht nur kommunizieren, sondern auch leben, steigern ihre Anziehungskraft. Ein wesentlicher Faktor insbesondere im Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen“, sagt auch Prof. Dr. Katharina-Maria Rehfeld, Professorin für Personalwesen an der IU Internationalen Hochschule. „Diversity ist ein Fakt, Inklusion das Ziel“, so Rehfeld weiter. „Nur wer nicht diskriminiert oder ausgegrenzt wird, kann sein volles Potenzial entfalten.“

Was im Bewerbungsprozess zählt

Professionelle und respektvolle Kommunikation liegen bei den Antwortmöglichkeiten mit 51,2 Prozent auf Platz eins der „Wunschliste“. Informationen über Vergütung und Leistungen sind für 46,9 Prozent wichtig. 46,8 Prozent erwarten eine zeitnahe Reaktion, fast ebenso viele (46,6 Prozent) legen Wert auf Gleichbehandlung und faire Auswahlkriterien.

Must-have vs. Motivator: Diversity macht den Unterschied

Für die Befragten zählen bei der Job-Wahl die klassischen Must-haves wie faire Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle. Bei den Motivatoren liegen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, Offenheit und Akzeptanz von Vielfalt sowie Sinnhaftigkeit der Arbeit vorn. Basierend auf dem 2-Faktoren-Modell des amerikanischen Psychologen Frederick Herzberg sind die sogenannten „Hygienefaktoren" wichtig, um Unzufriedenheit zu vermeiden, während die „Motivatoren" wichtig sind, um die Zufriedenheit zu steigern.

Am häufigsten liegt den zukünftigen Fachkräften dabei die Chancengleichheit (38,2 Prozent), unabhängig von Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Herkunft oder Behinderung am Herzen. Interessant ist, dass die Barrierefreiheit mit 7,4 Prozent am seltensten genannt wird. Prof. Dr. Katharina-Maria Rehfeld meint dazu: „Barrierefreiheit wird immer noch als etwas gesehen, was nur für wenige Menschen relevant ist. Der demografische Wandel und die alternde Gesellschaft zeigt uns aber etwas anderes: Barrierefreiheit wird für uns alle in Zukunft relevant sein. Eine Entwicklung, die wir im Moment noch ignorieren."

Was tun für mehr Diversity und Inklusion?

Fast 9 von 10 der Befragten (89,0 Prozent) erwarten, dass Vorgesetzte eine Vorbildrolle für respektvolles und bewusstes Verhalten in Bezug auf Vielfalt und Unterschiede von Mitarbeitenden einnehmen sollten. 91,2 Prozent finden, dass Vorgesetzte regelmäßig Maßnahmen ergreifen sollten, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r Mitarbeitende gehört und geschätzt wird. Regelmäßige Schulungen für Vorgesetzte zum Thema Vielfalt sind für 79,9 Prozent sehr oder eher wichtig.

Bei den Maßnahmen, die sich Auszubildende und Studierende in Sachen Vielfalt und Inklusion von zukünftigen Arbeitgebenden wünschen, wurde eine barrierefreie Arbeitsumgebung mit 46,0 Prozent nach Chancengleichheit (57,9 Prozent) und einem offenen Feedbacksystem (48,2 Prozent) am dritthäufigsten unter die Top-5-Aspekte gewählt. Zum Vergleich: Die Benennung von Gleichstellungsbeauftragten oder Diversity-Manager:innen wurde von 24,3 Prozent am seltensten unter die Top-5-Aspekte gewählt.

„Inklusion ist die Aufgabe aller im Unternehmen – nicht die einer einzelnen Person oder einer Abteilung für Diversity Management. Vielen ist allerdings nicht klar, was im Hintergrund von diesen Stellen geleistet wird, um Prozesse zu schaffen, die Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten für alle erst ermöglichen. Klar muss auch sein: Die Benennung von Gleichstellungsbeauftragten oder Diversity Manager:innen darf keine Feigenblatt-Aktion sein. Solche Positionen müssen mit konkreter Einflussnahme und Verantwortung verbunden sein, um echten Wandel herbeizuführen", betont Prof. Dr. Sonja Würtemberger.

Über die Expertinnen

Die Professorinnen Sonja Würtemberger und Katharina-Maria Rehfeld lehren und forschen im Bereich Human Resources an der IU Internationalen Hochschule. In einem gemeinsamen Projekt mit der Charta der Vielfalt e.V. arbeiten sie an der Entwicklung eines Reifegradmodells für mehr Diversity und Inklusion, das speziell auf deutsche Unternehmen zugeschnitten ist. Dieses Modell soll Unternehmen dabei unterstützen, ihren aktuellen Stand in Bezug auf Diversity und Inklusion zu bewerten, klare Schritte zur Verbesserung zu definieren und letztendlich eine höhere Integration von Diversity und Inklusion zu erreichen.

Diversity und Inklusion an der IU

Die IU Internationale Hochschule setzt sich mit einer „Culture of Everyone®"-Unternehmenskultur für Vielfalt, Inklusion und Toleranz ein. In einer kürzlich gestarteten Social Media-Kampagne unter dem Hashtag

#CultureOfEveryone haben Mitarbeitende und Studierende persönliche Geschichten geteilt, die die Bedeutung dieser Kultur für sie verdeutlichen. Seit 2019 ist die IU zudem Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt e.V., was sie zu einem integralen Teil einer bundesweiten Bewegung und des größten Netzwerks für Diversity Management in Deutschland macht. Darüber hinaus unterstützt die IU aktiv die Initiative „Weltoffenes Thüringen“ und verleiht zweimal jährlich den IU Diversity Award an Studierende, um die öffentliche Wahrnehmung für das Forschungsfeld Diversität zu stärken. Die IU wird sich auch am bundesweit gefeierten Diversity-Tag am 28. Mai beteiligen, indem sie verschiedene interne Aktionen durchführt.

Diversität, Gleichbehandlung, Vielfalt und Toleranz sind grundlegende Werte an der IU. Mit einer Gemeinschaft von Studierenden und Mitarbeitenden aus über 190 Nationen sowie Personen unterschiedlicher sexueller Orientierung, Altersgruppen und Beeinträchtigungen verfolgt die IU die Vision, Bildung für alle zu ermöglichen.

Über die Studie

Die Studie „Diversity und Inklusion – Muss oder Kann?“ der IU Internationalen Hochschule zeigt, was sich Auszubildende und Studierende von ihren zukünftigen Arbeitgebenden zum Thema Diversity und Inklusion wünschen. Für die Studie befragte die IU 1.214 Studierende und Auszubildende in Deutschland zwischen 16 und 65 Jahren, repräsentativ für die deutsche Bevölkerung nach Alter und Geschlecht.

URL for press release: https://www.iu.de/forschung/studien/diversity-und-inklusion/
URL for press release: https://www.iu.de/forschung/projekte/d-und-i-reifegradmodell/

IU-Studie zu Diversity und Inklusion: Das erwarten Fachkräfte von zukünftigen Arbeitgeber:innen