

# Diversity-Messung mit organisationalem Lernwert

## Diversity Impact Navigator® in der Praxis

---

Manfred J. Wondrak, MBA, CMC

B2B Diversity Day, 17.9.2013





## diversity meets finance

- Beschäftigung mit Diversity-Themen seit 1998
- Geschäftsführer der factor-D Diversity Consulting GmbH
- Unternehmensberater, Trainer, Coach
- >20 Jahre im (Finanz-)Management internationaler Konzerne
- Ideengeber und Botschafter Charta der Vielfalt Österreich
- Co-Herausgeber / Autor „Praxisbuch Diversity Management“
- Co-Organisator „fair.versity Austria 2013“



# Ausgangssituation

---

- Zunehmende Bedeutung von Diversity Management
- Mehrheit der Unternehmen setzen Einzelmaßnahmen und teils unter anderem Namen
- Geringe strategische Verankerung
- Nutzen wird weitreichend eingeschätzt – es fehlen jedoch Controlling-Maßnahmen

→ **Forderung nach ökonomischer Legitimierung**



# Messung von Diversity Forschungsfragen

---

- Woraus besteht das Diversity Management im jeweiligen Kontext?
- Wie und worauf wirkt es?
- Wie können die Effekte gemessen werden?
- Wie ist es auf die Wertschöpfungsprozesse bezogen?
- Wie kann der Messungsprozess praktikabel gestaltet werden (Reduktion von Komplexität)?

 **Diversity Impact Navigator®**

# 7 Schritte zum Diversity Impact Navigator®



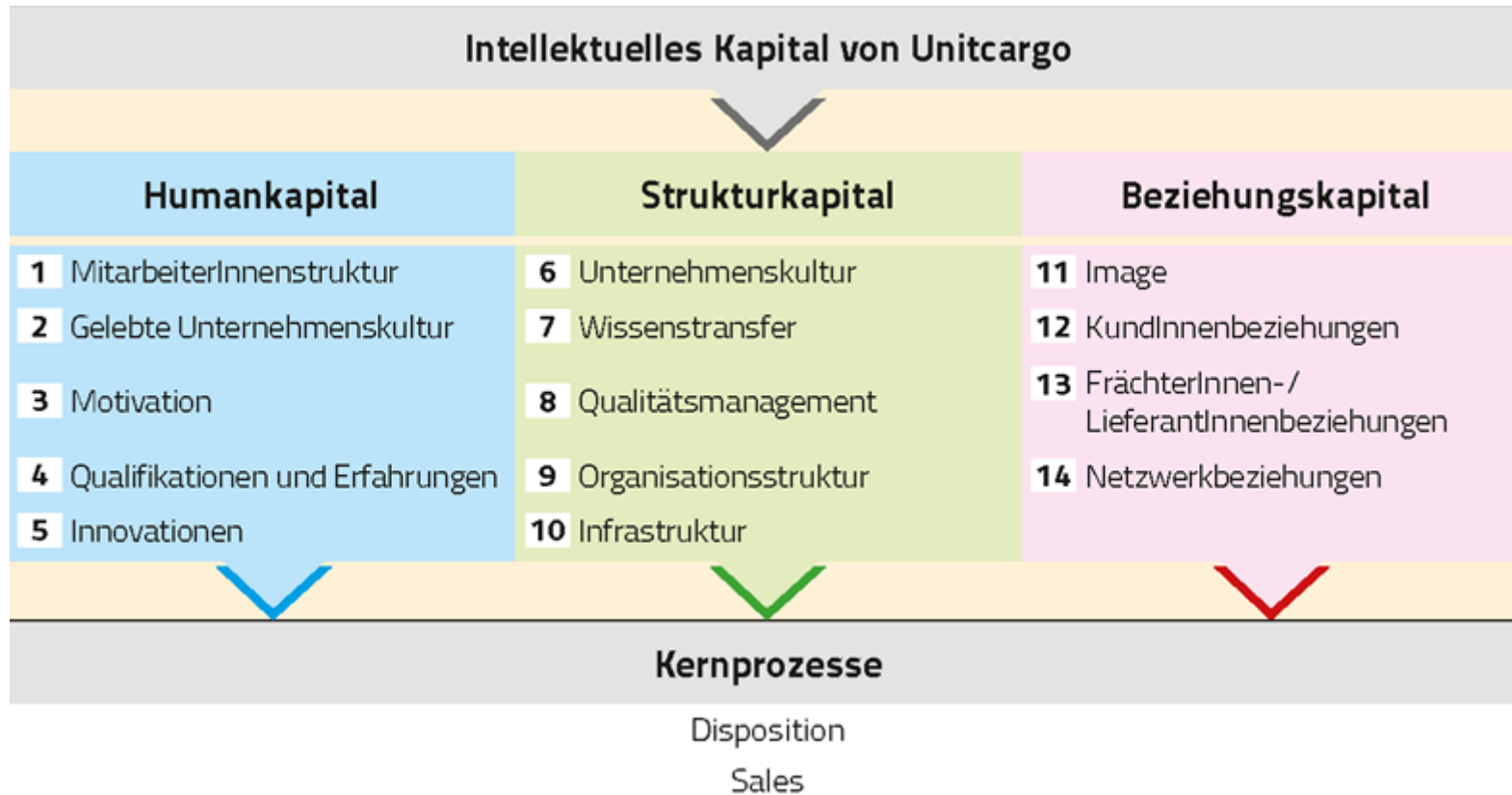
# Schritt 1 und 2: Intellektuelles Kapital (IK)

- Analyse Geschäftsmodell, Strategien, Kernprozesse
- Diversity Management ist Teil des IK
- IK sind immateriellen Ressourcen eines Unternehmens
- IK wirkt auf die Geschäftsprozesse ein
- IK ist unternehmensspezifisch
- Einteilung in Human-, Struktur- und Beziehungskapital

➔ **Bestimmung Intellektuelles Kapital**



## Schritt 2 – Praxis:



# Schritt 3 und 4: Maßnahmen und Wirkungsanalyse

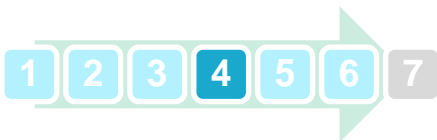
- Analyse und Gruppierung der Diversity-Maßnahmen
- Diversity Impact Analyse
  - Auf welche Teile des IK wirken die Diversity-Initiativen?
  - Wie hoch wird die Wirkung eingeschätzt?

➔ **Prognostizierte Wirkungen von DiM**





# Schritt 4 - Praxis: Wirkungsanalyse Unitcargo



# Schritt 5 und 6 - Praxis: Indikatoren und Interpretation

Indikator	2012	Bewertung	Ausblick 2013
Zuspruch der MitarbeiterInnen zu den Diversity-Strategien und -Maßnahmen - Scala von 1 (ja) bis 4 (nein)	1,2		→
Ansicht der MitarbeiterInnen, dass DiM gelebt wird - Scala von 1 (ja) bis 4 (nein)	1,4		→
Anzahl der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	3		→
Anzahl MitarbeiterInnen mit Option flexible Arbeitszeit	4		↗

**IK-Faktor:  
Gelebte Unternehmenskultur**

**Diversity-Impact:**

**Key-Driver:**

- Interne Kommunikation der Diversity-Werte

# Schritt 5 und 6 - Praxis: Indikatoren und Interpretation

Diversitäts-  
sensible  
Personalauswahl

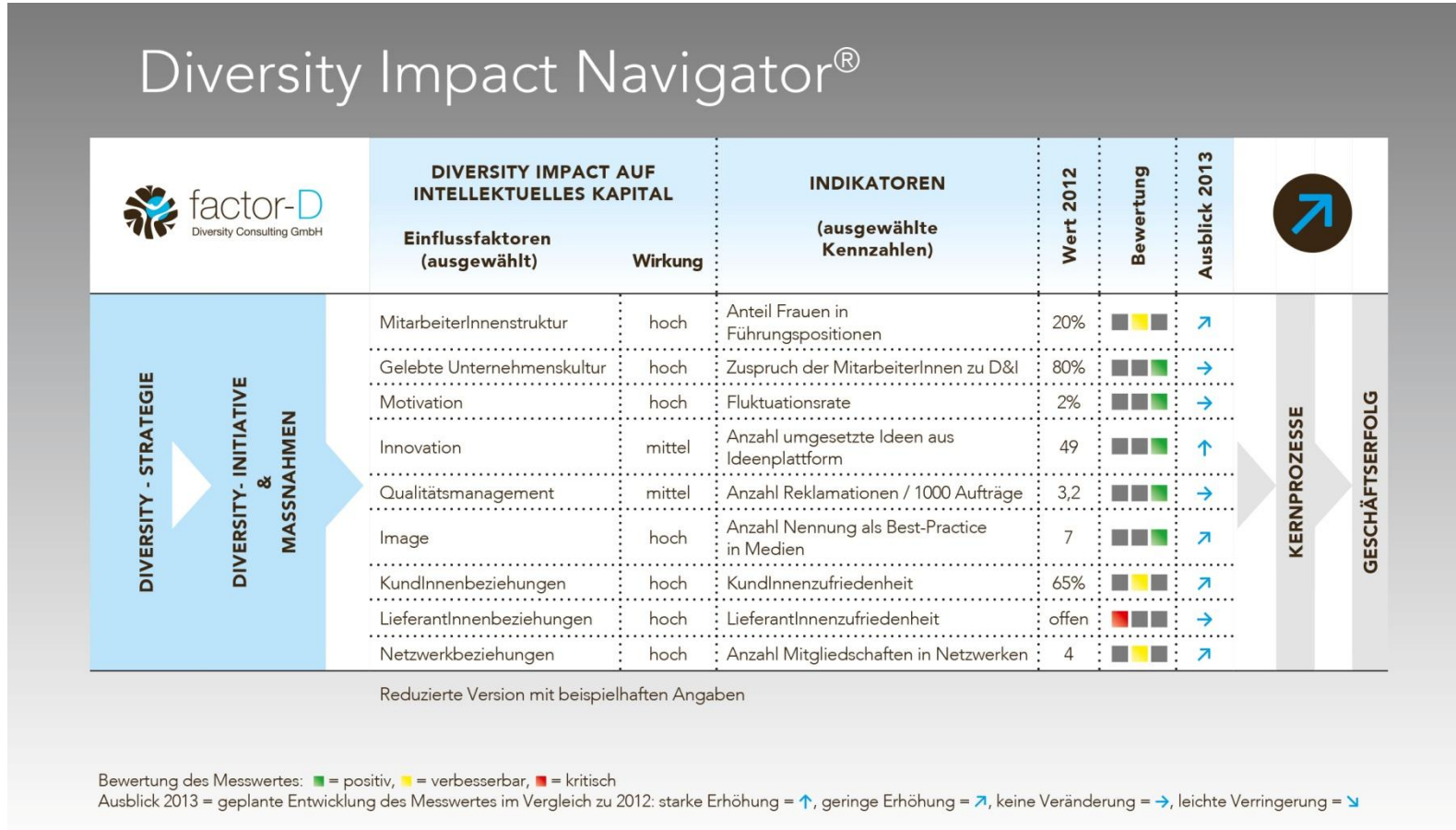
Indikator	2012	Bewertung	Ausblick 2013
Geschätzte Anzahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund	11		→
Anteil von Frauen in Führungspositionen	50%		→
Anzahl Sprachen im Unternehmen	15		↗
durchschn. Anzahl direkte FrächterInnen pro/Land	99		↗
Anzahl Initiativbewerbungen	37		↗

1 2 3 4 5 6 7



factor-D  
Diversity Consulting GmbH

# Schritt 7:



# Vorteile

- Erhöhte Transparenz der Diversity-Maßnahmen
- Messbarkeit der ökonomischen Effekte
- Steuerungs- und (Weiter-)Entwicklungs-Tool
- Verbesserte Kommunikation
- Anschlussfähig an andere Management-Systeme
- Fördert die strategische Verankerung von Diversity
- Organisationales Lernen durch partizipativen Prozess



# Fazit

---

Diversity messen bedeutet,  
die „Wirkungsstory“ von Diversity  
Management im spezifischen Kontext  
des Unternehmens zu erzählen!

Praxisbeispiel:  
**[www.unitcargo.at](http://www.unitcargo.at)**



# Kontakt

---

Manfred J. Wondrak, MBA, CMC  
factor-D Diversity Consulting GmbH

[www.factor-D.at](http://www.factor-D.at)  
m.wondrak@factor-D.at

## Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

