

Digitalisierung braucht Erleben – Mit Vielfalt zum Erfolg

Kerstin Groß (IHK zu Essen) | Dr. André Donk (IHK-GfI)

Hinweis: Die Präsentation gilt mit dem gesprochenen Wort.

„Diversität und Vertrauen hängen untrennbar zusammen. [...] Für Organisationen bedeutet dies zweierlei: Zum einen laufen wir bei Personalentscheidungen **Gefahr, Menschen einzustellen, die uns ähnlich sind**. Zum anderen aber bedeutet das auch: Eine diverse Organisation ist eine vertrauenswürdige Organisation: **Je vielfältiger die Mitarbeiter sind, desto eher fühlen sich Menschen im Umfeld – also Kunden, Stakeholder – repräsentiert und verstanden.**“

Dr. Barbara Hans, ehemalige Chefredakteurin Spiegel Online

1

Warum beschäftigen wir uns mit dem Thema „Diversität“?

Dr. André Donk

Diese Herausforderungen müssen wir angehen





Basis: Unternehmen ab 3 Beschäftigten in Deutschland (n=854) | Datenerhebung: jeweils im September | Quelle: Bitkom Research 2022

Nur ein Beispiel: Anzahl zu besetzender IT-Stellen in Deutschland

„Insofern haben wir gerade eine Situation, in der die Marktkräfte sagen, dass **in bestimmten Bereichen die Arbeitsverhältnisse nicht attraktiv** genug sind [...]. In meiner Heimatstadt Bonn gibt es dazu ein schönes Beispiel einer Friseurin, die [...] händeringend nach Bewerberinnen oder Bewerbern gesucht hat. Als sie aber eine Vier-Tage-Woche angeboten hat, konnte sie sich auswählen, wen sie einstellte [...]. **Von einem allgemeinen Fachkräftemangel zu sprechen, halte ich für nicht angebracht.**“

Simon Jäger, Leiter des Instituts zur Zukunft der Arbeit



Vielfalt ist ein Schlüssel

Vielfältige Organisationen ...

... sind vertrauenswürdiger.

... sind erfolgreicher in der Digitalisierung.

... können auf Krisen besser reagieren.

Warum?

Innovationskraft

Heterogene Teams finden neue, kreativere Lösungen.

Talentpool

Vielfältige Organisationen sind attraktiver für Talente.

Führungskultur

Diversität trägt zu einer auf Argumenten und Leistung basierenden Kultur bei.

Digitalisierung

Perspektivenvielfalt ist eine notwendige Voraussetzung für alltagstaugliche Lösungen.

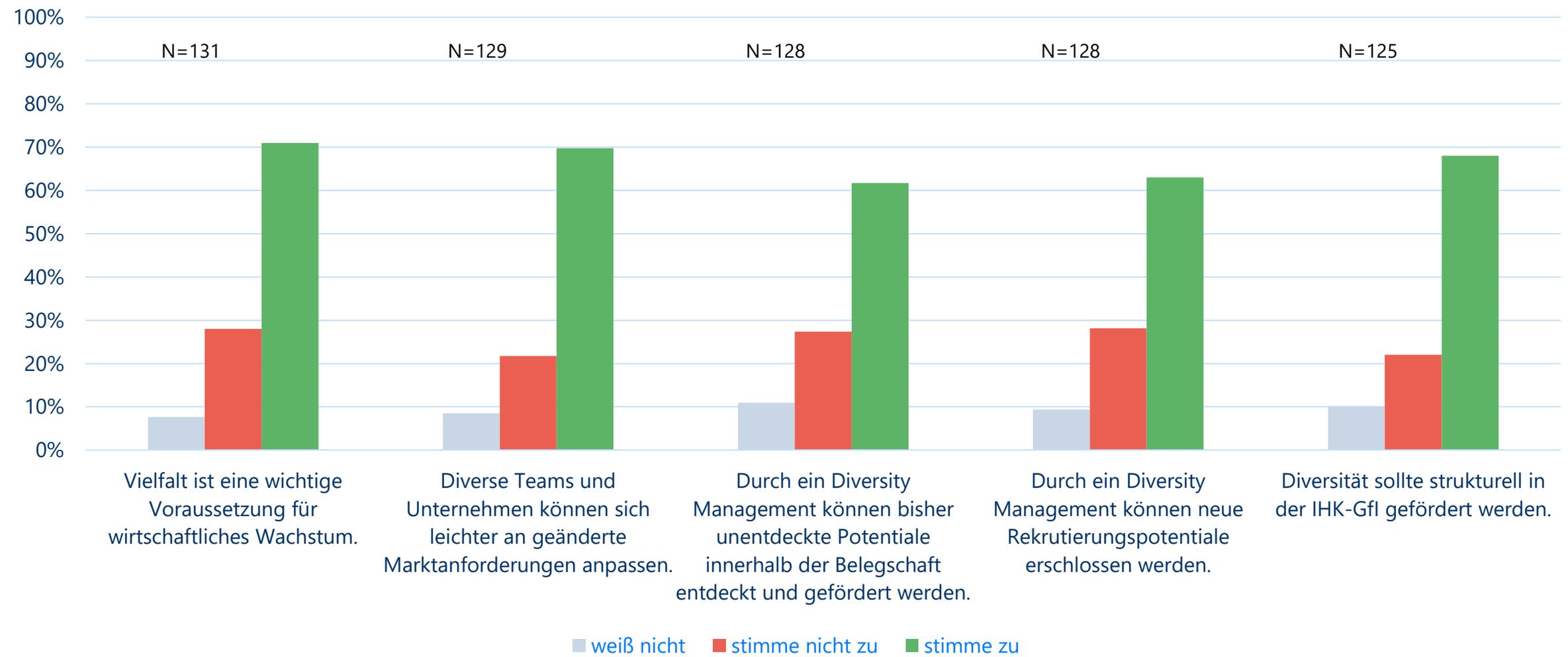
Krisenbewältigung

Interdisziplinäre Teams reagieren flexibler.

Wert

Pluralität ist ein zentrales Wesensmerkmal unserer Gesellschaft.

Das sagen die Mitarbeiter*innen der IHK-GfI



2

**Welchen Stellenwert hat das
Thema für die IHK zu Essen?**

Kerstin Groß

Gelebte Vielfalt in der IHK zu Essen

2 Frauen in den höchsten Funktionen

Die 4 Geschäftsfelder wurden jeweils möglichst paritätisch besetzt.

Fast 78% der Mitarbeitenden sind Frauen.

Rund 32% weibliche Führungskräfte in der Vollversammlung

Große Vielfalt bei unseren Mitgliedsunternehmen: 56.000 in der MEO-Region

Die neue Organisationsstruktur



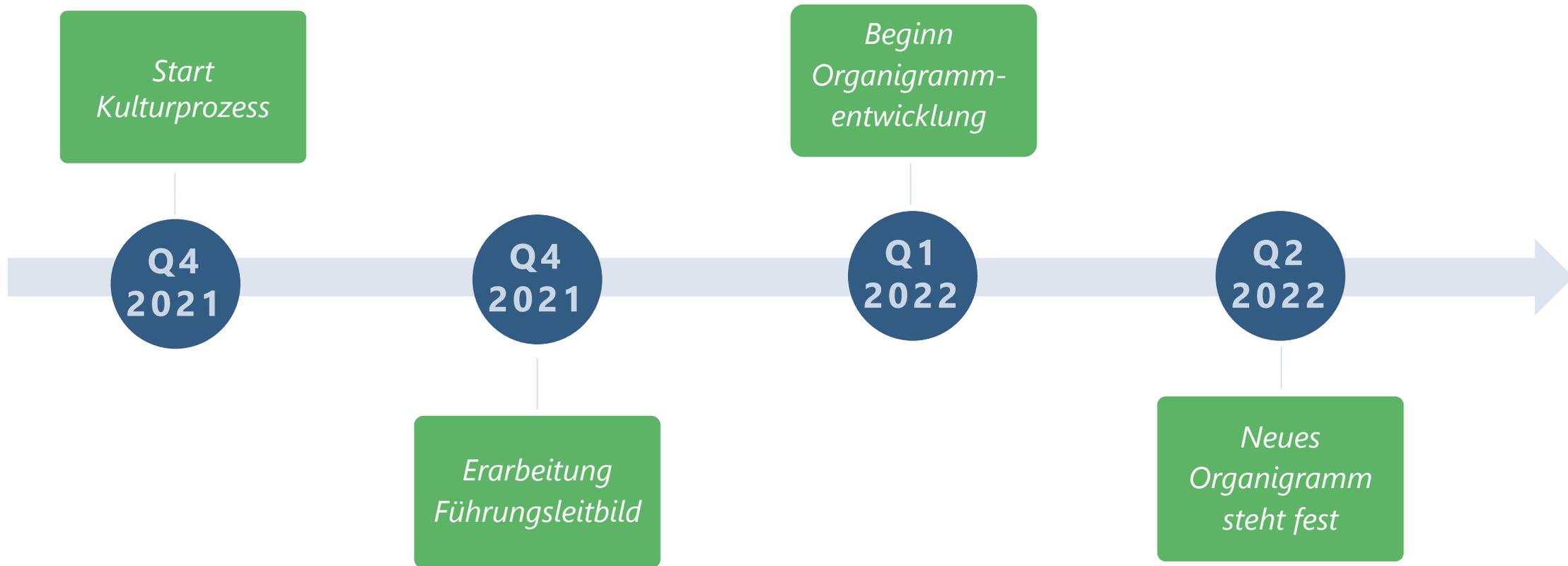
Vielfalt in den
Zukunftsthemen im
Organigramm
→ interdisziplinäre,
hierarchiefreie Teams

3

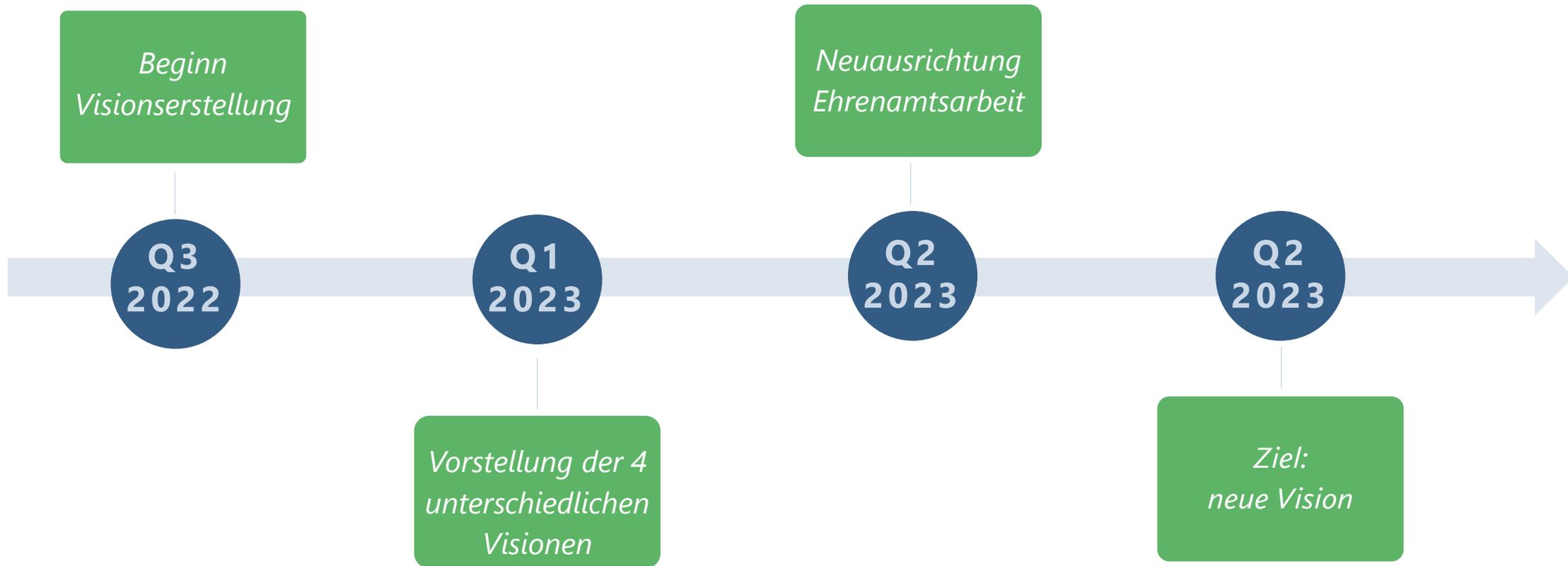
D. h. das Thema Diversität ist ein Aspekt eines langfristig angelegten Organisationsentwicklungsprozesses?

Kerstin Groß

Organisationsentwicklungsprozess: Timeline and Milestones



Organisationsentwicklungsprozess: Timeline and Milestones



4

Wie geht die IHK-GfI
mit dem Thema um,
wie geht sie es an?

Dr. André Donk

Förderung von Vielfalt



Handlungsfelder

Individuum

Wie finde ich Talente innerhalb und außerhalb meiner Organisation?

Wie halte und aktiviere ich diese Menschen?

Team

Wie vielfältig müssen Teams besetzt sein, um bestmögliche Ergebnisse zu erzielen?

Organisation

Wie bleibe ich offen und anschlussfähig für den Bewerber*innen-Markt – auch unter sich wandelnden Anforderungen neuer Generationen?

Vorgehen in der IHK-GfI: Zunächst Sichtbarkeit schaffen

03.08.2022 bis 14.09.2022
Weitgehender Stopp der Aktivitäten und
Fokussierung auf den Cyber-Angriff

- ✓ Mitarbeitendenumfrage
- ✓ Teilnahme am 10. Diversity Tag
- ✓ Gastbeitrag & Thematisierung auf der Führungskräfte-tagung



Restart
Planung der Kampagne 2023 inkl.
Selbstverpflichtung und Maßnahmen

4

Und warum müssen
(diese) Veränderung
begleitet werden?

Kerstin Groß



**Und warum
müssen (diese)
Veränderungen
begleitet werden?**



IHKs sind Kommunikationszentralen

„Lieber das bekannte Unglück,
als das unbekannte Glück.“

- Bekannte Pfade erzeugen keine Angst, sind aber ausgetreten.
- Unbekannte Pfade erfordern Mut.

Veränderung der DNA verändert Kommunikation

Vielfalt in Unternehmen ist einer DER entscheidenden Faktoren, um zukünftige Entscheidungen anders treffen zu können.

“Das Geheimnis der Veränderung ist,
dass man sich mit all seiner Energie nicht
darauf konzentriert, das Alte zu bekämpfen,
sondern darauf, das Neue zu erbauen.”

Nick Nolte, 2006

Führung muss Veränderung vorleben

Vorleben & Beispiele setzen, woran andere Gefallen finden → Unbekanntes Glück ist erstrebenswert.

Ziel: Eigenmotivation & emotionaler Reiz, sich mit Neuem zu beschäftigen

Durch das *Erleben* immer wieder neu einzuladen, eigene Erfahrungen zu sammeln

Klare und offene Kommunikation

Beteiligung und Unterstützung durch Schulungen und Entwicklungen

Anerkennung stärkt die Motivation und das Engagement für Veränderungen

6

Wie können wir
das Thema konkret
in der Organisation
verankern?

Kerstin Groß & Dr. André Donk

Beispiele aus der IHK zu Essen

- Veränderungen in der Unternehmenskultur und der Kommunikation
- Implementierung von Nachhaltigkeitsinitiativen und sozialer Verantwortung
- Teilnahme am Diversity-Tag und Unterzeichnung charta der vielfalt



Selbstverpflichtung: Our Values – Our DNA

Wir machen die Vielfalt in der IHK-GfI transparenter, lebbarer und alltäglicher, sodass sich alle Mitarbeitenden bei uns wohl fühlen können.

Wir nutzen die unterschiedlichen Perspektiven aller Generationen unserer Mitarbeitenden.

Wir fördern die Gendervielfalt in unseren Führungspositionen.

Wir setzen bei unseren Stellenbesetzungen den Fokus auf Menschlichkeit und Kompetenzen, statt auf Abschlüsse.



7

Erfahrungsaustausch

Ihre Perspektive

Wie schätzen Sie die Relevanz des Themas ein?

Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrer Organisation gemacht?

IHK

Welches Feedback erhalten Sie, wenn Sie sich mit Vielfalt (nicht) beschäftigen?

Was würden Sie gern angehen?

Zusammenfassung

Die vor uns liegenden Herausforderungen – vom Fachkräftemangel bis zur Digitalisierung – werden wir nur bewältigen, wenn wir alle Talente, Kompetenzen und Perspektiven einbinden.

Dazu braucht es Offenheit, Lernbereitschaft und die Förderung von Vielfalt – in all ihren Dimensionen – in unseren Häusern.

Der damit einhergehende organisatorische und kulturelle Wandel muss durch Change-Management begleitet werden.



Kerstin Groß

Hauptgeschäftsführerin | IHK zu Essen

0201 – 1892 211

kerstin.gross@essen.ihk.de



Dr. André Donk

Prokurist und Head of Corporate Finance &
Development | IHK-Gfi

0171 – 4814135

andre.donk@gfi.ihk.de