



Diversity bei der MR

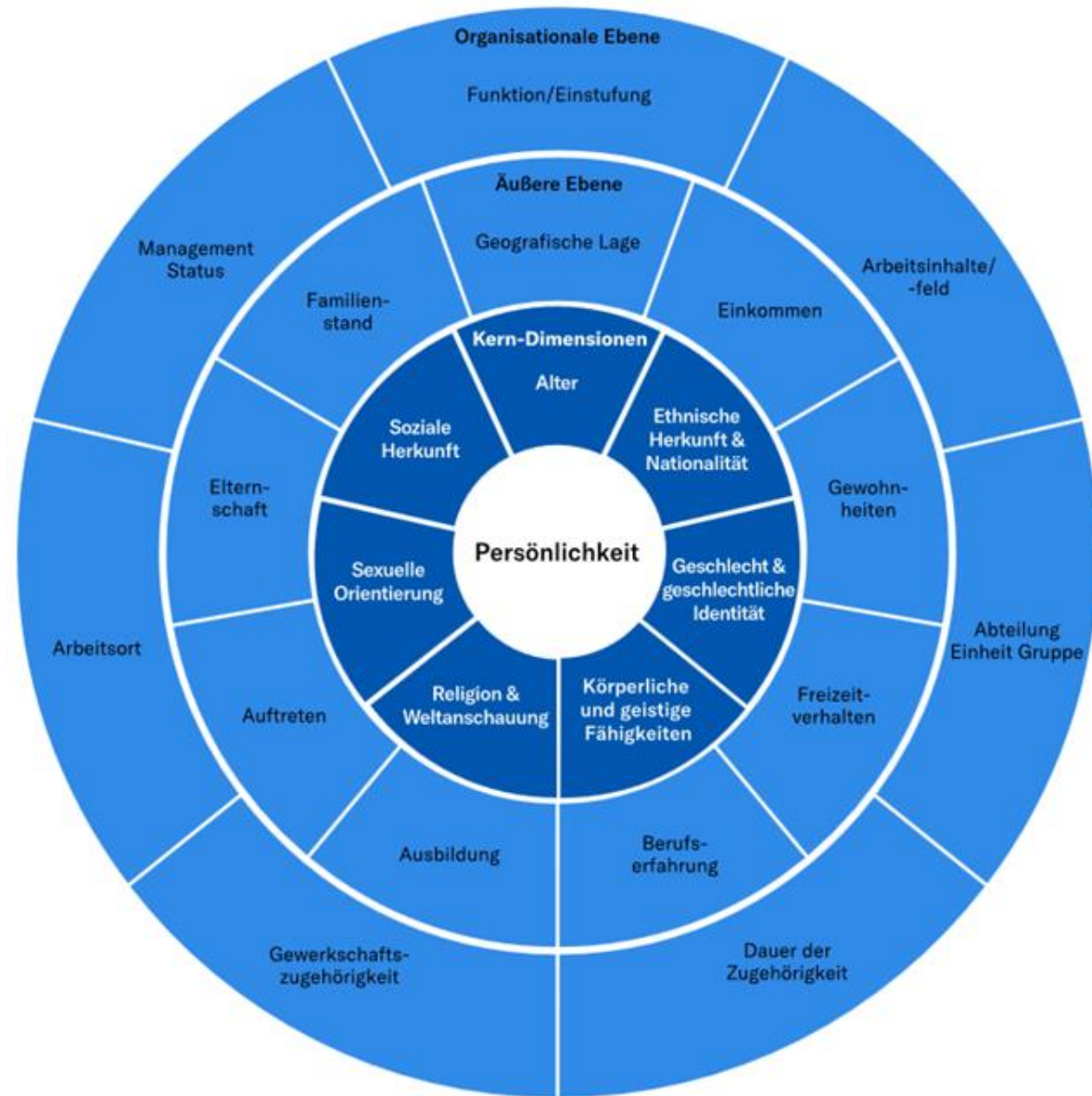
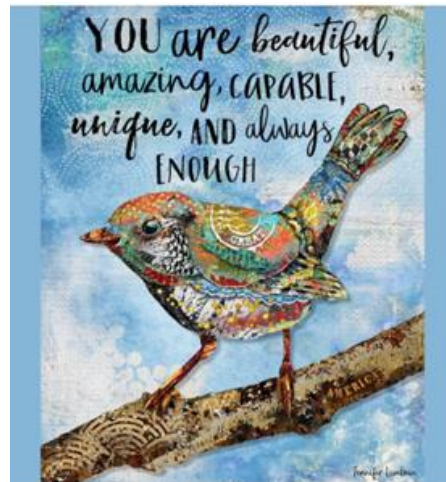


Was ist „Diversity“?

„Jeder ist ein Genie!“

„Aber wenn Du einen Fisch danach beurteilst, ob er auf einen Baum klettern kann, wird er sein ganzes Leben glauben, dass er dumm ist.“

Albert Einstein



Warum „Diversity“?

Diversity als wichtiger Enabler der Unternehmensstrategie

→ Diverse, equitable and inclusive organizations outperform their peers and...

are more likely
than their peers
to capture new
markets.¹



achieve more
revenue from
innovation.⁴



are more
profitable and
achieve higher
growth.^{2,3}



make better decisions
and see a positive
impact on their
business
performance.³



Sources:

1. [2018 CEPC whitepaper, Diversity & Inclusion in Corporate Social Engagement](#)
2. [Women in Business and Management: The business case for change](#)
3. [Korn Ferry](#)
4. [McKinsey & Company | How Diversity & Inclusion Matter | McKinsey](#)

Warum Diversity@REINHAUSEN?

Vielfalt schafft MehRwert!

Innovation

Vielfalt zündet. Divers zusammengesetzte Teams entwickeln kreativere Ideen und Lösungen.

Marketing

Vielfalt zieht. Vielfältige Belegschaften können sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen und ausländische Märkte einstellen.

Personal

Vielfalt bindet. Unternehmen, die auf Vielfalt setzen, steigern ihre Attraktivität nach innen und außen.

Kosten

Vielfalt spart. Diversity Management kann Kosten von Fehlzeiten und Fluktuation der Beschäftigten minimieren.

„Vielfalt im Unternehmen ist essentiell.“

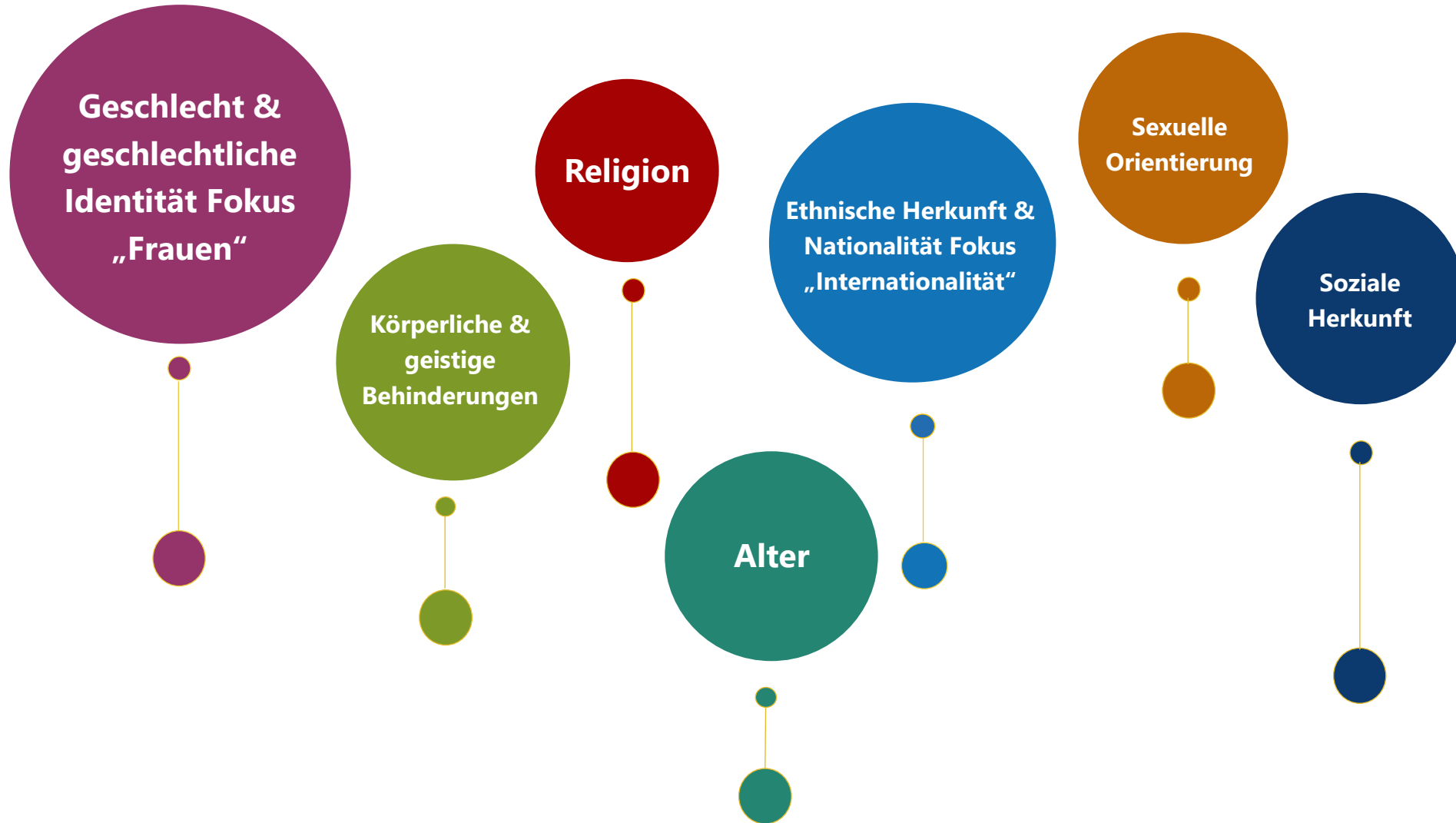
„Es geht nicht vordergründig um Quoten. Es geht darum die MR mit neuen Ideen und Perspektiven voranzubringen. Genau das vermag Diversität: Heterogen zusammengesetzte Teams sind erwiesenermaßen in der Lage, tradierte Vorgehensweisen zu hinterfragen, Herausforderungen ganzheitlicher zu betrachten und neue Wege aufzuzeigen. Genau das also, was der Transformationsprozess der MR benötigt [...]“
HR/D. Schmidbaur, Personalleitung

Identifikation = Königsdisziplin beginnend mit Diversity



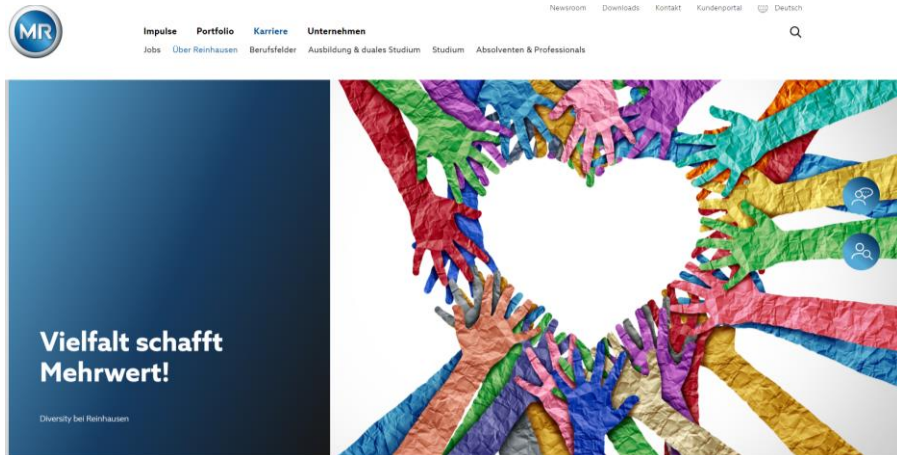
DEBA // Lunch-Webinar D04 im ER // 16.08.2022

Fokusthemen



Wie zeigen wir Diversity?

WWW.REINHAUSEN.COM - Karriereunterseite



„Leben ist Vielfalt! Vielfalt bindet. Diversity Management ist für uns ein echter Wettbewerbsfaktor und als modernes Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. So sichert Vielfalt heute unseren Erfolg von morgen.“

Dr. Nicolas Maier-Scheubeck, Sprecher der Geschäftsführung

Diversity – bei uns Unternehmensphilosophie!



„Vielfalt ist Innovation.“

„Wenn wir zuhören und feiern, was gemeinsam ist und anders ist, werden wir eine klügere, integrativere, und bessere Organisation.“

Pat Wadors

Charta der Vielfalt: Factsheet Diversity

39 %

Der „Gender Gap Arbeitsmarkt“ bezieht neben Unterschieden in Bruttoverdiensten auch Unterschiede in Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung mit ein. 2022 lag er bei 39 %. Im Vergleich dazu: Der unbereinigte Gender Pay Gap lag in diesem Jahr bei 18 %.

57 %

Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2019 lag sie bei 57 %. Im Vergleich dazu waren im Jahr 2009 52 % erwerbstätig.

30 %

Im Vergleich zum Vorjahresdurchschnitt stieg die Zahl der offenen Stellen im Jahr 2022 um 309.577, also um ca. 30 %, an. Damit gab es mehr als 1,3 Mio. offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte.

36 %

Ethnisch und kulturell diverse Unternehmen übertreffen homogene Unternehmen in Bezug auf ihre Profitabilität im Jahr 2019 um 36 %.

38 %

38 % der Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt sehen Diversity-Maßnahmen als wichtigen Vorteil, um leichteren Zugang zu Märkten/Teilmärkten zu erhalten.

95 %

95 % der Unterzeichner_innen sehen Organisationen in der Pflicht gegen die Benachteiligung aufgrund sozialer Herkunft vorzugehen.

54 %

54 % der Organisationen sehen den Fachkräftemangel bereits heute als Risiko.

80 %

Ca. 80 % der Charta-Unterzeichner_innen sehen laut einer Umfrage Handlungsbedarf beim Thema Religion als Vielfaltsdimension.

2,4 Mio.

Im Jahr 2030 wird die Gruppe der Erwerbspersonen im Alter von 65 bis 74 Jahren voraussichtlich 1,5 bis 2,4 Mio. betragen. Im Vergleich dazu wird die Zahl der Gruppe der 15 bis 19-Jährigen voraussichtlich bei 1,1 Mio. liegen. Im Jahr 2019 umfassten diese beiden Gruppen jeweils 1,2 Mio.

43 %

Eine Online-Umfrage aus dem Jahr 2023 ergab, dass 43 % der Unternehmen, die ihre HR-Verantwortlichen im vorurteilsfreien Umgang mit Bewerber_innen schulen, freie Stellen innerhalb von zwei Monaten besetzen. Lediglich 32 % der Unternehmen ohne DEI-Strategie gelingt das.

25 %

Um 25 % größer ist die Wahrscheinlichkeit für Unternehmen, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein, wenn im Topmanagement auch Frauen vertreten sind.

77 %

77 % der befragten Fach- und Führungskräfte geben an, sich eher bei einem Unternehmen bewerben zu wollen, das Vielfalt lebt.