

## UNTERNEHMENSKULTUR: MIT BESCHÄFTIGTEN D&I TÄGLICH ERLEBBAR GESTALTEN

*Sie wirkt wie ein Phantom: Die Unternehmenskultur. Sie scheint für alles verantwortlich zu sein, während sich niemand für sie verantwortlich fühlt. Aus Sicht von D&I zeigen sich vielfältige Einflussmöglichkeiten und die Belegschaft ist dabei nicht nur Zielgruppe, sondern wesentlicher Akteur.*

D&I umfasst alle Beschäftigten (und Stakeholder) und das wird nirgends so deutlich wie im Gestaltungsfeld der Unternehmenskultur. Denn sie entsteht aus den gemeinsamen Werten und Verhaltensweisen Aller und sie alle nehmen Einfluss auf ihre Weiterentwicklung. D&I muss daher Formate und Instrumente anbieten, die eine Beteiligung nicht nur zulassen, sondern ermutigen. Wie umfassend und aktiv ist die Belegschaft in Ihre unternehmenskulturellen D&I Aktivitäten eingebunden?

### **Beschäftigte: Von der Zielgruppe zur Schlüsselressource**

Viele Jahre bildeten die Beschäftigten eine wesentliche Zielgruppe für D&I – in der Kommunikation oder bei Events. Wie aber gelingt die künftige Weiterentwicklung Ihrer Unternehmenskultur im Sinne von D&I? Hierbei werden Beschäftigte zur zentralen Ressource und zum Schlüssel für den Erfolg. Unsere Kulturveränderungsprogramme binden Beschäftigte in Dialoge ein, ermutigen zu Feedback und regen den Austausch bewährter Praxis an.

*„Für den Erfolg von D&I in der Zukunft müssen wir vieles verlernen, was in der Vergangenheit erfolgreich war.“ Michael Stuber*

### **Formate: Von separaten Initiativen zu integrativen Plattformen**

Diversity scheint themen- und gruppenspezifische Angebote zwingend zu erfordern. Ihre Verbreitung prägt sogar mitunter die Wahrnehmung des Themas. Ein Umfeld von Populismus, Filterblasen und Verlustängsten macht es für Ihr Unternehmen erforderlich, D&I als integrativen Ansatz zu nutzen, der alle Beschäftigten anspricht und Ihre Stakeholder zusammenbringt. Unsere innovativen Netzwerkkonzepte, Mentoring-Programme und Austauschplattformen stellen sicher, dass D&I für „Du und Ich“ steht.

### **Kulturveränderung: Von Regeln und Rahmenbedingungen zu Reflexion und Routinen**

D&I sollte ein selbstverständlicher Teil der gelebten Unternehmenskultur sein. Woran erkennen Sie, inwieweit dieses vielfach proklamierte Ziel in Ihrem Unternehmen erreicht ist? Wir nutzen verschiedene Informationsquellen, um die Wahrnehmung der Beschäftigten differenziert zu erfassen. Häufig werden Abweichungen von Grundsätzen und Umsetzung oder von Intention und Wirkung sichtbar.

Die gesunde, akzeptierte Weiterentwicklung Ihrer erlebten Unternehmenskultur erfordert eine wertfreie Reflexion der Situation und ein Abgleich mit den Erfordernissen der Zukunft. Dabei entsteht Inspiration für neue Arten und Weisen der Kommunikation und Zusammenarbeit. Ihre Führungskräfte spielen – einmal mehr – eine Schlüsselrolle bei der Ermöglichung und der Gestaltung neuer Routinen. ENGINEERING D&I.

Ergänzende Angebote:

- ◆ Umsetzungsfokussierte, fundierte Ansätze zu **Unconscious Biases**
- ◆ Ein belastbarer Ansatz zur **Messung des Erfolges von D&I**
- ◆ Die strategisch fokussierte **Arbeit mit Management und Führungsteams**