

Pressemitteilung

## Diversity: Bunt gemischte Teams? Nein, danke!

So arbeitet Deutschland-Umfrage von SThree zeigt: Arbeitsklima und -kultur wichtiger als Gehalt

**München, 27. April 2017 – Gut ein Viertel der Berufstätigen in Deutschland findet, dass ihr Team nicht vielfältig ist. Das ist ein Ergebnis der Umfragereihe So arbeitet Deutschland der Personalberatung SThree, bei der Festangestellte und Freelancer nach verschiedenen Aspekten der aktuellen Arbeitswelt sowie ihren Wünschen befragt wurden. Die Antworten der mehr als 1.000 Teilnehmer zeigen, dass Vielfalt in Unternehmen nicht nur zu wenig gelebt wird – gemischte Teams sind oft auch gar nicht erwünscht. Zudem sind die Unternehmenskultur und das private Glück den Befragten wichtiger als Geld und Erfolg. Es stellt sich die Frage: Ist New Work in Deutschland schon in der Realität angekommen – und wollen die Menschen in Deutschland überhaupt so arbeiten?**

### Diversity in Unternehmen – Wunsch oder Wirklichkeit?

Obwohl die Gesellschaft in Deutschland immer vielfältiger wird, spiegelt sich diese Entwicklung noch nicht in der Arbeitswelt wider. Frauen und Männer, Junge und Alte, Menschen aus verschiedenen Kulturen und Religionen – ist die Arbeitswelt in Deutschland bereits so bunt wie die Gesellschaft? Die aktuelle Umfrage von SThree zeigt, dass 24 Prozent aller Befragten ihr Team nicht für vielfältig halten. Zudem sind Belegschaften mit Mitarbeitern verschiedener Religionen (22 Prozent) und die Inklusion von Menschen mit körperlichen Einschränkungen (12 Prozent) eher selten. Gut aufgestellt sind Unternehmen hingegen hinsichtlich Geschlecht (49 Prozent), Herkunft (47 Prozent) und Alter (32 Prozent).

### Gleich und gleich gesellt sich gern

Die Wunscharbeitswelt der Befragten ist ähnlich homogen: 38 Prozent der Befragten wollen grundsätzlich nicht in vielfältigen Teams arbeiten. „Es ist überraschend, dass mehr als ein Drittel der gemischten Teams kritisch gegenübersteht. Dabei bedeuten diese eine Vielfalt an Talenten, weil unterschiedliche Denk- und Herangehens-

weisen aufeinandertreffen. So entstehen produktive Gruppen, die kreativ und innovativ arbeiten“, so Luuk Houtepen, Director Business Development bei SThree. „Für Unternehmen lohnt es sich, auf Diversity zu setzen, denn dies bietet in einem internationalen Arbeitsumfeld einen strategischen Wettbewerbsvorteil durch einen vielfältigeren Kundenstamm, Austausch von Erfahrungen, interkulturelles Know-how und Sprachkenntnisse.“ Dabei ist Diversity nicht gleich Diversity: Während immerhin 20 Prozent mehr Vielfalt hinsichtlich Geschlecht und Alter begrüßen würden, finden Diversity-Kriterien wie Herkunft (16 Prozent) und körperliche Einschränkungen (5 Prozent) nur wenige Fürsprecher.

### Vielfalt muss gelebt werden

Oft scheitert es bereits bei der Umsetzung des Diversity-Gedankens. 42 Prozent geben an, dass sie keine Diversity-Maßnahmen bewusst im Unternehmen wahrnehmen. Dabei erklären 21 Prozent aller Umfrage-Teilnehmer, dass sie gerne die Kultur ihrer Kollegen kennenlernen würden. Auch der Bewerbungsprozess selbst bietet Optimierungspotenzial: Die zielgerichtete Ansprache und Priorisierung bisher wenig repräsentierter Personengruppen landet mit 19 Prozent auf Platz zwei.

Die Möglichkeiten, Diversity-Maßnahmen umzusetzen, sind vielfältig und reichen von anonymen Bewerbungen über eine mehrsprachige Unternehmenskommunikation bis zu gemeinsamen kulturellen Festen. „Diversity-Management darf in den Unternehmen kein Buzzword bleiben. Vielfalt muss gelebt werden“, so Luuk Houtepen. „Voraussetzung dafür ist eine positive und integrative Arbeitsumgebung, die durch Chancengleichheit und Anerkennung von Unterschieden geprägt ist. Das leben wir nicht nur selbst, sondern unterstützen auch Unternehmen dabei, Projekte zum Thema Vielfalt zu entwickeln.“

### Lieber glücklich als erfolgreich

Egal ob Berufseinsteiger oder Führungskraft, Festangestellter oder Freelancer: Für 87 Prozent ist privates Glück wichtiger als beruflicher Erfolg.

Es wird mehr Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance gelegt, die Zeit für Familie, Freunde und Hobbys lässt, als auf die nächste Karrierestufe.

Auch bei der Wahl des Arbeitgebers ist Geld nicht entscheidend, sondern der „Cultural Fit“. So geben 83 Prozent der Befragten an, dass sie aufgrund des Gehalts nicht in einem Unternehmen arbeiten würden, in denen ihnen die Kultur nicht zusagt. „Die Ergebnisse verdeutlichen, dass ein Bewerber nicht nur auf dem Papier passen soll, sondern auch die Vorstellung von Arbeitsweise und -kultur übereinstimmen müssen. Es geht bei einer erfolgreichen Stellenbesetzung um mehr, als nur Fachkenntnisse und Stellenprofil abzugleichen – Unternehmen und Mitarbeiter müssen einfach zueinander passen“, findet Luuk Houtepen.

#### Geld ist nicht alles

Die neue Arbeitswelt ist nicht nur von technischen Entwicklungen wie der Digitalisierung geprägt, sondern auch von einer veränderten Einstellung zur Arbeit. Diese wird nicht mehr nur als reines Mittel zum Gelderwerb gesehen, sondern muss weit mehr Ansprüche erfüllen: 96 Prozent der befragten Festangestellten und Freelancer würden ihren Job wechseln, um sich mit ihrer Arbeit selbst zu verwirklichen – 34 Prozent selbst bei niedrigerem Gehalt. Die Ergebnisse verdeutlichen zudem, wie stark die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer gestiegen ist. Dabei gibt es Faktoren, die Mitarbeiter motivieren und damit auch langfristig binden: Zu den Top drei Motivatoren zählen Beförderung/Gehalt (30 Prozent), flexible Arbeitszeiten und -orte (22 Prozent) und spannende Aufgaben (21 Prozent). „Diese Wünsche der Arbeitnehmer spiegeln sehr gut das wider, was die Arbeitswelt 4.0 auszeichnet: Die Menschen wollen entscheiden, wann und wo sie arbeiten sowie herausfordernde und interessante Tätigkeiten ausführen. Dass auch das Gehalt stimmen muss, ist klar. Mitarbeiter wünschen sich Wertschätzung – und ein faires Gehalt ist dafür die Grundvoraussetzung“, sagt Luuk Houtepen.

Ein Whitepaper zu den Ergebnissen gibt es ab dem 27. April unter: [www.so-arbeitet-deutschland.com](http://www.so-arbeitet-deutschland.com)

Pressekontakte:



**Maisberger**  
**Gesellschaft für strategische**  
**Unternehmenskommunikation mbH**  
 Maren Pudimat/Lena Obermaier  
 PR Consultants  
 Claudius-Keller-Straße 3c, 81669 München  
 Tel: 089-41 95 99-33/-50  
 Fax: 089-41 95 99-12  
 E-Mail: [SThree@maisberger.com](mailto:SThree@maisberger.com)  
[www.maisberger.com](http://www.maisberger.com)



**SThree GmbH**  
**Monika Auer**  
**Marketing Manager**  
 Arnulfstrasse 31  
 80636 München  
 Phone: +49 (0)89 242 939 863  
 Global Village: 213 – 7863  
 Email: [m.auer@sthree.com](mailto:m.auer@sthree.com)

#### Über SThree

Die 1986 in London gegründete SThree Group ist eine international tätige Personalberatung. SThree unterstützt Fach- und Führungskräfte bei der individuellen Karrieregestaltung ebenso wie Unternehmen bei der Suche nach hochspezialisierten Mitarbeitern für Festanstellungen und Projektaufträge. Mit derzeit über 2.800 Beschäftigten weltweit, zählt die Personalberatung zu den größten der Branche und ist in Deutschland führender Vermittler von Professionals in Festanstellungen. Mit den Geschäftszweigen Computer Futures, Progressive Recruitment, Huxley und Real Staffing deckt SThree im deutschsprachigen Raum die Bereiche IT, Ingenieurwesen und Global Energy, Bank- und Finanzwesen sowie Life Sciences ab. Als Schnittstelle zwischen Fach- und Führungskräften sowie Unternehmen verfügt SThree über umfassende Expertise des Arbeitsmarktes und der Arbeitswelt 4.0.

Weitere Informationen unter: [www.sthree.de](http://www.sthree.de)