

Vielfalt zuerst – Diversity first

Diversity Management als unternehmerische Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels

Hamburg, September 2014

Agenda

1

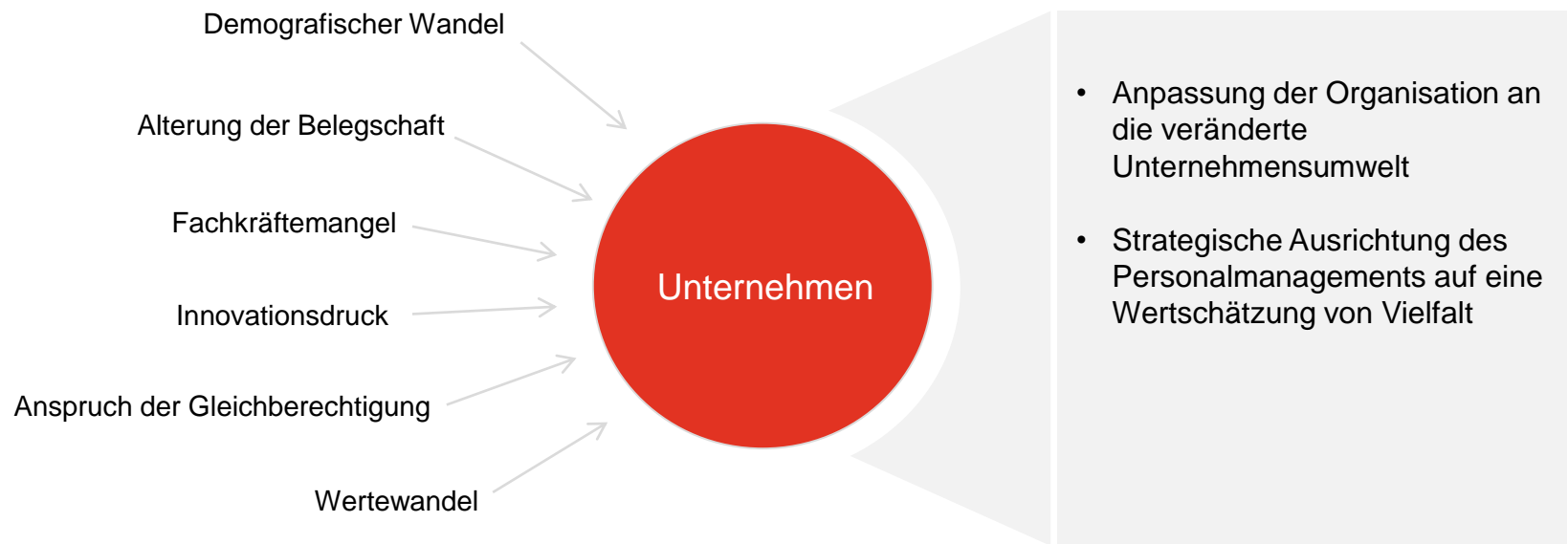
Diversity Management der Otto Group

2

Inklusion an einem Beispiel aus dem eigenen Wirkungsbereich

Die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen stellen neue Anforderungen an das Personalmanagement

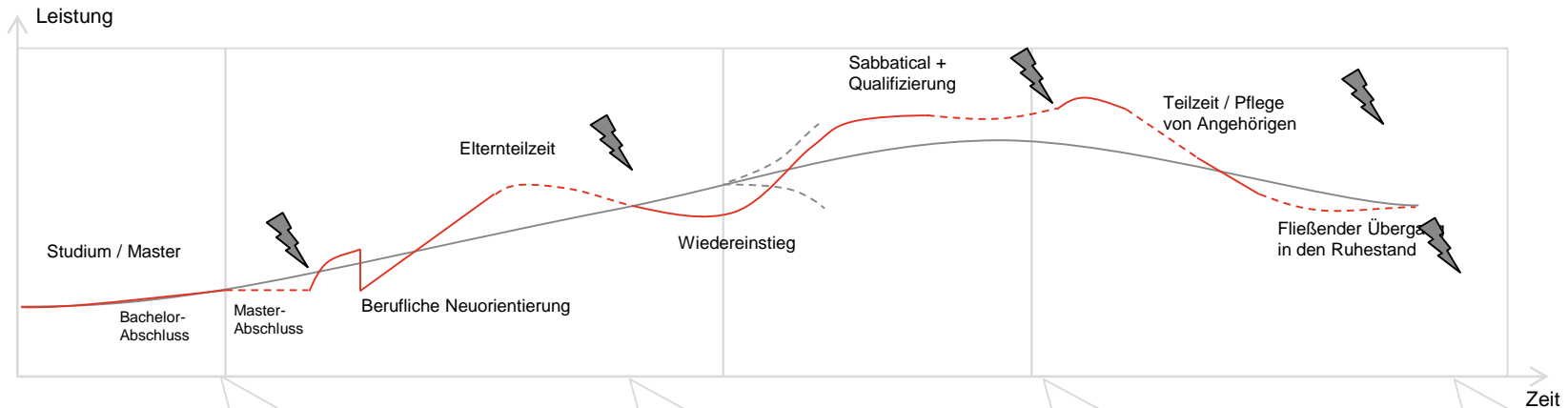
Gesamtwirtschaftliche Veränderungen



Aufgrund der neuen Anforderungen an das strategische Personalmanagement bietet die Entwicklung einer ausgewogenen Belegschaft große Potenziale für die Zukunft

Bei den Mitarbeitern in der Otto Group macht sich eine veränderte Lebensrealität bemerkbar

Zunehmende Individualisierung und Orientierung an Lebensphasen



Beispiel einer Mitarbeiterin „High Potential“ (27 Jahre)
Weiterqualifikation, berufsbegleitend oder Freiphase



„Ich bin stolz darauf, bei der Otto Group zu arbeiten und möchte das Unternehmen voranbringen. Gleichzeitig möchte ich auf meinen Abschluss noch einen Master aufsetzen – dafür aber nicht meinen Job aufgeben. Meine Weiterqualifikation wird auch der Otto Group zugute kommen.“

Beispiel eines Mitarbeiters „High Potential“ (34 Jahre)
Verlängerung der gesetzlichen Elternzeit



„Bei der Otto Group habe ich noch viel vor. Ich bringe mich gerne ein und gehe die „extra mile“. Ich wünsche mir aber auch, mehr von meinen Kindern zu haben, die jetzt klein sind. Deshalb möchte ich gerne drei Monate Elternzeit nehmen, ohne beruflich und hinsichtlich Karriere-perspektiven hinten anzustehen.“

Beispiel einer Mitarbeiterin Leistungsträgerin (49 Jahre)
Flexibilität, um Eltern zu pflegen



„Ich bin dafür verantwortlich, meine Eltern zu pflegen. Dafür muss ich meine Arbeitszeit reduzieren. Ein Homeoffice-Tag in der Woche würde mir helfen, meine privaten Verpflichtungen und meine beruflichen Ambitionen unter einen Hut zu bekommen. Andernfalls würde ich mich nach Alternativen umschauen.“

Beispiel eines Mitarbeiters Leistungsträger (51 Jahre)
Altersversorgung früher in Anspruch



„Ich habe 20 Jahre bei der Otto Group gearbeitet – und das gerne und mit Erfolg. Nun möchte ich trotz Abschaffung der subventionierten Altersteilzeit meine Rentenansprüche früher geltend machen. Ich kann mir aber vorstellen, meine Erfahrung auf Projektbasis weiter einzubringen.“

Mit einem umfassenden Diversity Management werden die Weichen für eine Win-Win-Situation gestellt

Überblick Diversity Management

Schaffung einer Win-Win-Situation für Mitarbeiter und Unternehmen

Mitarbeiter

- Durch die gegenseitige Anerkennung und **Nutzung der vorhandenen Vielfalt** wird die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne einer positiven Arbeitseinstellung und wertschätzendes Miteinander verbessert.
- Bessere **Vereinbarkeit von Beruf und lebensphasenspezifischem Privatleben** führt zu erhöhter Mitarbeiterbindung und Ansprache von bislang wenig beachteten Potenzialen.

Unternehmen

- Ausweitung des Talentmanagements auf die **Identifikation und Förderung von Potenzialen über den gesamten Lebenszyklus** der beruflichen Karriere hinweg.
- **Unternehmen profitieren** von der Vielfalt, da nach Geschlecht, Alter, Herkunft und Konstitution gemischte Teams eine erhöhte **Innovationskraft und Produktivität** aufweisen.
- Die **Arbeitgeberattraktivität** wird durch die Gestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik gesteigert.

Gesellschaft

- Das Konzept trägt der **gesamtgemeinschaftlichen Entwicklung** Rechnung und etabliert entsprechende Organisationsstrukturen und Prozesse.

Fokusgruppen des Diversity Managements in der Otto Group

Übergeordnete Ziele des Diversity Managements der Otto Group nach Fokusgruppen

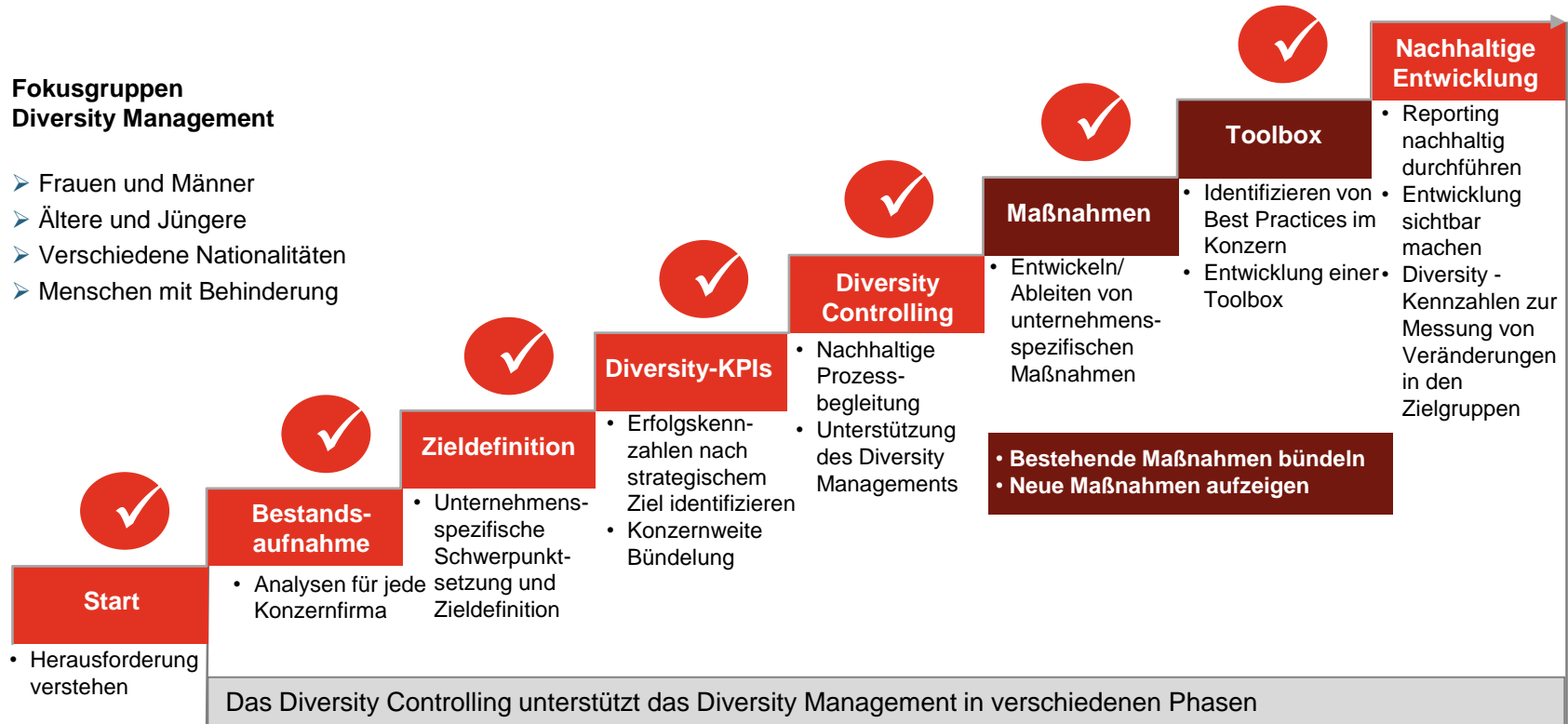


Diversity Management als Veränderungsprozess: Diversity Controlling als wesentliches Element

Prozessschritte Diversity Management

Fokusgruppen Diversity Management

- Frauen und Männer
- Ältere und Jüngere
- Verschiedene Nationalitäten
- Menschen mit Behinderung



- Schaffung einer Unternehmenskultur, die Vielfalt in der Belegschaft auf allen Ebenen wertschätzt und wirtschaftlich nutzt
- Begegnung des Fachkräftemangels durch nachhaltiges Personalmanagement

Agenda

1 Diversity Management der Otto Group

2 Inklusion an einem Beispiel aus dem eigenen Wirkungsbereich

Das Hamburger Budget für Arbeit und die Hamburger Arbeitsassistenz als Eckpfeiler einer Neubeschäftigung

Neubeschäftigung einer Kollegin mit Down-Syndrom

Informationen gerne persönlich über
carsten.krohn@ottogroup.com
Tel.: 040/6461-8867