

DIVERSITY BREAKFAST



Diversity in Zeiten der Pandemie

20.1.2021

{diversity|think|tank}

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal; [dai'və:(r)siti 'θɪŋktæŋk '(p)striə]; **hochspezialisierte Unternehmensberatung** im Bereich Diversity Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings, Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor**.

Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Best Practices von Unternehmen



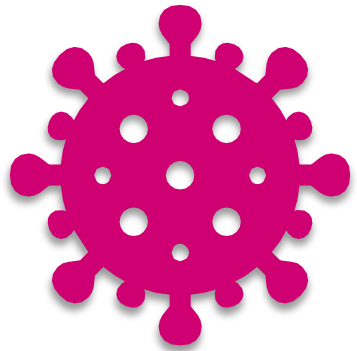
Austauschmöglichkeit



Vier Mal pro Jahr



90 Minuten

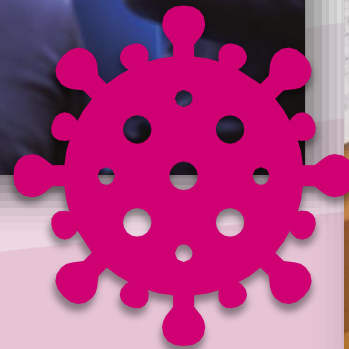


Diversity in Zeiten der Pandemie



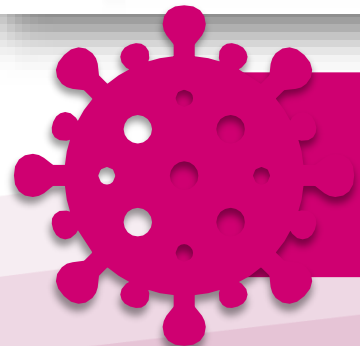
Mag.(FH) Peter Rieder
DIVERSITY THINK TANK

Wer hätte das gedacht?





Und plötzlich war das alles Realität



INNOVATION

Kein Weg zurück

Arbeitnehmer*innen

HOMEOFFICE, DIE ZWEITE. AUCH
NACH DER KRISE EINE OPTION?

Nicht jeden Tag. Aber man sollte die Wahl haben.



Aber sicher. Ich arbeite am liebsten für mich allein.



In Ausnahmefällen. Nur wenns u



Auf keinen Fall. Ich kann nicht of



Befragt wurden 339 Arbeitnehmer.

Arbeitgeber*innen

HOMEOFFICE, DIE ZWEITE. AUCH
NACH DER KRISE EINE OPTION?

Nicht jeden Tag. Aber man sollte die Wahl haben.



Definitiv. Unsere Mitarbeiter wollen nichts anderes.

Rund 1.000 Mal pro Tag (!)
wird „Home Office“ als
Suchbegriff auf [karriere.at](https://www.karriere.at)
derzeit eingegeben

in muss.

Betrieb.

[karriere.at](https://www.karriere.at)

Was bedeutet die aktuelle Situation für das Diversity Management?

(Und was für Führungskräfte?)

Was bedeutet das für FK und DiM?

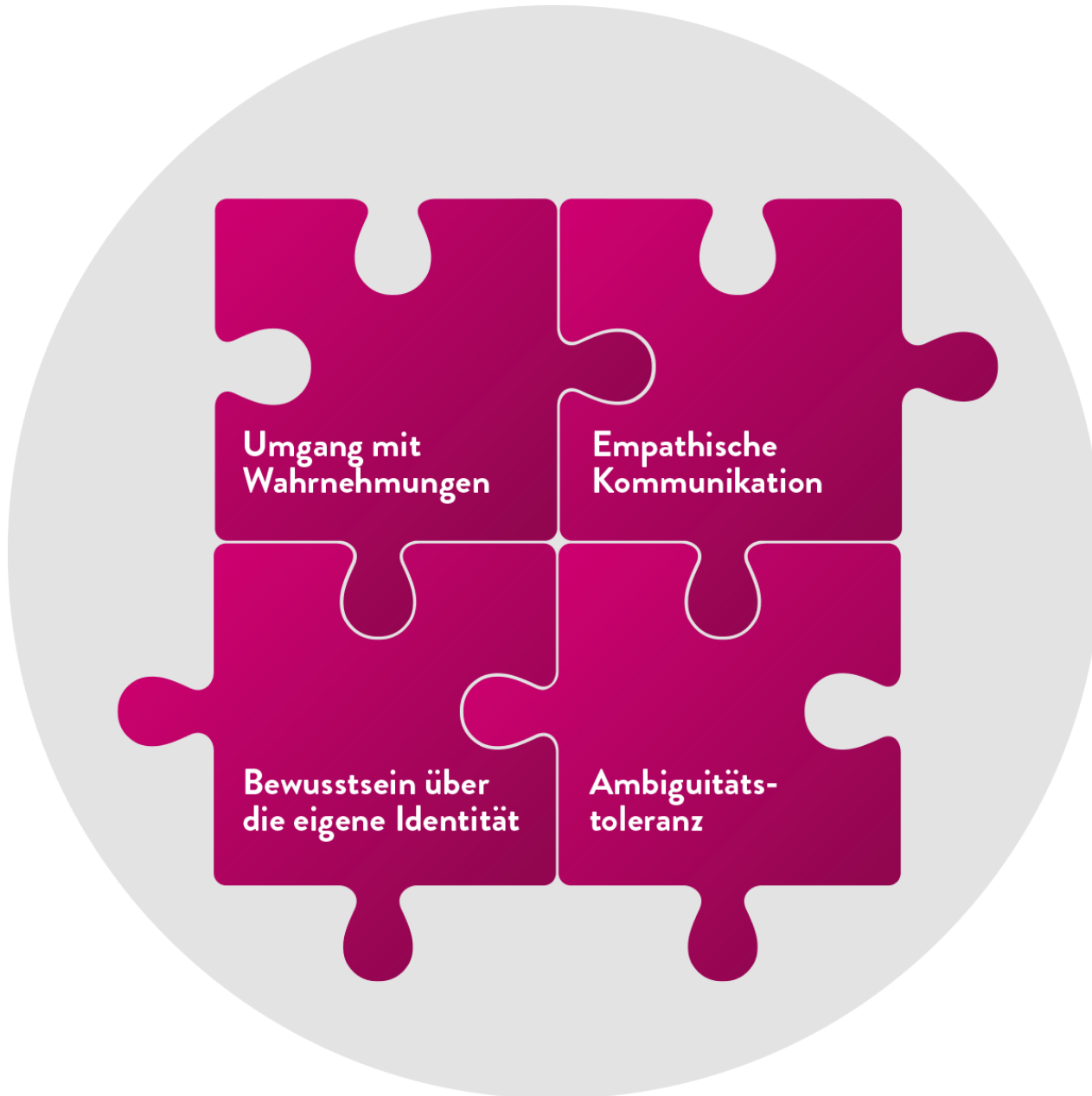


- Beschäftigte gehen mit der Situation unterschiedlich um (verschiedene Anpassungsgeschwindigkeiten, technisches Know-How unterschiedlich, Überforderungstendenzen, Entgrenzungsprobleme; Umgang mit Unsicherheiten, Jobängste, ...)
- Die Situation mit Home Office und Home Schooling hat die Belastung für Personen mit Familienpflichten noch verschärft.
- Hohes Risiko, dass Beschäftigte in ihren Kompetenzen zurückfallen
- Gerade in Krisen muss auf die Bedürfnisse der Beschäftigten besonders eingegangen werden.
- Führungskräfte brauchen neue Kompetenzen, um mit dieser neuen Vielfalt der Arbeit und Herangehensweisen umzugehen

Neue Kompetenzen für Führungskräfte

Führungskräfte brauchen die Fähigkeit...

- ... Beschäftigten den nötigen Freiraum zu gewähren, damit diese selbständig arbeiten können
- ... Bedürfnisse von unterschiedlichen Beschäftigten und Generationen zu erkennen und damit in einer aktiven Art und Weise umzugehen und diese adäquat zu berücksichtigen
- ... Belastungs- und Entlastungssituationen gut miteinander in Einklang zu bringen und sie bei Beschäftigten auch zu erkennen und ihnen zuzugestehen
- ... tragfähige, virtuelle Arbeitsteams zu formen, diese entsprechend zu fördern und für ein notwendiges Maß an Austausch, auch über die Entfernung, zu sorgen
- ... Erwartungen an Ergebnisse klar und unmissverständlich zu formulieren, Ergebnisse eindeutig zu bewerten und dabei realistische Maßstäbe anzusetzen
- ... kurzfristig kompaktes Feedback zu geben und Rückmeldungsmöglichkeiten zu nutzen
- ... Anforderungen der Zukunft vorherzusehen und rechtzeitig in Arbeitspakete zu verwandeln (statt kurzfristiges Zurufen)



Diversity-Kompetenz

Bezogen auf Führungskräfte

- Wie fassen die Beschäftigten die Situation auf?
- Was erzeugt Unsicherheit?
 - Wer kann damit wie gut umgehen?
- Was habe ich über Arbeiten / Präsenz gelernt?
 - Wie geht es mir in der Situation?
 - Wie wirkt sich das auf meine Beschäftigten aus?



- Eingehen auf unterschiedliche Herangehensweisen
- Beruhigung versus Fordern
- Umgang mit Ängsten
- Umgang mit Herangehensweisen und Ängsten, die nicht nachvollziehbar sind
- Unterschiedliche private Situationen

Best Practice: Erste Group Bank AG

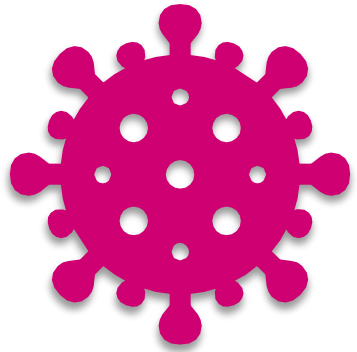


Entwicklung von Diversity Targets & Maßnahmen
in der COVID-Pandemie



2020
Ein gutes Jahr für Diversity Management



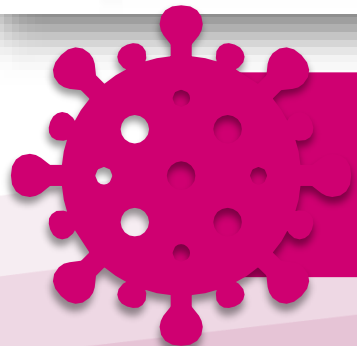


Unsere Innovationen „dank“ Corona



Manuel Bräuhofer, MSc

Und plötzlich war das alles Realität



UNSERE INNOVATIONEN

die Aussage auf Sie zutrifft oder eher nicht zutrifft. Bei einer Zustimmung setzen Sie mit einem Klick auf das Quadrat eine Markierung. Trifft die Aussage nicht auf Sie zu, gehen Sie zur nächsten Zeile weiter. So sehen Sie, in welchen Bereichen Sie sich verbessern können. Und keine Angst - Ihre Klicks werden hier nicht gespeichert. Bitte notieren Sie sich Ihre Erkenntnisse auf einem Blatt Papier oder auf Ihrem Gerät, da Ihre Klicks gelöscht sind, nachdem Sie die Seite einmal verlassen haben.

- Ich habe das Bewusstsein, wie und warum Wahrnehmungen unterschiedlich sind.
- Ich kann Bewertungen (wahr/falsch) reduzieren.
- Ich bemühe mich ernsthaft, unterschiedliche Wirklichkeiten zu akzeptieren.
- Ich bin mir des eigenen Nichtwissens und Nichtverstehens bewusst.
- Ich lasse mich auf Darstellungen, Emotionen, Bilder der anderen ein.
- Ich werte andere Standpunkte, Sichtweisen, Vorgehensweisen nicht ab, sondern suche die Vorteile darin.

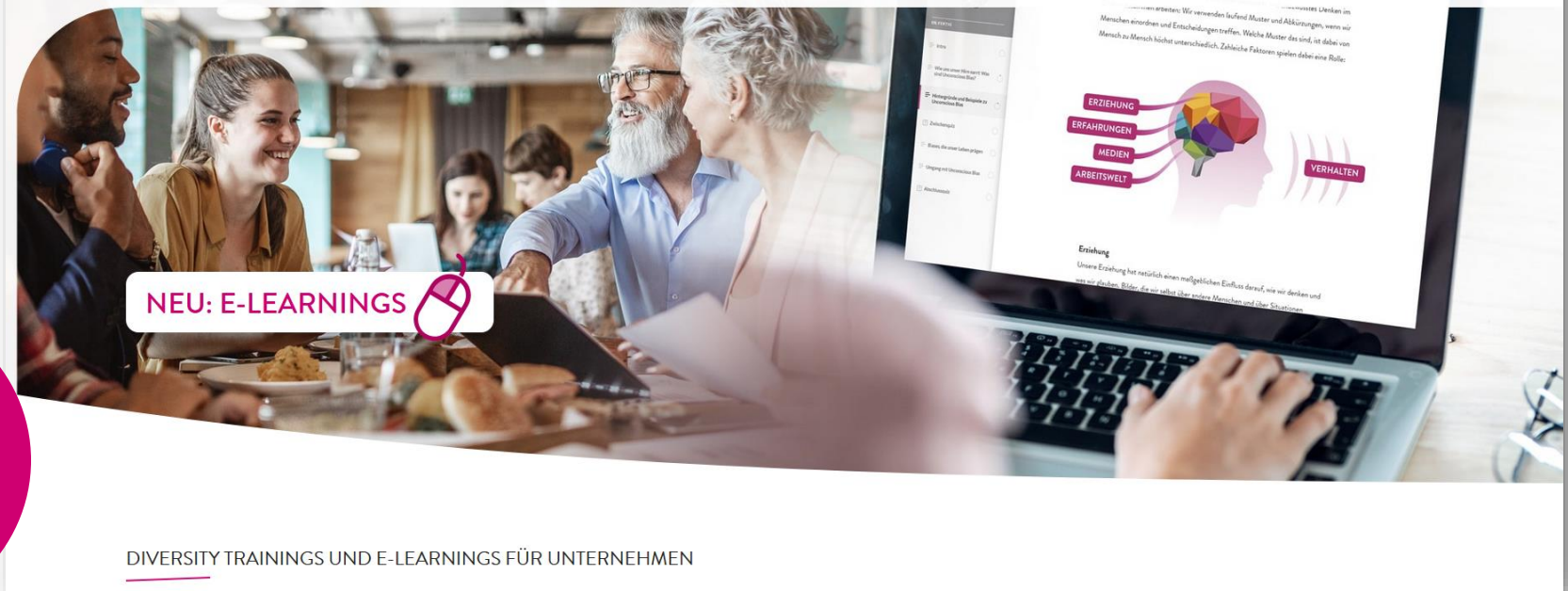
2. Empathische Kommunikation

Klicken Sie auch hier wieder jene Aussagen an, die auf Sie bereits zutreffen. Jene, die am

1.

Diversity- Kompetenzen Selbstcheck

www.diversitythinktank.at/tools



2.

Diversity E-Learnings

www.diversitycampus.eu

Vereinbaren Sie online einen unverbindlichen Live Demo Termin

Ausblick



27.4.2021

Generationenmanagement



17.6.2021

Women Empowerment



13.10.2021

Diversity Management und die vergessenen Dimensionen

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank an unsere Partner*innen

