

## Pressemitteilung

### Kincentric Inclusive Culture Study 2023

## Exklusion statt Inklusion: 73 Prozent der Mitarbeitenden erleben Ausgrenzung am Arbeitsplatz

**München, 20. Juni 2023 – Die eigene Kultur zukunftsfit zu transformieren, steht für viele Unternehmen spätestens seit der Corona-Pandemie ganz oben auf der Prioritätenliste. Eine neue Umfrage der HR- und Leadership-Beratung Kincentric unter weltweit rund 5.000 Mitarbeitenden zeigt jedoch: Wenn es um das Thema Inklusion am Arbeitsplatz geht, tun sich viele Firmen schwer und die Beschäftigten sind noch viel zu häufig mit ungunstigen Situationen konfrontiert. Gerade Führungskräfte stehen in der Verantwortung – in Zeiten des Fachkräftemangels sollte Inklusion nicht nur versprochen, sondern glaubwürdig vorgelebt werden.**

Inklusion am Arbeitsplatz ist nach wie vor alles andere als selbstverständlich: Laut Umfrage ist eine große Mehrheit der Arbeitnehmenden in ihrem beruflichen Umfeld von Ausgrenzung betroffen. Demnach haben 73 Prozent der Befragten in den vergangenen zwölf Monaten eine Form von Ausgrenzung erlebt. 63 Prozent gaben an, zumindest schon einmal mitbekommen zu haben, wie jemand ausgegrenzt oder ungerecht behandelt wurde. Zeitgleich ist nur jeder Dritte der Überzeugung, dass seine Unternehmenskultur Inklusion vorantreibt. 40 Prozent gaben sogar an, in einem Umfeld zu arbeiten, das Inklusion eher blockiert als aktiv fördert.

### **Toxische versus mitnehmende Kultur**

Merkmale einer solch blockierenden Kultur sind laut Dr. Stefan Mauersberger, Partner und Regionalchef für Zentral-, Süd- und Osteuropa bei Kincentric, beispielsweise, dass Mitarbeitende ihre Meinung aus Angst vor Repressalien nicht frei äußern. Hinzu komme oftmals das Ausüben von Druck zur Erreichung der Ziele oder das Fehlen klarer, neutraler Kriterien für eine faire Leistungsbewertung. Aber auch Konkurrenzdenken spiele eine Rolle, so Mauersberger, der auch mit einem Mythos aufräumt: „Beim Thema Inklusion denken viele, es sei gleichzusetzen mit Diversität und Gleichberechtigung. Tatsächlich handelt es sich um drei unterschiedliche, miteinander verbundene Konzepte.“ Bei Inklusion ginge es in erster Linie um Wertschätzung und nicht nur darum, Unterschieden gegenüber aufgeschlossen zu sein oder den Mitarbeitenden das Gefühl zu vermitteln, einbezogen zu werden. Aus Erfahrung der Kincentric-Experten fußt eine inklusive Kultur auf vier Säulen: Mitarbeitende müssen sich **wertgeschätzt** fühlen, aber zusätzlich auch ihre **Meinung offen äußern, Einfluss auf Entscheidungen** nehmen und ihre **Fähigkeiten in vollem Umfang einbringen** können.“

### **Mehr als ein Drittel stellt Management-Glaubwürdigkeit in Frage**

Obwohl die Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung für viele Führungskräfte hohe Priorität hat, scheitern viele an deren konsequenter Umsetzung. Wie die Studie nämlich auch zeigt, hat mit 58 Prozent die Mehrheit der Befragten bereits ungünstige bzw. inkonsistente Erfahrungen mit Inklusion im Unternehmen gemacht. Führungskräfte auf Senior-Level seien davon weniger betroffen als beispielsweise ihre Mitarbeitenden: Bis zu 62 Prozent der Senior-Leader empfinden Wertschätzung für ihre Leistungen, während dies nur bei 28 Prozent der einzelnen Mitarbeitenden der Fall ist. „Führungskräfte müssen sich auf die positiven Aspekte konzentrieren, die eine Kultur der Inklusion stärken, und gleichzeitig ausgrenzendem Verhalten konsequent entgegenreten. Es ist wichtig zu verstehen, welche Erfahrungen mit Inklusion im Unternehmen gemacht werden, um so auf allen Ebenen für mehr Konsistenz zu sorgen“, so Mauersberger. Einen entscheidenden Faktor spiele laut Mauersberger dabei vor allem die Glaubwürdigkeit: Die Studie zeigt, dass viele Mitarbeitenden an der Aufrichtigkeit ihrer Vorgesetzten zweifeln, wenn es um die Etablierung eines inklusiven Arbeitsumfeldes geht. Demnach halten 37 Prozent der Befragten die Maßnahmen der Unternehmensleitung im Bereich Inklusion für

aktionistisch oder unglaubwürdig, weitere 26 Prozent sind sich in ihrer Meinung unsicher. Von denjenigen, die das Handeln ihrer Führungskräfte als unglaubwürdig einstufen, fühlen sich lediglich drei Prozent als Teil einer inklusiven Kultur.

### **Inklusion als wichtiger Treiber der Mitarbeiterbindung**

Laut Mauersberger werde dadurch viel Potenzial verschenkt. Inklusive Teams seien im Vergleich in der Lage, Herausforderungen oder kritische Entscheidungsfindungen um ein Vielfaches besser zu meistern, was mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. Neben den positiven Auswirkungen auf die Unternehmensleistung, sorgt Inklusion zudem für eine stärkere Mitarbeiterbindung. „In Zeiten des Fachkräftemangels suchen Unternehmen aller Branchen händeringend um Mitarbeitende – die Etablierung eines inklusiven Arbeitsumfeldes kann dabei ein wichtiger Schritt sein. Die Studie zeigt, dass Mitarbeitende beinahe doppelt so häufig im Unternehmen bleiben, wenn sie das Gefühl haben, dass eine Kultur der Inklusion und Wertschätzung gelebt wird“, so Mauersberger.

In Zukunft wird es sich kaum ein Unternehmen erlauben können, auf Inklusion als zentralen Pfeiler der Unternehmenskultur zu verzichten. Aber die Etablierung dieser geschieht nicht von heute auf morgen. Es ist ein Prozess der sowohl Zeit als auch authentische inklusive Führung seitens der Unternehmensleitung sowie der Personalabteilung erfordert. Und er setzt voraus, dass Normen, Verhaltensweisen und Richtlinien, die einer inklusiven Kultur im Wege stehen, kritisch hinterfragt und grundlegend verändert werden.

### **Über Kincentric**

Kincentric (A Spencer Stuart Company) gilt seit der Gründung 2019 als Vordenker in den Bereichen Kulturveränderung und Leadership. Die Beratung agiert in Europa und insbesondere im Kernmarkt Deutschland als einer der größten Anbieter für Mitarbeiterbefragungen, Führungskräfte-Entwicklung sowie Talent Advisory. Kincentric ist weltweit mit mehr als 500 Experten und 100 Niederlassungen in mehr als 50 Ländern vertreten und Teil der Spencer-Stuart-Gruppe, eines der führenden HR-Beratungshäuser mit global rund 2.500 Mitarbeitenden. Die Berater verfügen über langjährige Expertise, Klienten durch Transformations- und Wachstumsprozesse zu begleiten und stützen sich dabei auf fundierte Markteinblicke und intuitive Technologien. Das Unternehmen konzentriert sich auf die Suche von Führungskräften auf Senior-Level-Management und verfügt über besondere Expertise in der Begleitung von Transformations- und Wachstumsprozessen.

**Mehr zur Studie finden Sie unter:** <https://www.kincentric.com/insights/inclusive-culture-study>

### **Pressekontakt:**

IWK Communication Partner  
Judith Spießberger / Florian Bergmann  
Ohmstraße 1  
D-80802 München  
Tel.: +49 (0) 89 2000 30-35  
E-Mail: [kincentric@iwk-cp.com](mailto:kincentric@iwk-cp.com)