




DIVERSITY: DAS POTENZIAL PRINZIP


Ressourcen aktivieren - Organisationen effektiv gestalten



Führende Diversity Expertise & Umsetzungserfahrung

- **Profil Ungleich Besser Diversity Consulting**
 - Spezialisiert auf Diversity seit 1997
 - Innovativ – international – ganzheitlich
- **Stärken**
 - Eigene Forschung & Wissensmanagement
 - Pionierstatus & internationale Vernetzung
- **Portfolio www.diversity-consulting.de**
 - Research: Daten & Analysen
 - Kommunikation: Konzepte & Instrumente
 - Interaktion: Lernen & Erleben

Deutsche Kunden Allianz, Bayer, Bosch Engineering, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Post World Net, Deutsche Telekom, Elite MediaNet, E.ON, GEA Group, Henkel, Infineon, Merck, RWE, T-Systems, Volkswagen AutoUni, Volkswagen Bank

- **Profil Michael Stuber (Inhaber)**
 - Forscher, Autor
 - Berater, Referent
 - Diplom Wirtschafts-Ing.
- **Expertise www.michael-stuber.biz**
 - 20 Jahre internationale Erfahrung
 - Change & Prozess-Management
 - Führung & Management-Development
 - Marketing & Kommunikation
 - Alter, Geschlecht, Kulturen, Work/Life, ...

Internationale Kunden Air Products, AXA Winterthur, BP, Brown-Forman, Credit Suisse, Ford, Hewlett-Packard, Johnson Controls, Johnson & Johnson, Kraft Foods, Motorola, Sandoz Group Germany, Schweizerische Post, Stryker, Symantec, UBS, Vodafone

Non-Profit Kunden Europäische Kommission, BMFSFJ, Bundesagentur für Arbeit, Evangelisches Diakoniewerk, Gallneukirchen, IOM, Heinrich Böll Stiftung

Folie 2 (c) Ungleich Besser

This documentation has been prepared as part of a public Diversity presentation. It is protected by international copyright. © 1997-2012 European Diversity Research & Consulting or original copyright holders.

Diversity 2012

Übersicht

- Was ist das Potenzialprinzip Diversity?
- Warum ist Diversity von essentieller Bedeutung?
- Welche Ziele verfolgt Diversity?
- Warum müssen sich Organisationen verändern?
- Welches Umfeld findet Diversity in Deutschland vor?
- Wie erfolgt die Implementierung von Diversity?
- Welche konkreten Ansätze führen Diversity zum Erfolg?
- Welche Vorteile und Nachteile sind mit Diversity verbunden?

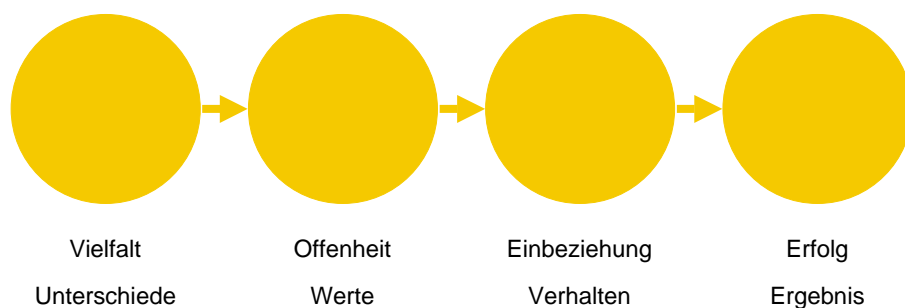
Folie 3

(c) Ungleich Besser

Diversity 2012

Was ist das Potenzialprinzip Diversity?

Diversity beschreibt das Potenzialprinzip, mit dem Vielfalt durch bewusst positive Beachtung und aktive Einbeziehung systematisch zum Vorteil aller Beteiligten genutzt wird



Folie 4

(c) Ungleich Besser

Diversity 2012

UNGLEICHBESSER
Diversity Consulting

Die Vielfalt von „Diversity“

<p>Persönliches & Lebensführung Muttersprache(n)/Fremdsprache(n) Familienstand Wahrnehmung Soziales Umfeld Wohnumgebung Erlebnisswelten Elternschaft Lebensziele Mobilität Habitus ...</p>	<p>Organisation Arbeitsplatz & -bedingungen Dauer der Zugehörigkeit Tarifgruppe/AT Karriereweg Hierarchie Arbeitszeit Befristung Abteilung Standort ... Prokura</p>
<p>Alter Lerntyp Karriereziele Myers-Briggs Teamverhalten Fachkompetenzen Soziale Kompetenzen Denk- und Arbeitsweise Methodenkompetenzen Integration von Beruf & Privatleben Erfolgs- und Leistungsorientierung Arbeit & Beschäftigung ...</p>	<p>Sexuelle Orientierung Ästhetik Kaufkraft Wünsche Konsumtyp Lebenswelten Produktaffinitäten Markenbewusstsein Service-Orientierung Mediennutzung / Erreichbarkeit Konsumpräferenzen & -verhalten Markt & Konsum ...</p>

ICH

Ethnisch-kulturelle Prägung

Behinderung **Geschlecht**

Religion/Weltanschauung

Folie 5 (c) Ungleich Besser Diversity 2012

UNGLEICHBESSER
Diversity Consulting

Warum ist Diversity von essentieller Bedeutung?

Folie 6 (c) Ungleich Besser Diversity 2012

„Diversity“ und die Schlüsselthemen der Wirtschaft

■ Herausforderungen für die nächsten Jahre

- Europäische Integration und Ost-Erweiterung
- Globalisierung
- Rasche Organisations-Veränderungen
- Komplexe Organisationsstrukturen
- M&A (Zusammenschlüsse und Übernahmen), strategische Allianzen
- Verkürzte Innovationszyklen
- Kostendruck / Produktivitätsdruck / Shareholder Value
- Verschärfte Marktsituationen
- Problematische Differenzierung und Profilierung im Wettbewerb

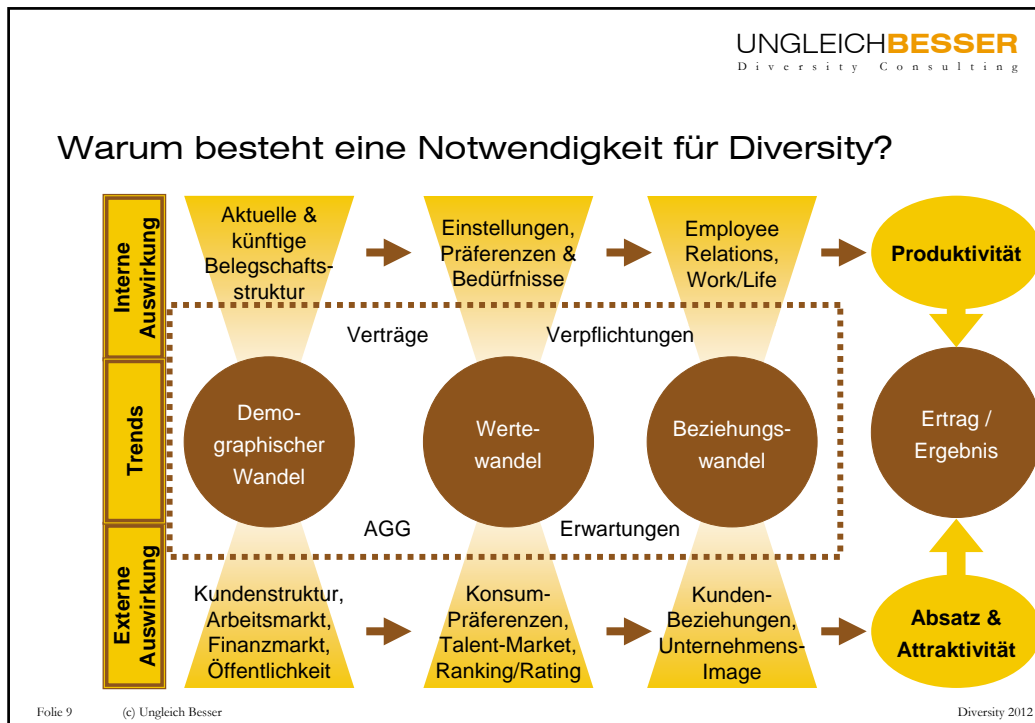
■ All diese Trends beinhalten die Themen Vielfalt, Individualität und Einbeziehung

„Diversity“ und die Schlüsselthemen von KMU's

■ Herausforderungen für die nächsten Jahre

- Internationalisierung
- Erfolgssicherung und -steigerung über Mitarbeiter und Märkte
- Personalwesen nicht unternehmerisch
- Fach- und Führungskräfte-Engpass
- Nachfolge (Familie, Verkauf, Externe)
- Inhabergeführte, flache Hierarchie (Flexibilität und persönlicher Umgang)
- Unternehmenskultur als Antwort auf Wettbewerb
- Vergütungspolitik (Leistungsorientierung)

■ All diese Trends beinhalten die Themen Vielfalt, Individualität und Einbeziehung

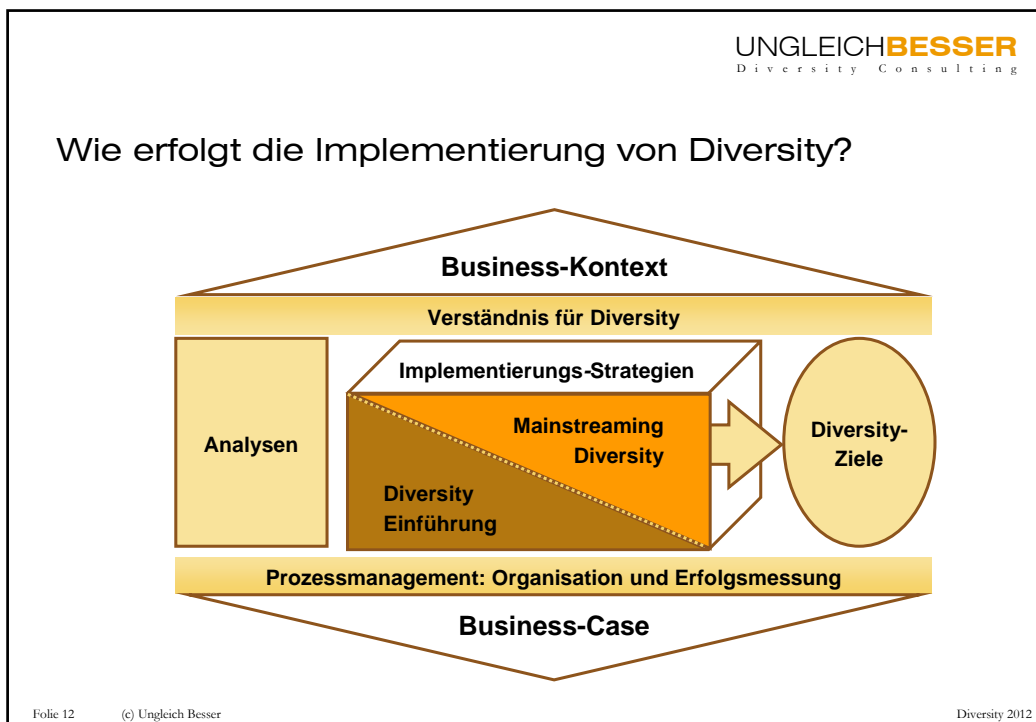
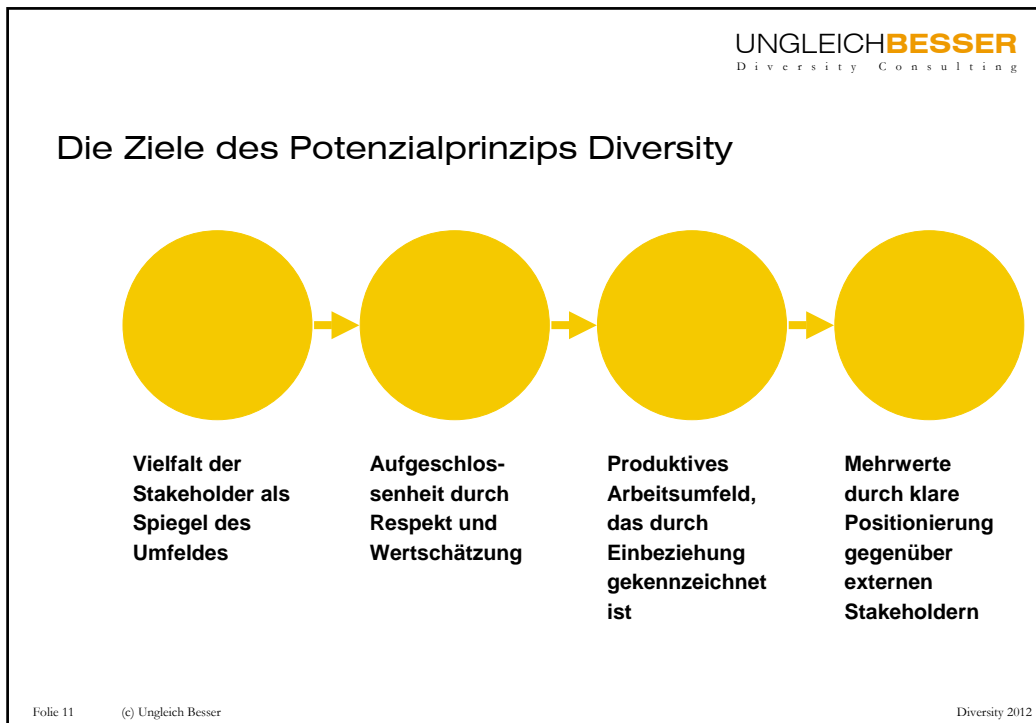


UNGLEICHBESSER
Diversity Consulting

Business Case für Diversity

- Unser Service für Sie:
Eine Business Case Präsentation als Web-Download
- www.ungleich-besser.de
Im Service-Bereich / Business Case Deutschland
- Direkter Download-Link:
<http://www.diversity-wissen.de/downloads/Div-Business-Case-DE.pdf>

Folie 10 (c) Ungleich Besser Diversity 2012

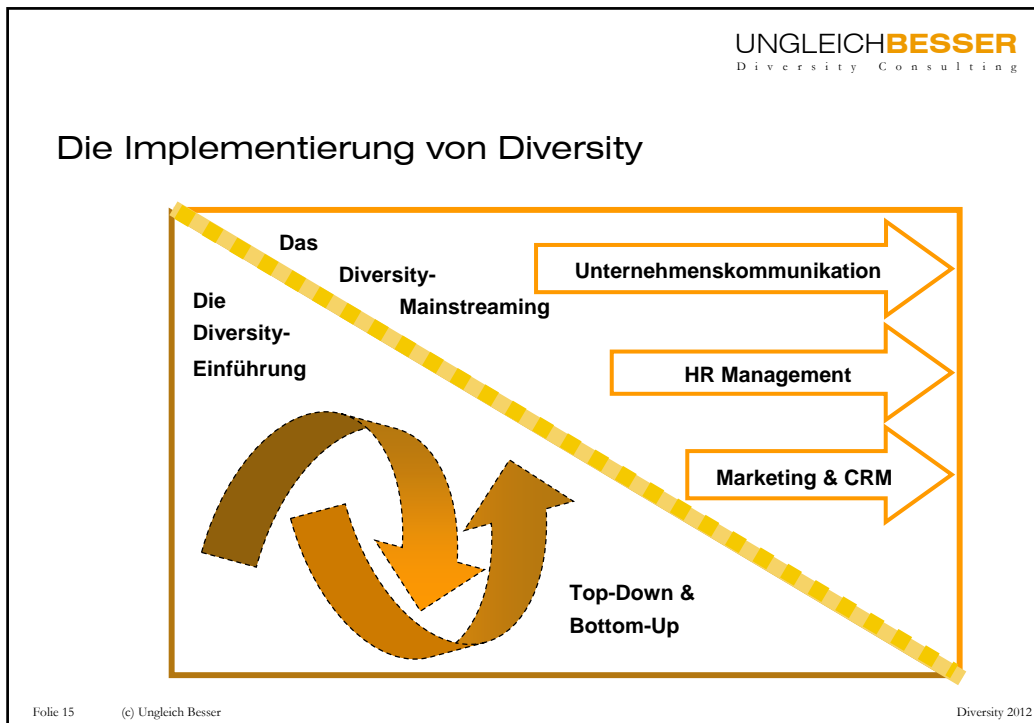


Grundlagen der Implementierung (1/2)

- **Business-Kontext: Anbindung von Diversity an das Kerngeschäft**
 - Leitbild des Unternehmens (Werte), Geschäftsziele und –strategien, Herausforderungen und Schlüsselthemen
- **Verständnis für Diversity: Definitionen und Paradigmen**
- **Diversity-Ziele: Beschreibung des Zielsystems**
 - Übergeordnete Ziele (goals), konkrete Zielsetzungen (objectives)
- **Ist-Analysen: Bestandsaufnahme der aktuellen Situation**
 - Demographische Analyse der im Unternehmen bestehenden Vielfalt, Analyse der im Unternehmen vorhandenen Kultur und des bestehenden Arbeitsumfeldes, Externe Diversity-Analysen zu Image und Positionierung

Grundlagen der Implementierung (2/2)

- **Business Case: Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen für Diversity**
 - Der strategische Mehrwert von Diversity (vgl. Business-Kontext)
 - Die Kosten des Ignorierens von Diversity (Push-Faktoren, vgl. Business Case)
 - Die durch Diversity erzielbaren Vorteile und Verbesserungen sowie damit verbundene Kosten und Nachteile (Pull-Faktoren, vgl. Folie 25)
- **Strategie-Entwicklung: Identifikation effektiver Vorgehensweisen**
 - Modelle und Ansätze: eine Kraftfeldanalyse, ein Phasenmodell, der Promotorenansatz oder die Identifikation von Handlungsfeldern
- **Prozess-Management: Organisation und Erfolgsmessung**
 - Zuständigkeiten und Schnittstellen, Meilensteine und Zielerreichungsgrad



- UNGLEICHBESSER**
Diversity Consulting
- ### Die Diversity-Einführung (1/2)
- Top-Down
 - Leitlinien (Policies) und / oder Betriebsvereinbarungen
 - Zielvereinbarungen
 - Pilotprojekte mit Beteiligung des Top-Managements (Sponsor, Champion)
 - Ansprachen des Managements und andere Kommunikationsformen
 - Auszeichnungen
 - Training der Führungskräften
- Folie 16 (c) Ungleich Besser Diversity 2012

Die Diversity-Einführung (2/2)

- Bottom-Up
 - Mitarbeiterkommunikation
(breite Kommunikation mit Feedback-Möglichkeit)
 - Poster, Broschüren, Falblätter, Mitarbeiterzeitschriften
 - Firmen-Fernsehen, Intranet
 - Gesprächskreise, Hotline
 - MitarbeiterInnen-Netzwerke
 - Trainings (Awareness-Training und Skill-Building-Training)
 - Mentoring

Das Diversity-Mainstreaming (1/3)

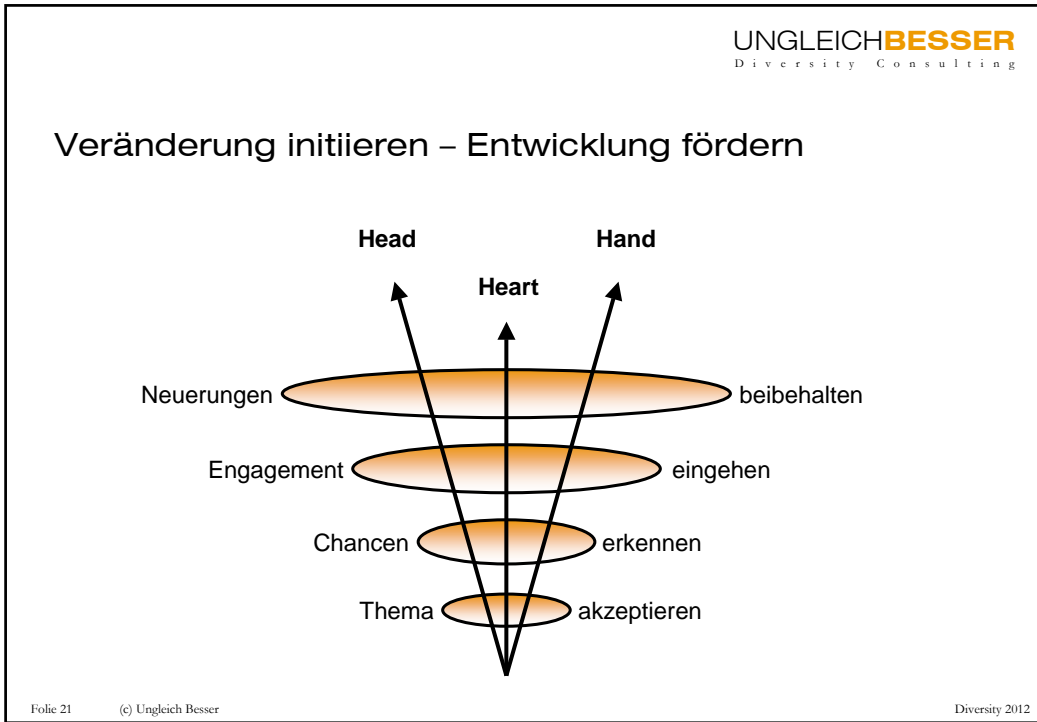
- Diversity in der Unternehmenskommunikation
 - Interne (Mitarbeiter-) Kommunikation
 - Themen, Bildauswahl
 - Sprachregelungen
 - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
 - Produkt- und Unternehmens-PR
 - Nachhaltigkeit (Sponsoring oder Fördermaßnahmen im Zusammenhang mit sozialer Verantwortung - Corporate Social Responsibility)

Das Diversity-Mainstreaming (2/3)

- Diversity im HR Management
 - Personalbeschaffung
 - Suche: Stellenbeschreibungen, Stellenausschreibung, Personal-Marketing
 - Auswahl: Selektionsprozess
 - Personalentwicklung
 - Karriereplanung und -förderung,
 - Training und Weiterbildung
 - Beschäftigung
 - Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Arbeitsunterstützung
 - Arbeitsentgelt (Compensation & Benefits)
 - Personalabbau

Das Diversity-Mainstreaming (3/3)

- Diversity im Marketing und im CRM
 - Ansatz 1 „Vielfalt“
 - Die Bearbeitung des Gesamtmarktes über vielfältige Zielgruppen, ohne die bisher vorherrschenden Stereotypisierungen zu verwenden, oder diese gezielt zu brechen
 - Ansatz 2 „p c“
 - Die Bearbeitung des Gesamtmarktes, indem das Thema „Vielfalt“ explizit zur breiten Abdeckung genutzt wird
 - Ansatz 3 „offen & umfassend“
 - Die Bearbeitung des Gesamtmarktes auf eine offene Art und Weise, so dass vielfältige Kunden implizit angesprochen werden

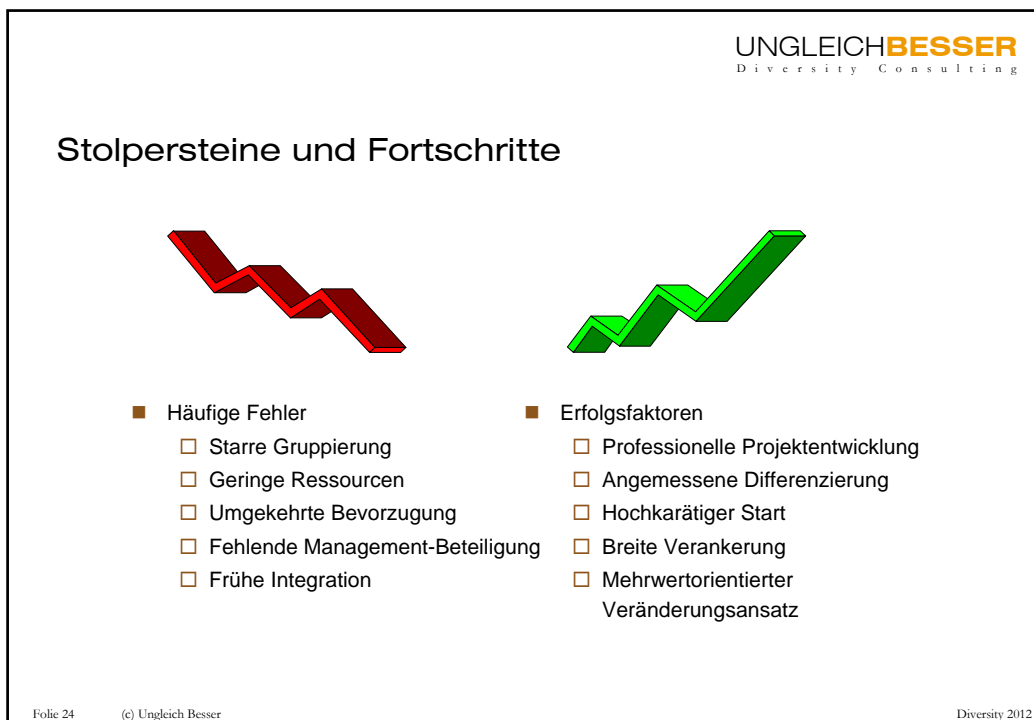
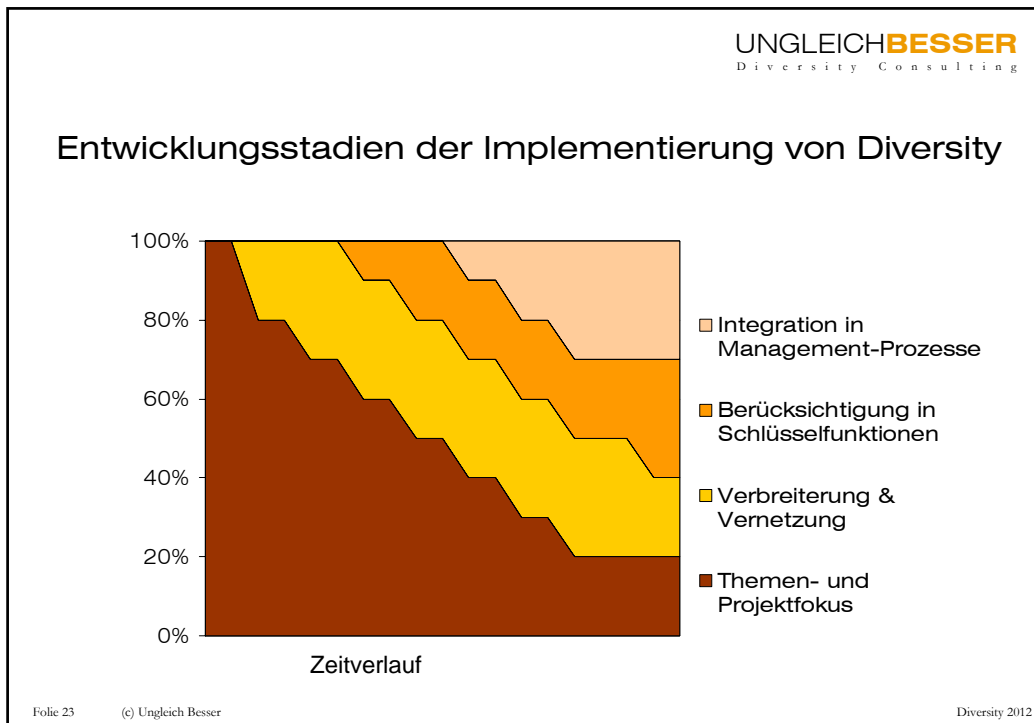


UNGLEICHBESSER
Diversity Consulting

Veränderungsphasen und -ansätze

	Head	Heart	Hand
Neuerungen beibehalten	<ul style="list-style-type: none"> Diversity in der strategischen (Business-) Planung 360° Feedback zu Diversity 	<ul style="list-style-type: none"> Learning Labs Direkter Beschwerdeweg Job Rotation 	<ul style="list-style-type: none"> Zielvereinbarungen Balanced Scorecard DiversityFührungskompetenz
Engagement eingehen	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeit Diversity-Marketing Team-Diversity-Workshops Diversity Recruiting 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme an Netzwerken, Mentoring & Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> Pflicht-Trainings Verantwortung für Diversity-Projekte übertragen
Chancen erkennen	<ul style="list-style-type: none"> Brachliegende Markt- und Produktivitätspotenziale 	<ul style="list-style-type: none"> Trainings-Videos Best Practice Beispiele 	<ul style="list-style-type: none"> Drohende Rechtsfolgen Lob für Engagement (Preis)
Thema akzeptieren	<ul style="list-style-type: none"> Bezüge zu etablierten Aktivitäten, Programmen Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Persönliche Beispiele für Diskriminierung / Ausgrenzung Bestehende Vielfalt aufzeigen 	<ul style="list-style-type: none"> Business-Kontext Tagesordnungspunkt in Management-Meetings

Folie 22 (c) Ungleich Besser Diversity 2012



Mögliche Vorteile und Verbesserungen durch Diversity

Extern		Intern	
Kunden & Märkte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Höhere Marktanteile ■ Neue Marktsegmente ■ Bessere Kundenbeziehung 	Persönlich, Individuell	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserte Produktivität (quantitativ und qualitativ) ■ Erhöhte Loyalität, Motivation
Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbessertes Rating ■ Höhere Attraktivität 	Zwischenmenschlich	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserte Gruppenarbeit und Zusammenarbeit ■ Besseres Zusammenspiel neuer Kollegen
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Besserer Zugang zu breiteren Marktsegmenten ■ Verbessertes Personal-Image 		Organisational
Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> ■ Höheres Ansehen 		