



# Diversity Impact Navigator<sup>®</sup>



Diversity & Inclusion Management (D&I)  
darstellen, messen und steuern.

## Mit dem Diversity Impact Navigator<sup>®</sup>

- Strukturieren Sie Ihre Diversity-Aktivitäten.
- Zeigen Sie die Zusammenhänge zwischen D&I, Ihren Unternehmensstrategien, den Prozessen und dem Geschäftserfolg auf.
- Analysieren Sie die Wirkungen Ihrer D&I-Strategien und -Maßnahmen auf das intellektuelle Kapital Ihres Unternehmens.
- Machen Sie die Nutzeneffekte und die Fortschritte Ihrer Diversity-Maßnahmen mess- und steuerbar.
- Können Sie Ihre D&I-Aktivitäten effizient kommunizieren.
- Nutzen Sie ein praxiserprobtes Tool, das individuell auf Ihr Unternehmen angepasst wird.
- Setzen Sie auf ein innovatives Instrument, das auf wissenschaftlichen Methoden aufbaut.

# Vorteile des Diversity Impact Navigator®

- **Erhöhte Transparenz:** Die D&I-Strategien, das intellektuelle Kapital und die Geschäftsprozesse Ihres Unternehmens werden strukturell erfasst und analysiert. Durch diesen Vorgang werden die zugrundeliegenden Strategien und Ursache-Wirkungszusammenhänge für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar.
- **Messbarkeit:** Durch die Unterlegung der wichtigsten Erfolgsfaktoren des Unternehmens mit Indikatoren und Zielwerten werden die Wirkungen und Fortschritte Ihrer D&I-Maßnahmen messbar gemacht.
- **Maßnahmenoptimierung:** Mit verschiedenen Analysen und Auswertungen ermitteln Sie das Potential der einzelnen D&I-Maßnahmen in Bezug auf eine gezielte Optimierung und Weiterentwicklung.
- **Verbesserte Kommunikation:** Die Ergebnisse können Sie als zusätzliche Information sowohl in der internen Kommunikation an die MitarbeiterInnen als auch für die Öffentlichkeitsarbeit nutzen.
- **Imagesteigerung:** Als Unternehmen, welches die Wirkungen seiner D&I-Strategien misst und kommuniziert, steigern Sie Ihre Reputation unter anderem als Best-Practice-Unternehmen im Bereich D&I- und CSR-Management.
- **Anschlussfähigkeit:** Die Ergebnisse des Diversity Impact Navigator® können Sie einfach in andere Management- und Controlling-Systeme integrieren, wie zum Beispiel in eine Wissensbilanz, die (Diversity) Balanced Scorecard und in die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

## Stimmen von KundInnen

**„Welche DiM-Maßnahmen wirken auf welche Weise? Wie wirken sich die Maßnahmen auf den Geschäftserfolg aus? Genau das zeigt der Diversity Impact Navigator. Sehr empfehlenswert!“**

Ina Pfneiszl, Head of CSR and Corporate Marketing,  
SIMACEK Facility Management Group

**„Das Projekt war ein Meilenstein für Unitcargo. Wir haben die Ergebnisse mit der professionellen Unterstützung von factor-D als eigenständigen Diversity-Bericht zusammengefasst und publiziert.“**

Mag. Davor Sertic, MBA, Geschäftsführender Gesellschafter,  
Unitcargo Speditions-ges.m.b.H.

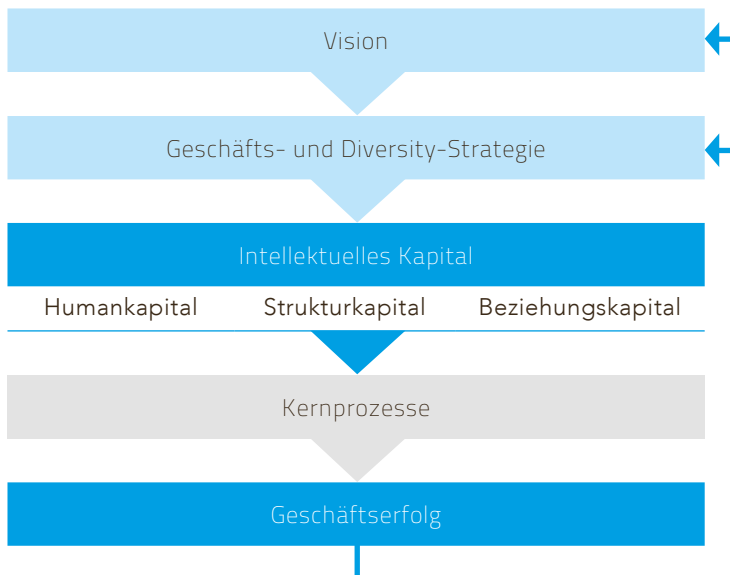
# In sieben Schritten zum Diversity Impact Navigator®

Mit der von factor-D entwickelten und in der Praxis erprobten Methode erarbeiten Sie in Ihrem Unternehmen mit einem eigenen Projektteam und mit unserer Begleitung in sieben einfachen Schritten Ihren individuellen Diversity Impact Navigator®.

## Schritt 1 Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir begleiten Sie bei der Analyse der Ausgangslage in Ihrem Unternehmen. Sie beschreiben Ihr Geschäftsumfeld, Ihre Vision, Strategien und Kernprozesse und reflektieren damit Ihr Geschäftsmodell.

## Schritt 2 Intellektuelles Kapital – die „soft facts“ Ihres Unternehmens



In einem von uns moderierten Workshop erarbeiten und bewerten Sie gemeinsam im Projektteam die Einflussfaktoren des intellektuellen Kapitals.

So definieren Sie alle relevanten immateriellen Vermögenswerte, welche die Kernprozesse und den Geschäftserfolg Ihres Unternehmens maßgeblich beeinflussen.

## Schritt 3 D&I Strategien und -Maßnahmen

Gemeinsam mit uns sammeln, analysieren und gruppieren Sie Ihre bestehenden sowie geplanten D&I-Strategien und -Maßnahmen.



## Schritt 4 Diversity-Impact-Analyse

Wir unterstützen Sie bei der Analyse der Wirkungen Ihrer D&I-Aktivitäten auf die Einflussfaktoren des intellektuellen Kapitals. Dabei wird ein gemeinsames Verständnis herbeigeführt, ob und inwieweit Ihre Diversity-Maßnahmen die immateriellen Vermögenswerte beeinflussen. Die jeweiligen Wirkungszusammenhänge werden in einer Matrix abgebildet.

## Schritt 5 Indikatoren-Set

Wir beraten Sie bei der Auswahl und Unterlegung der Einflussfaktoren des intellektuellen Kapitals mit passenden Indikatoren. Mit diesen Kennzahlen können Sie die prognostizierten Wirkungen und Fortschritte Ihrer D&I-Maßnahmen kontinuierlich evaluieren und messen.

## Schritt 6 Definition von Ist- und Zielwerten sowie ergänzenden Maßnahmen

Die gewählten Indikatoren werden mit Ist- und Zielwerten belegt. Zudem leiten Sie auf Basis der vorherigen Analysen etwaige zusätzliche D&I-Maßnahmen ab, mit denen Sie die Zielerreichung sicherstellen.

## Schritt 7 Diversity Impact Navigator®

Wir stellen Ihnen ein Tool zur Verfügung, mit dem die Zusammenhänge Ihrer D&I-Strategien und -Maßnahmen sowie deren Wirkungen auf das intellektuelle Kapital strukturiert erfasst werden. Aus diesen Verknüpfungen entwickeln wir Ihren individuellen Diversity Impact Navigator®.

# Diversity Impact Navigator®

factor-D Diversity Consulting GmbH		DIVERSITY IMPACT AUF INTELLEKTUELLES KAPITAL		INDIKATOREN (ausgewählte Kennzahlen)	Wert 2012	Bewertung	Ausblick 2013	KERNPROZESSE	GESCHÄFTSERFOLG
		Einflussfaktoren (ausgewählt)	Wirkung						
DIVERSITY - STRATEGIE DIVERSITY- INITIATIVE & MASSNAHMEN	MitarbeiterInnenstruktur	hoch	Anteil Frauen in Führungspositionen	20%	■ ■ ■ ■ ■	↗			
	Gelebte Unternehmenskultur	hoch	Zuspruch der MitarbeiterInnen zu D&I	80%	■ ■ ■ ■ ■	↗			
	Motivation	hoch	Fluktuationsrate	2%	■ ■ ■ ■ ■	↗			
	Innovation	mittel	Anzahl umgesetzte Ideen aus Ideenplattform	49	■ ■ ■ ■ ■	↗			
	Qualitätsmanagement	mittel	Anzahl Reklamationen / 1000 Aufträge	3,2	■ ■ ■ ■ ■	↗			
	Image	hoch	Anzahl Nennung als Best-Practice in Medien	7	■ ■ ■ ■ ■	↗			
	KundInnenbeziehungen	hoch	KundInnenzufriedenheit	65%	■ ■ ■ ■ ■	↗			
	LieferantInnenbeziehungen	hoch	LieferantInnenzufriedenheit	offen	■ ■ ■ ■ ■	↗			
	Netzwerkbeziehungen	hoch	Anzahl Mitgliedschaften in Netzwerken	4	■ ■ ■ ■ ■	↗			

Reduzierte Version mit beispielhaften Angaben

Bewertung des Messwertes: ■ = positiv, ■ = verbesserbar, ■ = kritisch

Ausblick 2013 = geplante Entwicklung des Messwertes im Vergleich zu 2012: starke Erhöhung = ↗, geringe Erhöhung = ↗, keine Veränderung = →, leichte Verringerung = ↘

# Über den Nutzen von D&I und die Entwicklung des Diversity Impact Navigator®

Unsere Studien zeigen, dass immer mehr Unternehmen auf personelle Vielfalt setzen. Die Aktivitäten reichen von Einzelmaßnahmen im Bereich Recruiting, Work/Life-Balance, Frauenförderung, Generationenmanagement bis zur Implementierung eines bereichsumfassenden D&I-Konzeptes.

Die Nutzenpotentiale von D&I wirken sich überwiegend auf immaterielle Vermögenswerte (zum Beispiel Motivation, Kompetenzen, Image, Beziehungen zu KundInnen etc.) aus. Zur Bewertung und Messung dieses intellektuellen Kapitals wurden verschiedene Analysekonzepte entwickelt. Allen diesen Ansätzen liegt die Erkenntnis zugrunde, dass die einzelnen immateriellen Werte von mehreren Faktoren beeinflusst werden und dass sich eine Kosten-Nutzen-Rechnung schwierig gestaltet. Daher sind alle Methoden von einer zuverlässigen finanziellen Gesamtbewertung des intellektuellen Kapitals in Euro noch weit entfernt. Wir sind in unseren Forschungsarbeiten von der Annahme ausgegangen, dass eine monetäre Bewertung auch nicht zwingend notwendig ist, um die Wirtschaftlichkeit von D&I zu bestätigen.

Das Projekt zur Entwicklung des Diversity Impact Navigator® wurde vom IHS - Institut für Höhere

Studien wissenschaftlich begleitet. Aufbauend auf das Konzept der Wissensbilanz, welche das intellektuelle Kapital eines Unternehmens analysiert, wurde eine Methode erarbeitet, mit der mittels Wirkungsanalyse transparent gemacht wird, wie D&I-Maßnahmen mit den Erfolgsfaktoren des intellektuellen Kapitals und den Geschäftsprozessen zusammenwirken.

Im Zuge der praktischen Testung in großen und kleinen Unternehmen hat sich das Modell erfolgreich bewährt. Die Wirkungsanalyse, die Unterlegung der Einflussfaktoren des intellektuellen Kapitals mit sinnvoll gewählten Kennzahlen sowie die Abbildung der Wirkungszusammenhänge in einer übersichtlichen Matrix, dem Diversity Impact Navigator®, leisten einen erheblichen Beitrag zum Verständnis und zum Ausweis der ökonomischen Effekte von D&I. Das innovative Tool stellen wir nun unseren KundInnen zur Verfügung.

**Manfred J. Wondrak**  
MBA, CMC  
Geschäftsführer  
der factor-D  
Diversity Consulting



## Weitere Schritte, bei denen wir Sie gerne begleiten:

- Präsentation der Ergebnisse des Diversity Impact Navigator® bei Ihrem Management-Team und Ihren Stakeholdern
- Erstellung eines eigenständigen Diversity-Berichts und Integration der Ergebnisse in Ihren Nachhaltigkeitsbericht
- Weiterführende Analyse Ihres intellektuellen Kapitals, z.B. im Rahmen einer Wissensbilanz, MitarbeiterInnenbefragung, KundInnenzufriedenheitsanalyse usw.
- Überleitung der Ergebnisse des Diversity Impact Navigator® in eine (Diversity) Balanced Scorecard
- Regelmäßige Aktualisierung des Diversity Impact Navigator®

## — Über factor-D Diversity Consulting

factor-D ist die führende Unternehmensberatung mit Schwerpunkt Diversity Management in Österreich. Die Leistungen umfassen Strategieentwicklung, Begleitung bei der Umsetzung und Trainings. factor-D forscht, publiziert und initiiert Projekte im Bereich Diversity & Inclusion. Wir sind Ideengeber für die Initiative „Charta der Vielfalt“ in Österreich und deren VertreterInnen in der europäischen Charta-Plattform. Im Jahr 2013 realisiert factor-D in Kooperation mit der Agentur brainworker die fair. versity Austria – die erste Karrieremesse mit Schwerpunkt Diversity.

## — Kontakt

factor-D Diversity Consulting GmbH  
Manfred J. Wondrak, MBA, CMC  
Margaretenstraße 22/3  
1040 Wien

Telefon: +43 (0)1 581 19 09  
Fax: +43 664 7788 466 566  
E-Mail: [office@factor-d.at](mailto:office@factor-d.at)  
[www.factor-D.at](http://www.factor-D.at)

