

Diversity & Risk

Den richtigen Mix finden:

Von der Diversität im internationalen Business profitieren

Dr. Robert Koller

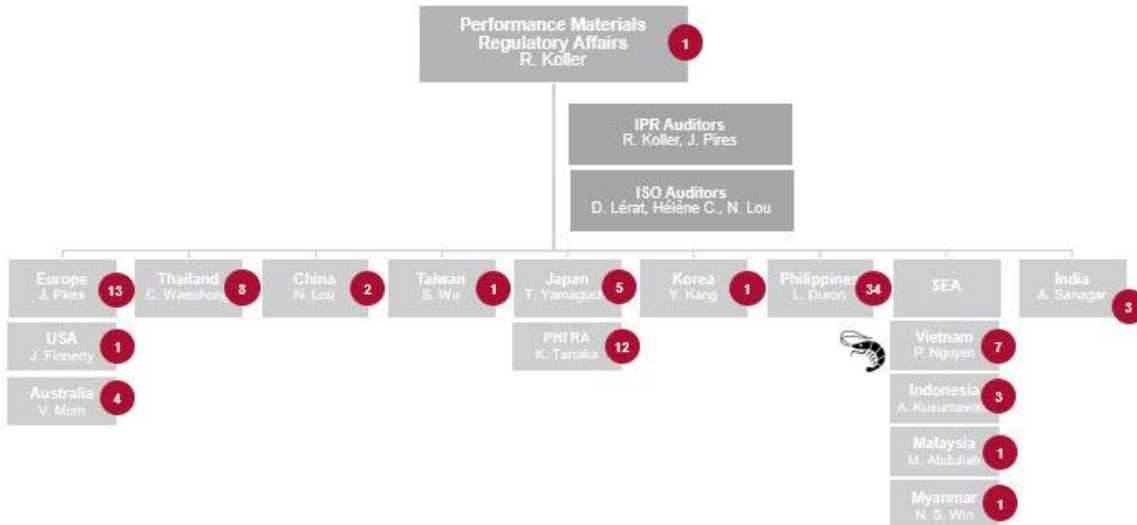
DKSH International AG

4. November 2021

Vielfalt als Vorteil

Ein Anschauungsbeispiel

Vielfalt im internationalen Umfeld – ein Beispiel



Die Business Unit Performance Materials DKSH (1350 Mitarbeitende) und sein Regulatory Affairs (RA) Team:

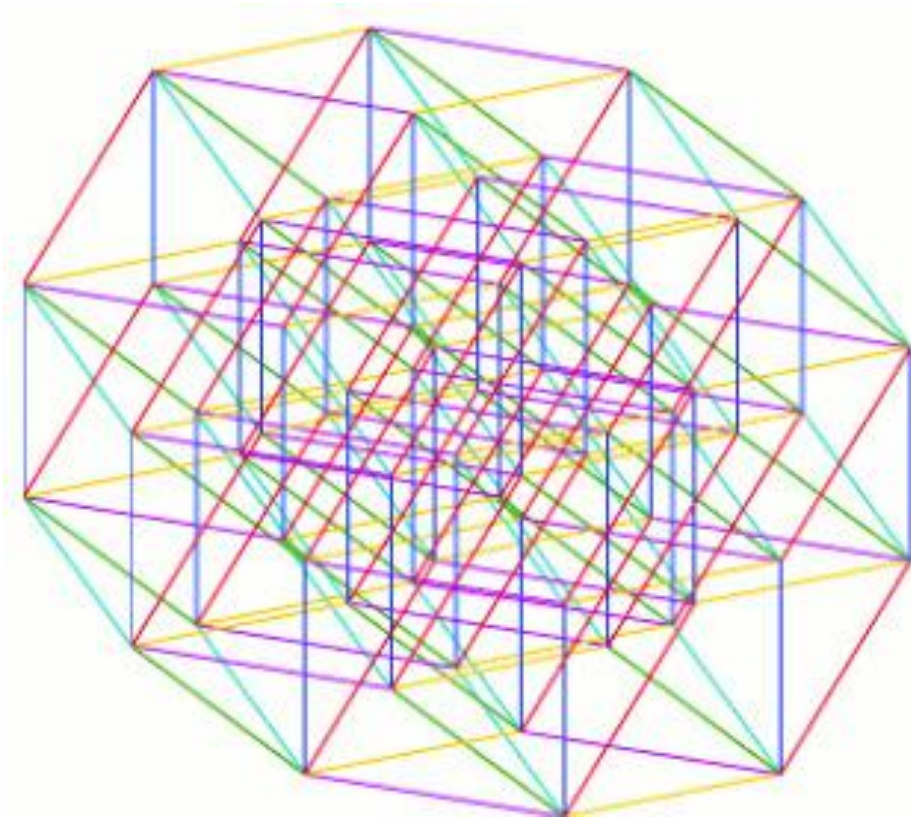
RA Team

- Total 90 Spezialisten/Spezialistinnen
- 14 lokale Teams
- 24 Länder/Märkte (u.a. 9 in Europe)

Fakten

- 16 Nationalitäten
- 80% in Asien
- 70% Frauen
- 50% katholisch
- 1 Schweizer = «Chef»

**Eine auf den ersten Blick
etwas seltsame Vielfalt ...**



Erfolgsfaktoren

- **Talent** (→ Vielfalt von Kernkompetenzen)
- **Kultur** (→ Nähe zum Kunden)
- **Team** (→ Mehrwert durch Kooperation)
- **Netzwerk** (→ Nutzen vom Schwarmintelligenz)



Vielfalt der Kompetenzen als Erfolgsfaktor



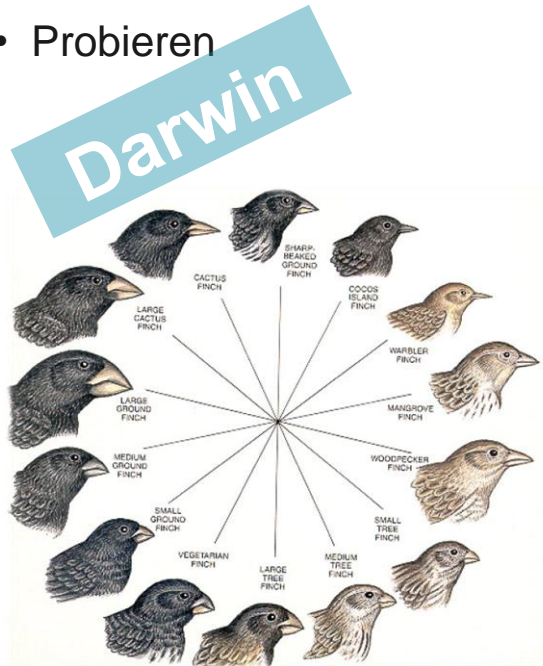
Der Weg zur Vielfalt

Diversity = $f(M)\{t,s,r,a\}$

3 Aspekte von Vielfalt

Natürliche Vielfalt

- **Evolution**
- Selektion
- Probieren



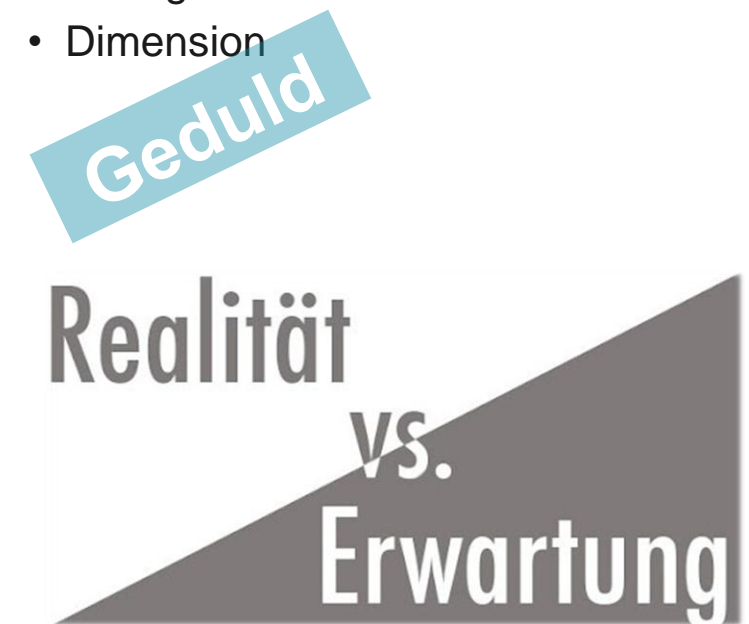
Wertgetriebene Vielfalt

- **Werte**
- Gesellschaft
- Politik



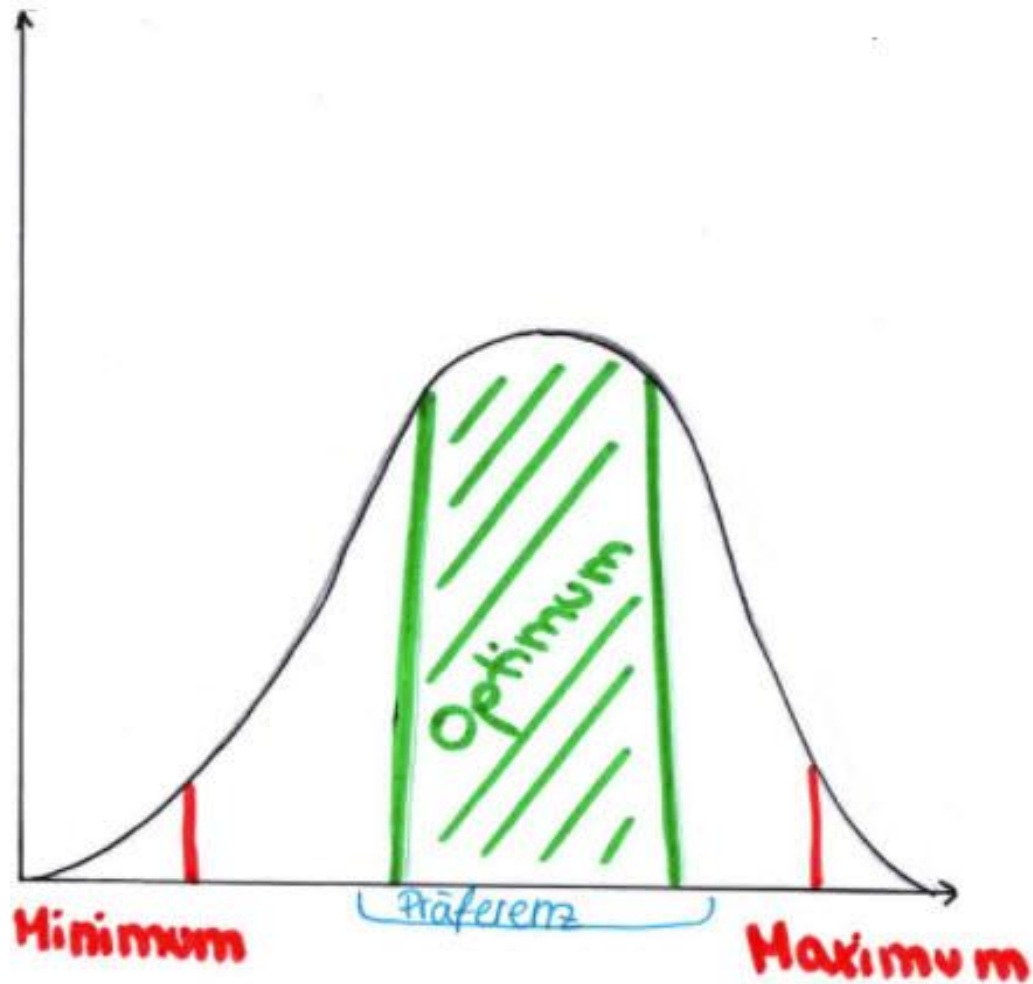
Rationale Vielfalt

- **Ressourcen**
- Verfügbarkeit
- Dimension



← Widersprüche →

Diversity = $f(M)\{t,s,r,a\}$ – ... es ist etwas kompliziert



Diversität ist

- *Mehrdimensional* und nicht eindimensional
- *Dynamisch* und nicht statisch
- *Variabel* und nicht konstant

Diversität als eine Funktion der

M: Mission (Aufgabe)

...und direkt abhängig von den Variablen

t: Zeit (>t desto >Div)

s: Grösse (>s desto >Div)

r: Ressourcen (>r desto >Div)

a: Verfügbarkeit (>a desto >Div)

Je grösser die Variablen, desto besser ist die Möglichkeit einer optimalen Diversität

Zu guter Letzt

Von der Vielfalt und der Einfach

**Vielfalt ist ein entscheidender Vorteil
Auf den richtigen Mix der Kompetenzen kommt es an**

Persönliche Gedanken zum Schluss

Vorsprung durch Vielfalt

Diversität (Vielfalt) ist ein entscheidender Vorteil, zu beachten sind

- die **Mission** (Aufgabe) des Teams: «one-fits-all» oder simple Arithmetik funktionieren nicht
- die **Grösse** des Teams: grosse Teams (auch virtuelle) haben einen Diversitätsvorteil
- die **Zeit**: Geduld und Beständigkeit zahlen sich langfristig aus
- die **Verfügbarkeit** und **Ressourcen**: ökonomische Realitäten sind Teil der Lösung

Was sollte man meiner Meinung nach vermeiden

- **Eindimensionale** Eingriffe (z.B. «einfältige» Quoten einführen)
- **künstliche** Ziele (z.B. bestehende Realitäten missachten)
- **unrealistische** Vorgaben (z.B. unnötigen Zeitdruck aufbauen)
- **dogmatische** Strategien (z.B. klaren Pragmatismus verlieren)

Mein Rezept – Vorsprung durch Vielfalt

- **pragmatisch** bleiben
- **geduldig** und **konsequent** sein
- **beste Talente** rekrutieren, fördern *und* halten
- **fördern** der Vielfalt von Kompetenzen

Danke für ihre Aufmerksamkeit