



HSW

LUZERN

Braucht Diversity Zivilcourage?

IFZ INSTITUT FÜR FINANZDIENSTLEISTUNGEN ZUG



Diversity – was ist damit genau gemeint?

Diversität oder Diversity hat verschiedene Dimensionen wie bspw. Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Religion.

Managing Diversity in Organisationen ist der verantwortungsvolle Umgang mit diesen vielen Unterschiedlichkeiten, d.h. der Wert der Vielfalt wird anerkannt und im positiven Sinn mit seinen Synergieeffekten genutzt.

Ein sinnvolles Diversity Management in Unternehmen kann durch erhöhte Produktivität zu einer Steigerung des Unternehmenswerts führen.

Hat es Diversity nicht schon immer gegeben?

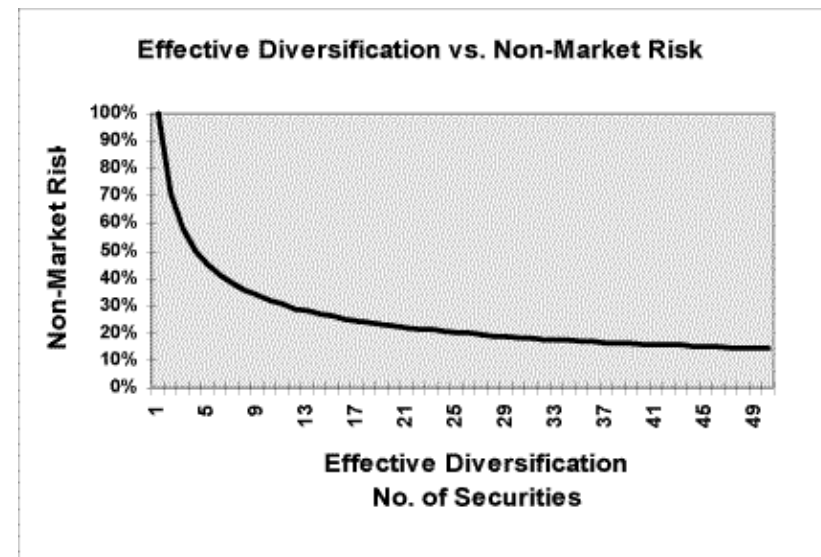
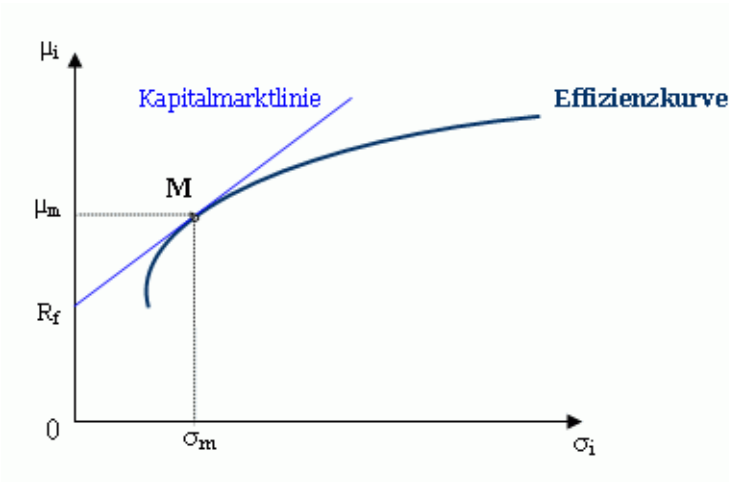


Diversity – alter Wein in neuen Schläuchen?

Diversity in der Natur



Diversity in der Asset Allocation



Diversity beim Shopping



Diversity im Volksmund

„Don't put all your eggs in one basket.“

Englisches Sprichwort

Bedeutung von Diversity in einer globalisierten Welt



Durch die fortschreitende Globalisierung und die Veränderung traditioneller Strukturen und Rollenverhältnisse:

Menschliche Diversität rückt weltweit verstärkt in den Mittelpunkt.

Was bringt Diversity Management?

Sinnvolles Diversity Management in Unternehmen: kann durch erhöhte Produktivität den Unternehmenswerts steigern

Ansätze für Diversity Management:

Gibt es bereits seit einiger Zeit!

Jedoch: Diversity Management wird in den wenigsten Organisationen systematisch umgesetzt und gelebt.

→ Dies trifft insbesondere auch auf die Schweiz zu!

Diversity Management ist keine Modeerscheinung mit Eintags-fliegencharakter!

→ Unternehmen wie DaimlerChrysler, Lufthansa, Ford, Siemens, Elf- Aquitaine oder gar die Deutsche Bank messen sich z.B. gegenseitig im Best Practise hinsichtlich Managing Diversity.

Wie steht es mit Diversity in der Schweizer Wirtschaft?



Diversifizierte Workforce als Faktum, aber es gibt keine Statistiken darüber!

→ grosses Dokumentations- und Forschungsbedarf

Umfrage bei Schweizer Unternehmen über Diversity: Reaktionen der Unternehmen



Gründe, warum Unternehmen Diversity betreiben

- Die Unternehmen sind auf unterschiedliche Ansichten und Ideen angewiesen. (Bsp. Forschung und Beratung)
- Die Beachtung und Förderung von Diversity entwickelt die bestehende Unternehmenskultur weiter und bereichert das ganze Unternehmen.
- Durch die Berücksichtigung von Diversity macht sich das Unternehmen für bestehende und potenzielle Mitarbeiter attraktiv und kann sich als vorbildlicher Arbeitgeber positionieren.
- Die verstärkte internationale Vernetzung der Unternehmen fördert Diversity. Somit wird Diversity manchmal automatisch Teil des Unternehmens. (Bsp. Merger & Acquisition)
- Namhafte Unternehmen sind davon überzeugt, dass sich Diversity wirtschaftlich nachhaltig auszahlt und Unternehmenswert schafft.

Gründe, warum Unternehmen Diversity nicht betreiben

- Die Unternehmen kennen weder den Ansatz Diversity noch deren Ziele.
- Die Entscheidungsträger der Unternehmen fühlen sich nicht davon betroffen und sehen deshalb keinen Grund zur Förderung von Diversity.
- Im Unternehmen besteht dafür keine organisatorische Zuständigkeit. Es fühlt sich somit niemand verantwortlich.
- Es fehlen Vorbilder und engagierte Persönlichkeiten, welche Diversity mit Zivilcourage vertreten und konsequent vorantreiben.
- Einige Unternehmen warten auf externe Impulse zum Thema Diversity. (Bsp. Staat, Branche, Konkurrenzunternehmen)
- Die Unternehmen fokussieren sich auf andere Aspekte um sich weiterzuentwickeln.

Diversity Informationen für die Bewerber

- Einige Unternehmen informieren auf ihrer Website über Diversity. Die Informationen sind jedoch kritisch zu hinterfragen.
- Ein Blick auf die Unternehmenskultur hilft bei der generellen Einschätzung der vertretenen Werte des Unternehmens.
- Informationen und Erfahrungen von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden bieten dem Bewerber eine gute Möglichkeit das Innenleben des Unternehmens kennenzulernen.
- Der Bewerber sollte das Thema Diversity bei Gesprächen direkt ansprechen und weitere Informationen verlangen.

Geplantes IFZ Forschungsprojekt zum Thema Diversity

I. Theoretische Grundlagen:

Übersicht / Bestandaufnahme der vorhandenen Literatur



II. Empirischer Teil: Diversity in Schweizer Unternehmen

- A. Expertengespräche
- B. Online-Umfrage bei ausgewählten Schweizer Unternehmen
- C. Case Studies mit ausgewählten Unternehmen mit Modellcharakter
- D. Quantitative Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Diversity und Unternehmenswert mit homogener Stichprobe



III. Konkrete Handlungsempfehlungen für das Diversity Management in Organisationen

- A. Entwicklung und Anwendung eines 'Diversity-Barometers'
- B. Handlungskonzept zur optimalen Nutzung von Diversity

Was hat Diversity mit Zivilcourage zu tun?

- Diversity hat viel mit Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu tun.
→Das Einstehen für Minderheiten erfordert Mut und Zivilcourage!
- Ein konsequentes Diversity Management bedeutet eine Abweichung von der Norm.
- Aus (Nicht-)Reaktionen der Unternehmen in Online Umfrage: Einstehen für Diversity ist mit mehr Nachteilen als Vorteilen verbunden, und der Erfolg von Bemühungen ist unsicher.

**"We should acknowledge differences,
we should greet differences,
until difference makes no difference anymore."**

Adela A. Allen,
Educator

Kontakt

Nicole Burri

nicole-burri@hsw.fhz.ch

Prof. Dr. Sita Mazumder

sita.mazumder@hsw.fhz.ch

Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried

gabrielle.wanzenried@hsw.fhz.ch

IFZ Institut für Finanzdienstleistungen Zug

Hochschule für Wirtschaft HSW Luzern

Grafenauweg 10

6304 Zug

Tel: 041 / 724 65 53

Fax: 041 / 724 65 50

Web: www.hsw.fhz.ch/ifz