

Diversity Management - Herausforderungen und Chancen für ein kundenorientiertes Personalmarketing

Dr. Siegfried Mittel

2009

Gliederung

1. Grundlagen und Begriffe
2. Diversity Management als Chance
3. Diversity Management als Herausforderung
4. Diversity Management in der Praxis



1. Grundlagen 2. Chancen 3. Herausforderungen 4. Praxis



Deinem Projekt ist es egal,
welchen Gott
Du um Hilfe anflehst.

HORNBACH
Es gibt immer was zu tun.

www.hornbach.de

Kundenorientiertes Personalmarketing

© Personalma
Maßnahmen
der Organisa
Bewerbern u
=> Die Orga

© Kundenorie
Ausrichtung
den Bedürfni



ionierung
Mitarbeiter.
sich selbst.

alpolitik an

Ziele des Personalmarketings für den externen Arbeitsmarkt

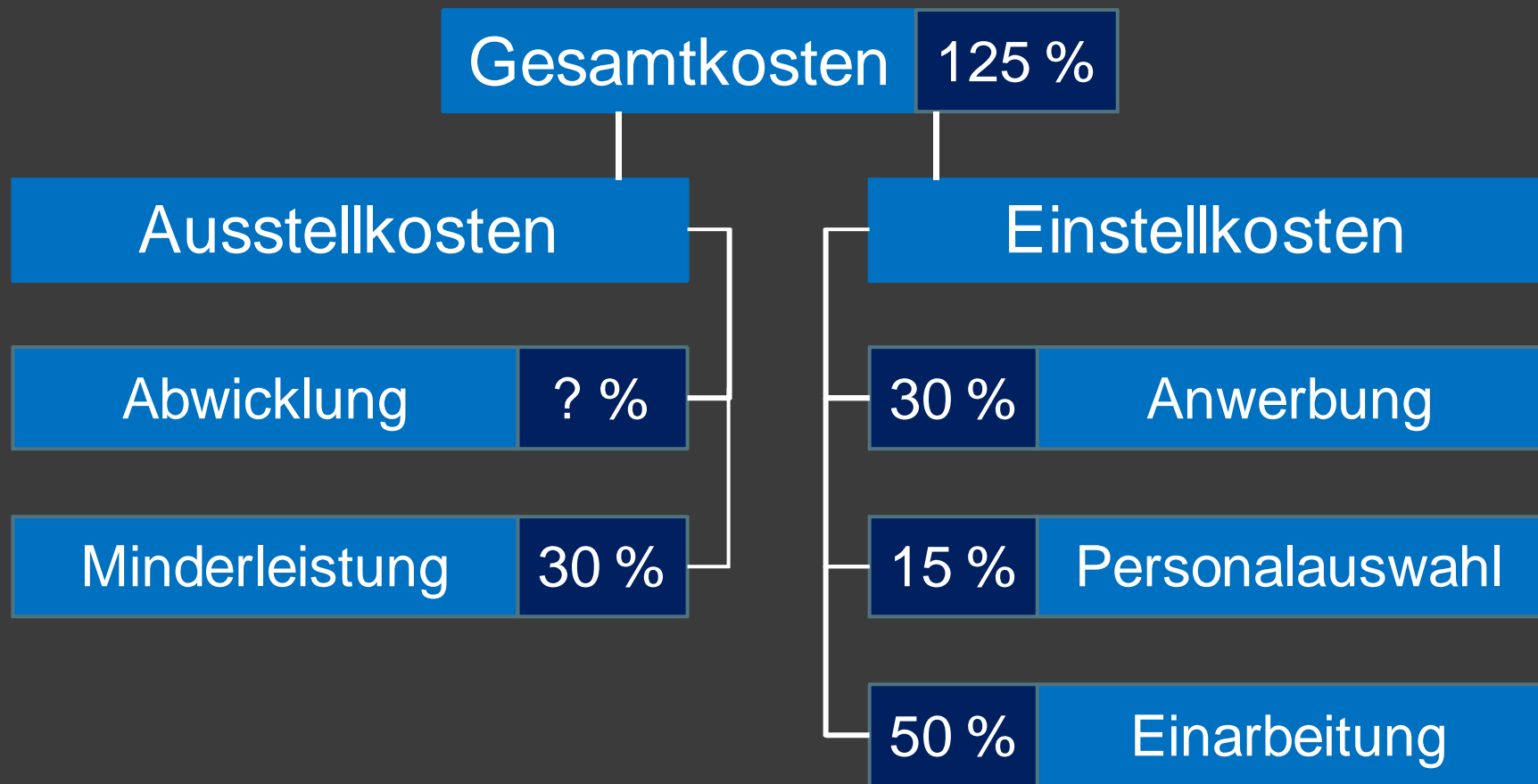
- ◎ externes Bewerberpotenzial ↗
- ◎ Kosten für Personalsuche ↘
 - Zahl der Bewerbungen ↗
 - Qualität der eingehenden Bewerbungen ↗
 - Zeit der Vakanz einer Stelle ↘

Ziele des Personalmarketings für den internen Personalmarkt

- ◎ Identifikation der Mitarbeiter mit Unternehmen,
Mitarbeiterzufriedenheit ↗
- ◎ Personalbeschaffungskosten,
Fluktuationsrate ↘
- ◎ Zahl der internen Bewerbungen ↗
- ◎ Poolsentwicklungsfähiger Mitarbeiter ↗

Kosten der Personalfluktuaton

Beispiel Führungskraft 100.000 €/Jahr



Diversity Management

◎ Diversity:

Heterogenität, Verschiedenartigkeit oder Vielfalt der Belegschaft.

Wertschätzung von personeller Vielfalt.

Fairness ,Toleranz und Chancengleichheit

◎ Diversity-Management:

Unternehmenskonzept, das die Verschiedenheit der Beschäftigten zum Bestandteil der Personalstrategie und Organisationsentwicklung macht.



Diversity Kriterien

Vor allen...

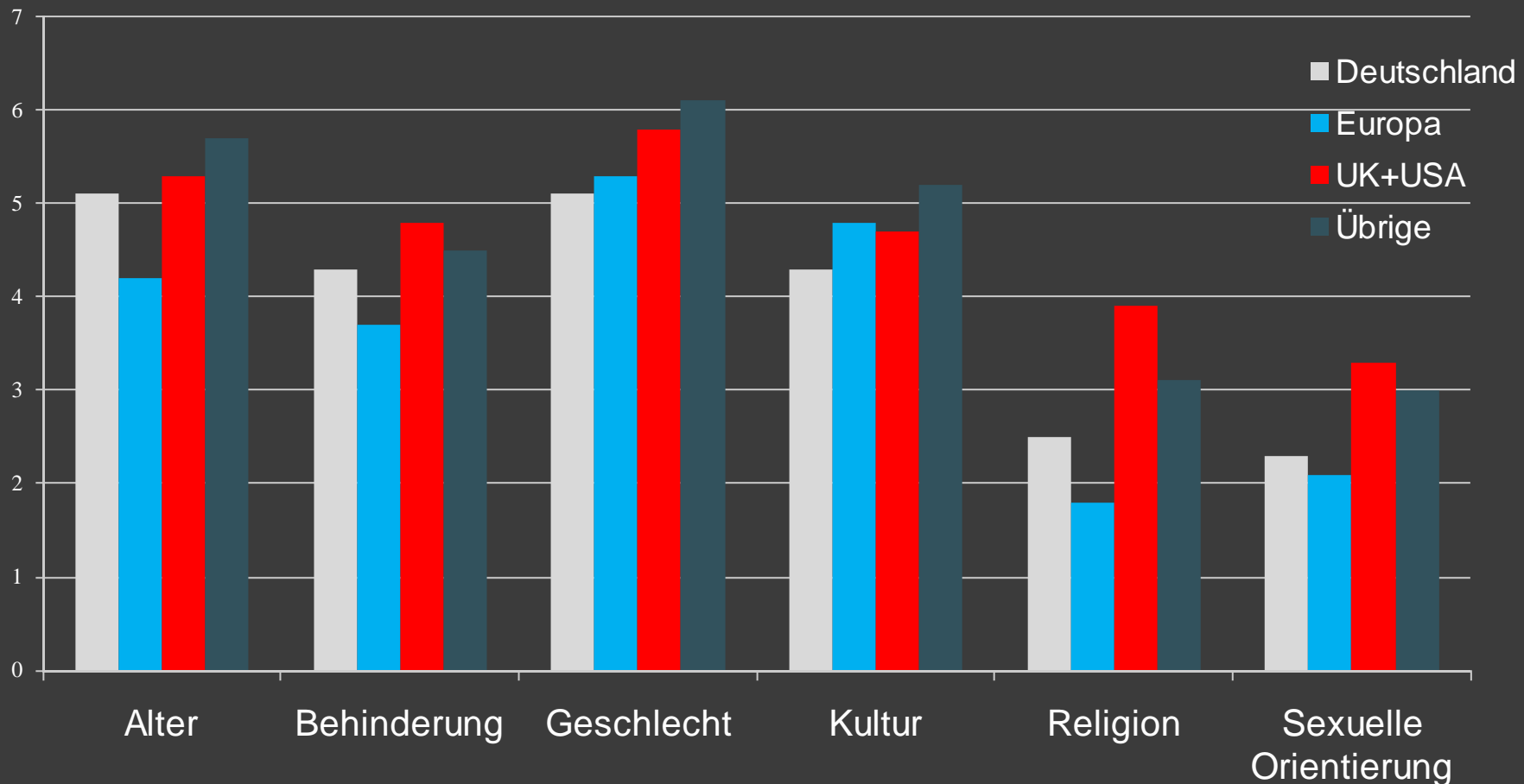
- ◎ Geschlecht
- ◎ Ethnische Herkunft
- ◎ Körperliche Merkmale
 - * Behinderung
 - * Alter
 - * Hautfarbe
- ◎ Sexuelle Orientierung

.. Aber auch

- ◎ Kultur
- ◎ Religion
- ◎ Tradition
- ◎ Bildung
- ◎ Soziale Stellung
- ◎ Familienstand



Relevanz von Diversitäts-Dimensionen



1. Grundlagen 2. Chancen 3. Herausforderungen 4. Praxis

www.hornbach.de



**Du hast Deutschland mit aufgebaut.
Also lass Dir nicht erzählen,
wie man renoviert.**

HORN BACH
Es gibt immer was zu tun.

Chancen von Diversity – Externer Markt

◎ **Anzahl potentielle Bewerber**

- zielgruppen-gerechte Ansprache der Bewerber
- kein apriori Ausschluss von Gruppen
- Gebietsausdehnung auf benachbartes Ausland

◎ **Qualität der Bewerbungen**

Bekanntheitsgrad und positives Image als attraktiver Arbeitgeber

◎ **Positive Auswirkungen auf den Absatzmarkt**

Mitarbeiter repräsentieren die Diversität der Kunden



Chancen von Diversity – Interner Markt

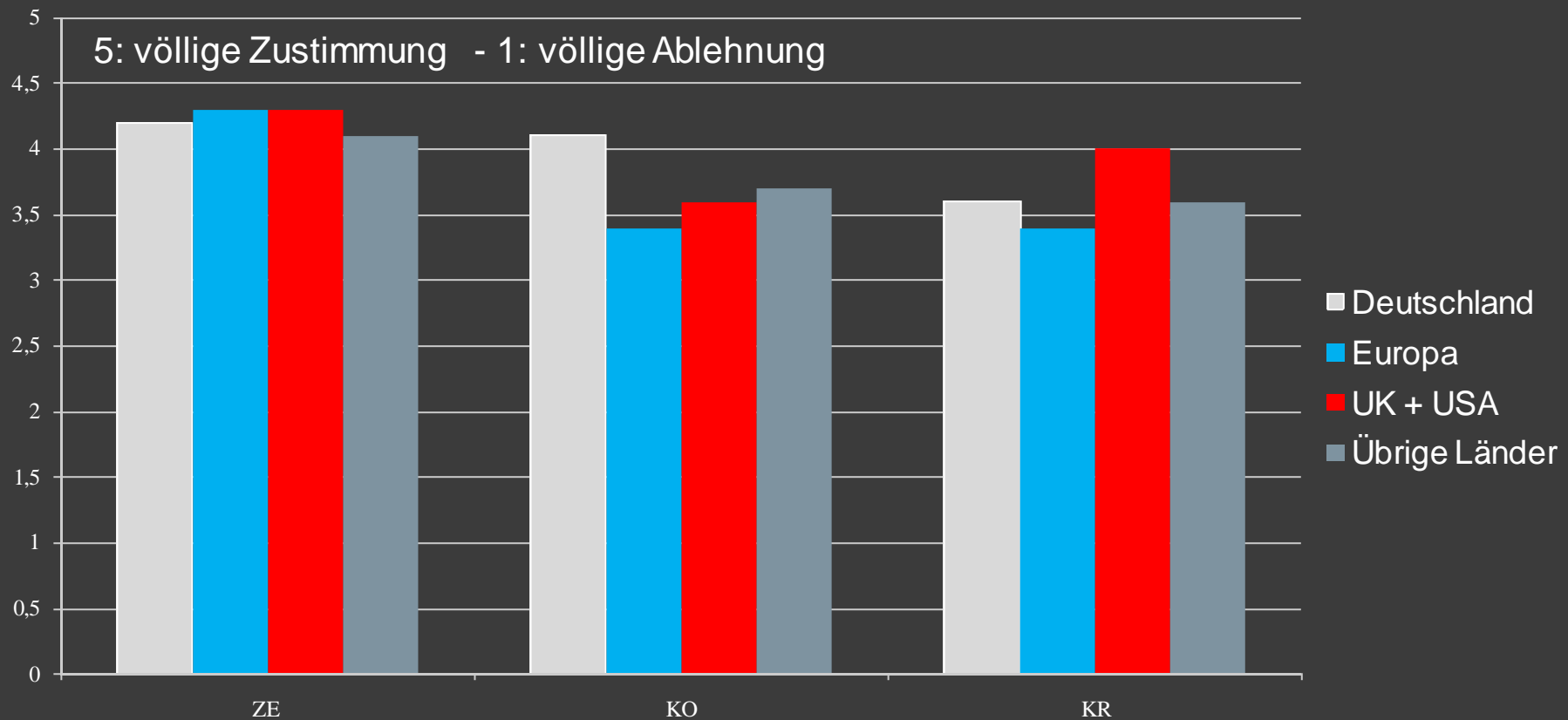
◎ **Kostensenkung**

- Verminderung von Reibungsverlusten
- Konfliktkosten reduzieren
- Reduktion von Fluktuation

◎ **Leistungssteigerung**

- Kreativitäts- und Innovationsvorteil
- Flexibilitätsvorteil

Nutzendimensionen empirisch



ZE: Zusammenarbeit und internationaler Erfolg

KO :Kundenorientierung und Marktzugang

KR: Konfliktreduktion und Zufriedenheit



1. Grundlagen 2. Chancen 3. Herausforderungen 4. Praxis



Herausforderungen von Diversity (1)

◎ **Kosten und Komplexität zu hoch**

- zu langfristig, Kostenintensiv
- Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen müssen verändert werden

◎ **Akzeptanzprobleme**

- Besserstellung von einzelnen Gruppen
- Relevanz nicht ersichtlich

Herausforderungen von Diversity (2)

◎ **Verlust der Firmenkultur**

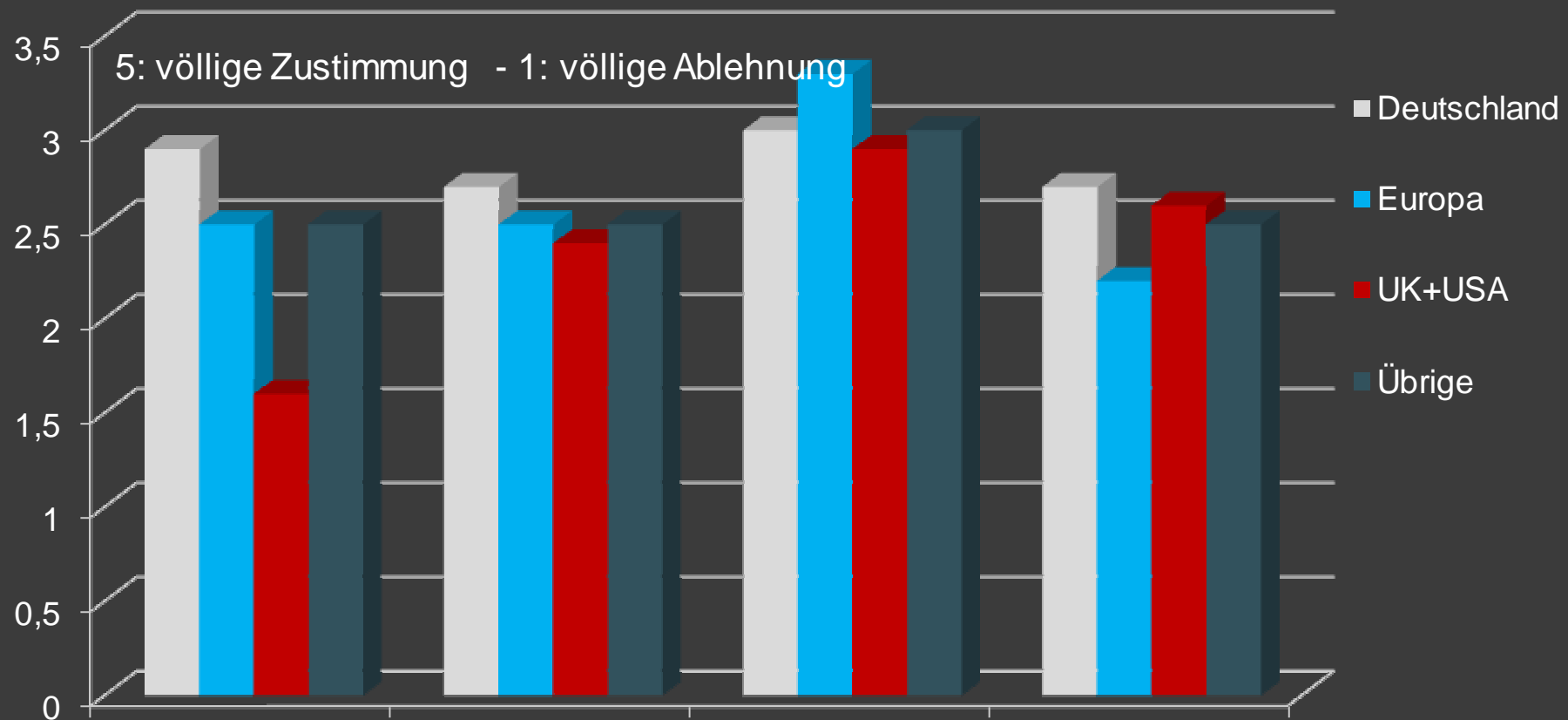
- Gruppeninteressen vor Gesamtinteresse

◎ **Umsetzungsprobleme**

- Instrumente fehlen
- Erfolg kann nicht bewertet werden



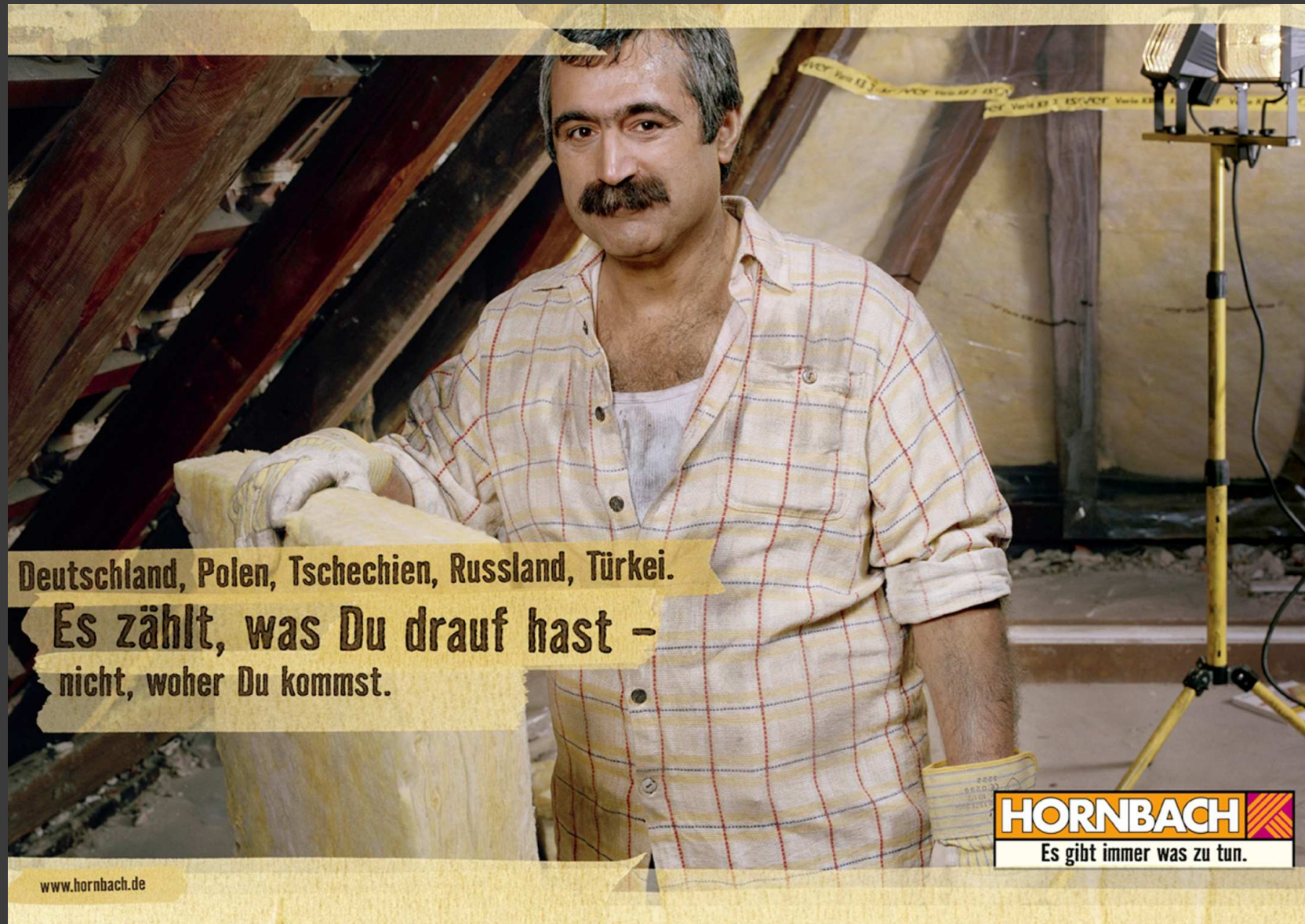
Problemdimensionen empirisch



UM :Umsetzungsprobleme
AK: Akzeptanzprobleme

KK: Komplexität und Kosten
KU: Widerspruch zu Unternehmenskultur

1. Grundlagen 2. Chancen 3. Herausforderungen 4. Praxis



Deutschland, Polen, Tschechien, Russland, Türkei.
**Es zählt, was Du drauf hast –
nicht, woher Du kommst.**

HORNBACH
Es gibt immer was zu tun.

www.hornbach.de



Anteil ausländischer Vorstände im DAX 30

Unternehmen	Ausländische Vorstände		Unternehmen	Ausländische Vorstände
	2000	2008		
Adidas	57	50	Hypo Real Estate	0
Allianz	0	36	Infineon	0
BASF	13	0	Merck	50
Bayer	13	0	Novartis	33
BMW	0	0	Postbank *)	33
Commerzbank	9	0	RWE	25
Continental	0	0	SAP	40
Daimler	0	0	Siemens	40
Deutsche Bank	0	0	Siemens AG	20
Deutsche Post	0	0	Münchener Rück	17
Deutsche Telekom	33	38	Postbank *)	10
Deutsche Telekom	38	38	RWE	0
Deutsche Telekom	13	17	SAP	0
Deutsche Telekom	0	0	Siemens	0
Deutsche Telekom	0	0	Siemens AG	38
Deutsche Telekom	75	86	ThyssenKrupp	0
Hermes	33	60	ThyssenKrupp	0
			TUI	0
			Volkswagen	17
			Volkswagen	40
			Volkswagen	40

Jeder vierte DAX-Vorstand kommt aus dem Ausland
 Organisation: Simon-Kucher & Partners

Frauen im Dax Vorstand



Handelsblatt.com

STARTSEITE | FINANZEN | **UNTERNEHMEN** | POLITIK | TECHNOLOGIE | JOU

Industrie | Banken + Versicherungen | Handel + Dienstleister | IT + Medien

UNTERNEHMEN > MANAGEMENT > KÖPFE

0 Bewertungen ☆☆☆☆☆ [Merken](#) [Drucken](#) [Senden](#)

07.07.2004

Karin Dorrepaal soll bei Schering den Unternehmensbereich Diagnostika führen

Einzige Frau in einem Dax-Vorstand

von Siegfried Hofmann und Handelsblatt

Der Berliner Pharmakonzern Schering erweitert seinen Vorstand und holt sich Erfahrung in der Reorganisation an Bord. Zum 1. September soll die niederländische Unternehmensberaterin Karin Dorrepaal im Vorstand die Zuständigkeit für den Geschäftsbereich Diagnostische Bildgebung (Kontrastmittel) sowie die Funktionsbereiche Beschaffung und Lieferkette (Supply Chain) übernehmen. Sie ist damit die einzige Frau im Vorstand eines Dax-30-Unternehmens.

Handelsblatt,
07.07.2004



Manager Magazin,
12.11.2008



12.11.2008 drucken verschieben bookmarken

Siemens

Erste Frau im Vorstand

Barbara Kux ist die erste Frau in der Siemens-Führungsrunde. Die 54-jährige Schweizerin ist ab sofort für das neu geschaffene Ressort Logistik- und Lieferkettenmanagement zuständig. Verantwortlich ist Kux vor allem für das weltweite Einkaufsvolumen des Konzerns von 42 Milliarden Euro.

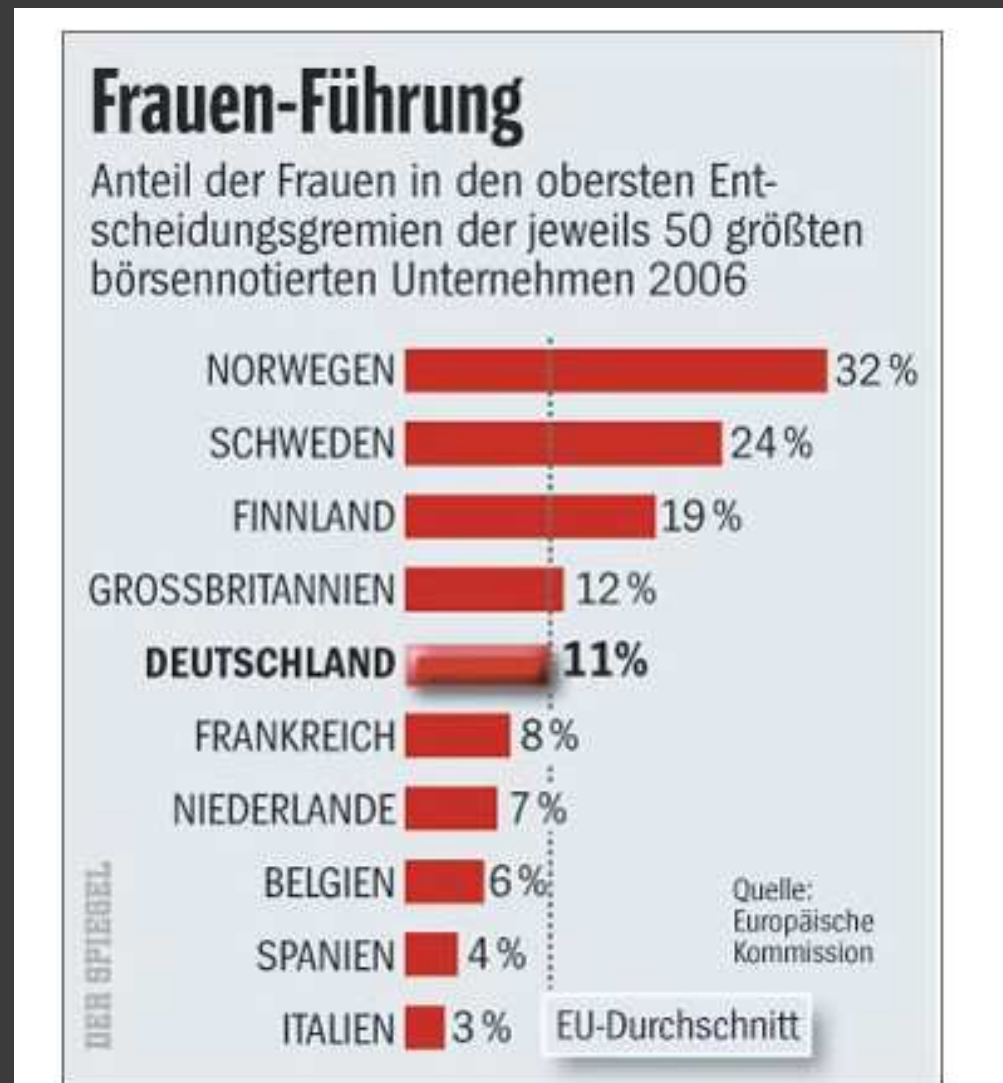
München - Der Elektrokonzern Siemens hat erstmals in seiner über 160-jährigen Geschichte eine Frau in die oberste Führungsspitze berufen. Barbara Kux werde das neue Einkaufsressort im Vorstand führen, teilte Siemens am Mittwoch in München mit.



Zum Aufgabenbereich der 54-jährigen Schweizerin gehöre vor allem die Zuständigkeit für das weltweite Einkaufsvolumen des Konzerns von 42 Milliarden Euro. Außerdem soll die ehemalige Philips-Managerin auch die Verantwortung für das Marketing des sektorübergreifenden Umweltportfolios von Siemens übernehmen. Bei Philips war Kux für den Bereich Ecovision und Nachhaltigkeit zuständig. Zuvor arbeitete sie unter anderem beim Autobauer Ford, beim Nahrungsmittelriesen Nestlé und beim Elektrotechnikkonzern ABB in

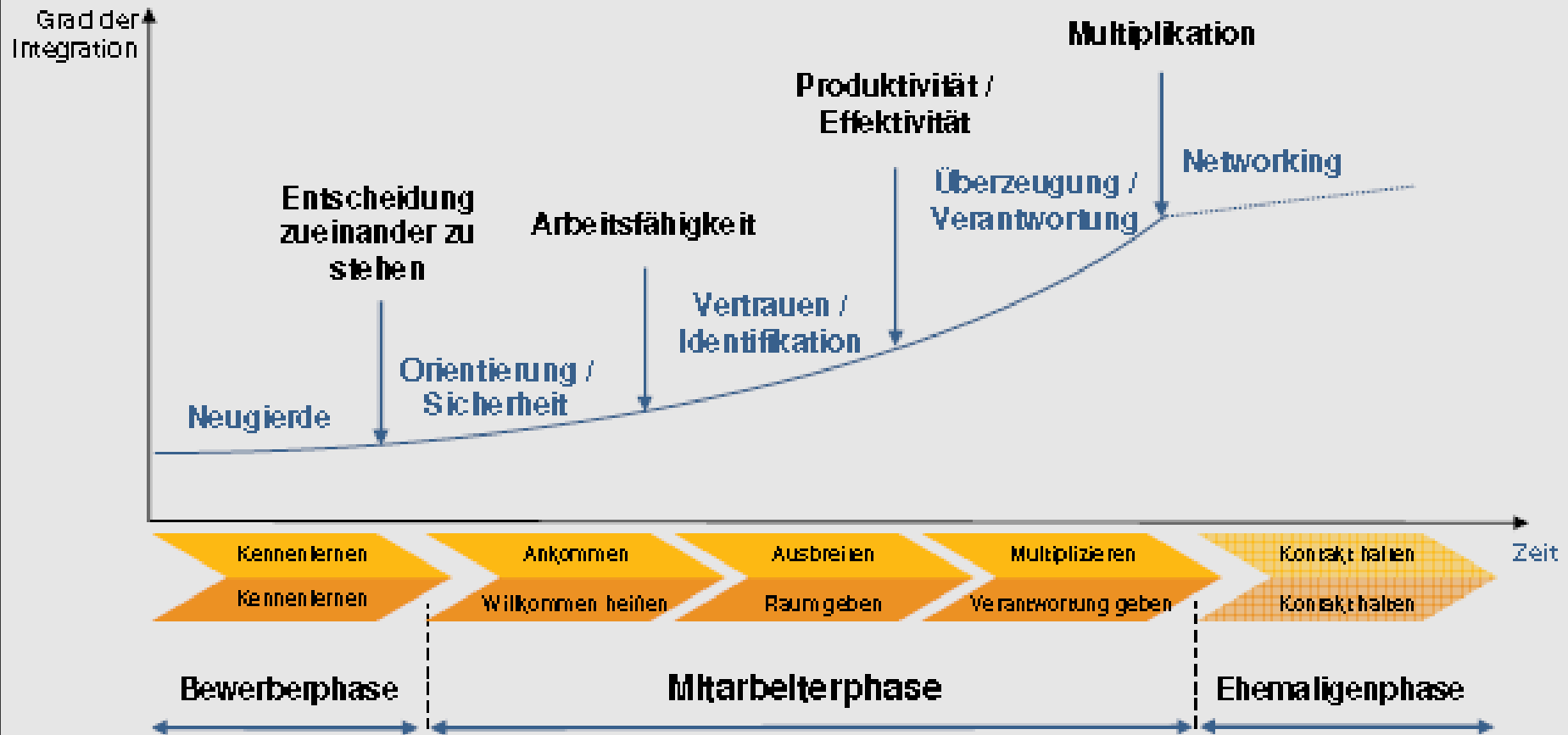
Neu im Siemens-Vorstand: Die Schweizerin Kux
© Siemens

Anteil Frauen in Top50-Unternehmen



Praxisbeispiel: Esprit

ESPRIT Phasenmodell der Integration



Links zum Thema

Stand: März 2009

- ◎ www.vielfalt-als-chance.de
- ◎ www.ungleich-besser.de
- ◎ [www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/
media/xcms_bst_dms_21374_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_21374_2.pdf)



Noch Fragen ???

1. Welche Vorteile haben Unternehmenskonzepte, die auf Diversität ihrer Mitarbeiter beruhen?
2. Nennen Sie Formen der Ausgrenzung einer Minderheit in Unternehmen. Welche Auswirkungen haben diese auf das Personalmarketing?
3. Diskutieren Sie das Kopftuchverbot für Lehrerinnen an Baden-Württembergischen Schulen.
4. Wo sehen Sie Anstrengungen für ein Diversity Management an der Dualen Hochschule Mannheim?



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

Dr. Siegfried Mittel

