



## Praxisseminar für Studierende Diversity als Wettbewerbsfaktor

# Diversity & Inclusion bei BP

Hans Jablonski – Special Advisor BP  
München, 29. Juni 2007

# Worüber Sie hören und lesen ...



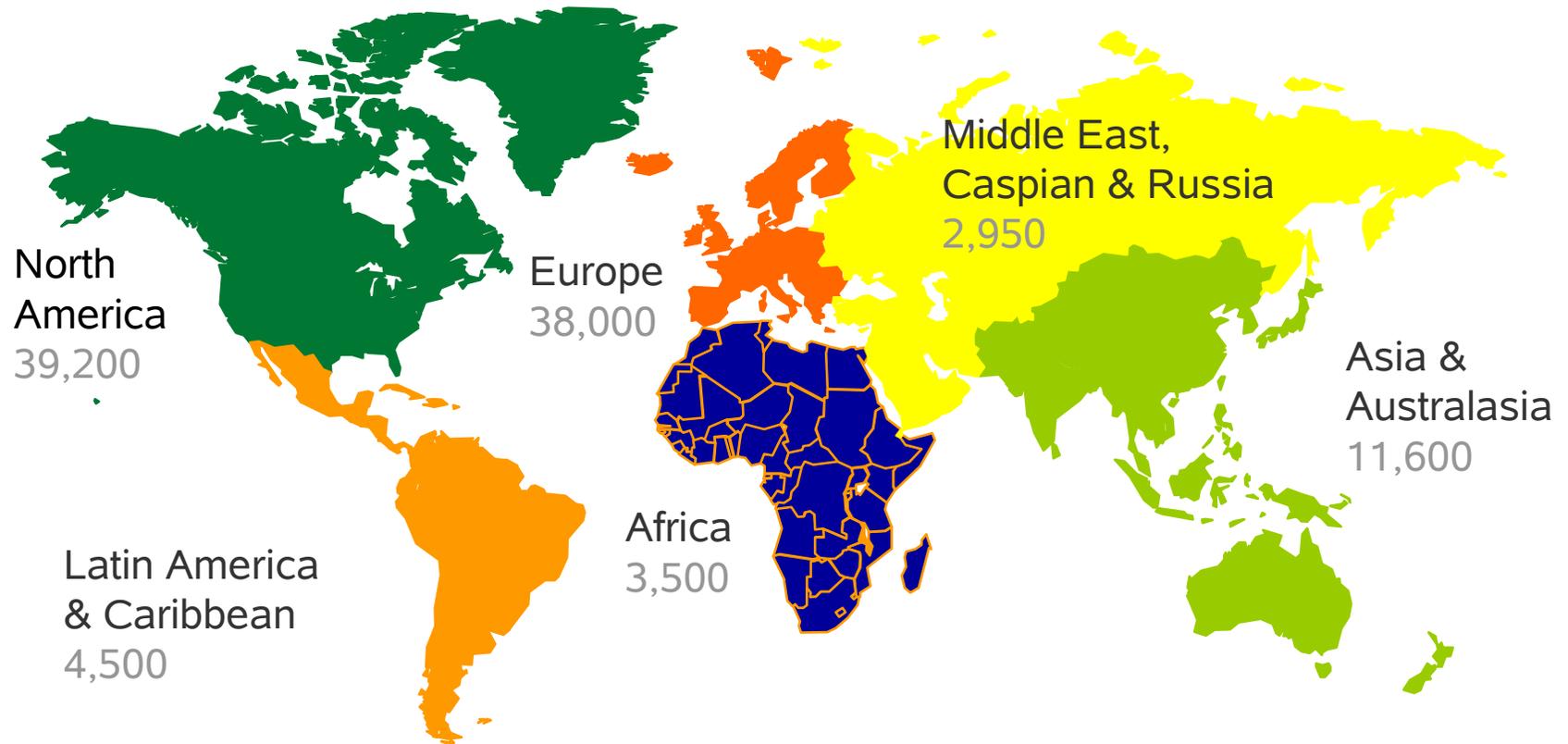
- **Diversity & Inclusion bei BP**
- **Personalprozesse im Hinblick auf Diversity & Inclusion**
- **Beispiele aus der Unternehmenspraxis**



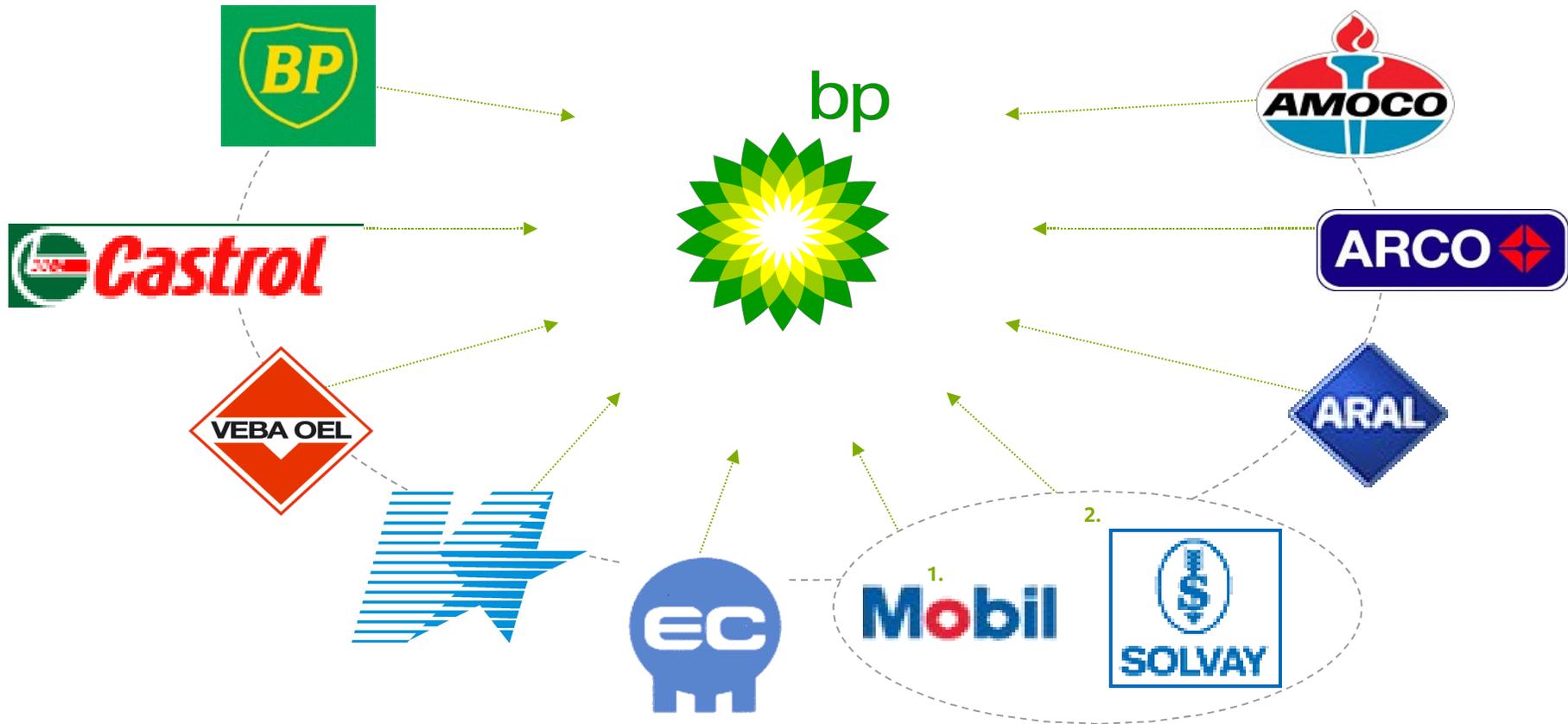
# BP – internationale Dimensionen

- **BP ist in den Bereichen Erdöl, Erdgas, Petrochemie und erneuerbare Energien tätig.**
- **Wir beschäftigen rund 100.000 Mitarbeitende.**
- **Wir sind in 6 Kontinenten und in über 100 Ländern aktiv:**
  - **Marktkapitalisierung 221 Milliarden \$**
  - **Umsatzerlös 262 Milliarden \$**
  - **rund 28.500 Tankstellen weltweit.**
- **BP ist die zweitgrößte Ölgesellschaft und das fünftgrößte Unternehmen der Welt**

# Wo unsere Beschäftigten arbeiten



# Unsere Geschichte und Herkunft



1. Some Mobil employees became part of BP staff post dissolution of JV in Europe
2. BP acquired some Belgium assets

# Diskussionspunkte des Diversity Managements



**Keine Gleichbehandlung aller, sondern möglichst  
Berücksichtigung der individuellen Situation**

**Offene Auseinandersetzung mit Unterschieden und  
Konflikten**

**Hinterfragen von Klischees und Vorurteilen**

# Auf dem Weg zur Vision



**Strategischer Fokus**

## D&I Vision

- Diversity
- Leistungsorientierung
- Wertschätzung (Inclusion)

# Diversity in der Praxis

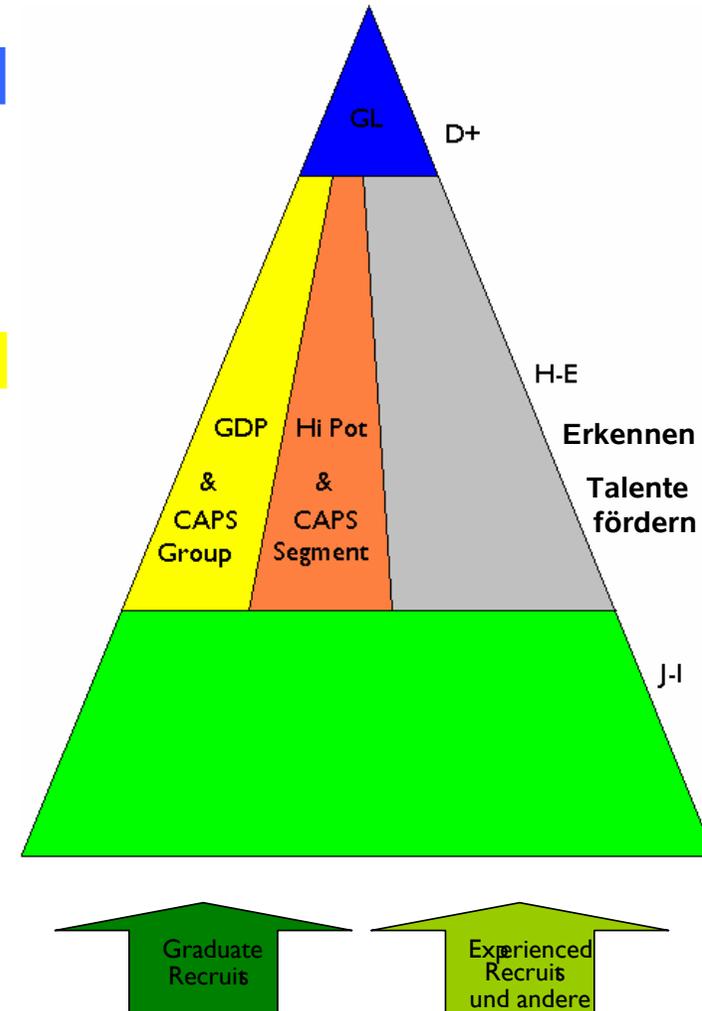


- **Viele Länder werden von örtlichen Mitarbeitenden geleitet**
- **Führungskräfte, die nicht einer englischen oder amerikanischen Nationalität angehören, leiten Geschäftsbereiche „Most of World“**
- **Frauen arbeiten in Führungspositionen in GuV Bereichen**
- **Zielsetzungen für den Top Management Level**



# Demografische Daten von BP

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Group Leadership total</b>	<b>545</b>	<b>603</b>	<b>622</b>	<b>609</b>	<b>610</b>	<b>606</b>
UK/ US Männer (weiß)	75%	73%	70%	67%	65%	61%
Frauen	9%	12%	13%	15%	15%	13%
MoW	14%	15%	16%	18%	19%	20%
UK/ US Minderheiten	4%	3%	3%	4%	4%	5%
<b>CAPS* Total</b>	<b>120</b>	<b>166</b>	<b>132</b>	<b>131</b>	<b>100</b>	<b>91</b>
UK/ US Männer (weiß)	55%	51%	45%	45%	34%	35%
Frauen	19%	22%	27%	27%	31%	33%
MoW	25%	24%	27%	28%	36%	36%
UK/ US Minderheiten	8%	9%	11%	12%	11%	9%
<b>Graduate Total</b>	<b>264</b>	<b>385</b>	<b>400</b>	<b>304</b>	<b>n/ a</b>	<b>n/ a</b>
Frauen	32%	34%	37%	41%	n/ a	n/ a
MoW	43%	37%	51%	40%	n/ a	n/ a



## BP Populations 2000 – 2005

CAPS – Career Advancement Programmes

GDP – Group Development Programme

GL – Group Leadership

HiPOT – High Potential Programme

MoW – Most of the world – people from beyond UK and US

# Inclusion in der Praxis: Wertschätzung



- **Globale Mitarbeiterbefragung**
- **Kompetenzen bei Führungskräften & Teams**
- **Assessment Tools auf Team-Leiter Ebene**
- **Training zum Thema Einbeziehung für das Management**

# Leistungsorientierung

- **Schutz gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing**
- **Vielfältige Auswahl-gremien & Kandidaten-pools**
- **Überprüfung aller Personalprozesse auf Leistungsorientierung**



# Der Recruiting Prozess



"You're the kind of man we need around here!"

**"Sie sind genau der richtige Mann, den wir hier suchen."**

# Personalprozesse: Personalentwicklung



## Personalbeschaffung

- Personalwerbung
- Recruiting
- Personalauswahl

## Personalentwicklung

- Talent Management
- Laufbahn-/Karriereplanung
- Qualifizierung

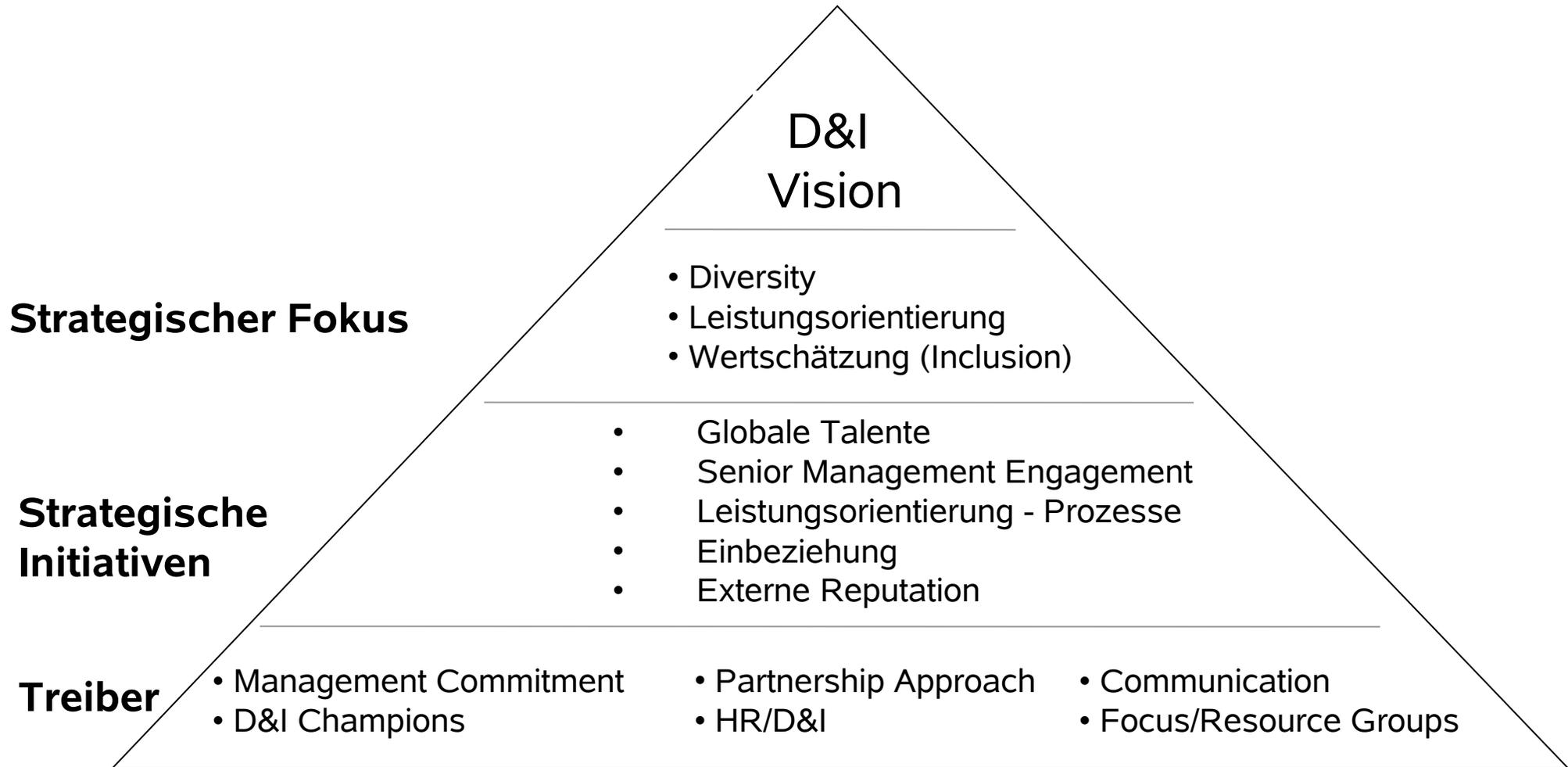
## Personalveränderung

- Kündigungen
- Entlassungen
- Pensionierung

## Managing Diversity

(Grundsätze, Mitarbeiter-Struktur, Prozesse, Evaluation)

# Auf dem Weg zur Vision





## Der Business Case

# BPs Weg zu Diversity & Inclusion



- **Unsere Branche ist traditionell von weißen Männern geprägt**
- **Unsere Unternehmenskultur wurde durch Zusammenschlüsse sehr vielfältig**
- **Diversity & Inclusion ist eine strategischen Notwendigkeit**
- **Diversity & Inclusion sehen wir im Rahmen unserer ethische und gesellschaftliche Verpflichtung**



# Der Business Case für D&I in Europa

<b>Business Driver</b>	<b>Business Einfluss</b>
<b>Rekrutierung</b>	<b>Bevorzugter Arbeitgeber</b>
<b>Retention/Beibehalten</b>	<b>Talent Entwicklung &amp; Förderung</b>
<b>Individuelle Motivation</b>	<b>Produktivität, Anwesenheiten, Leistungsbereitschaft, Worklife Balance</b>
<b>Business Brand</b>	<b>Brand Reputation / Attraktiver Geschäftspartner</b>
<b>Kreativität &amp; Innovation</b>	<b>Unterschiedlich besetzte Teams sind innovativer und bieten tragfähige Lösungen</b>
<b>Neue Märkte/Kunden</b>	<b>Organisches Wachstum, Innovation, Kundennähe</b>
<b>Mergers &amp; Acquisitions</b>	<b>Verschiedenheit von (Unternehmens-) Kulturen</b>
<b>Gesetzgebung</b>	<b>Risiko Management, Kosten</b>



*„Ahnungslos“*

**Bewusst  
inkompetent**

*kennt das  
Problem, hat  
aber keine  
Lösung*

**Bewusst  
kompetent**

*aufgeklärt,  
kennt die  
Methodik, übt  
und lernt das  
Wissen  
anzuwenden*

**Unbewusst  
kompetent**

*Verhalten  
und  
Fertigkeiten  
werden  
selbstver-  
ständlich und  
instinktiv  
eingesetzt.  
„Die Art, wie  
wir unser  
Geschäft  
betreiben“*

**Praxisbeispiel**



## Praxisseminar für Studierende Diversity als Wettbewerbsfaktor

# Diversity & Inclusion bei BP

Hans Jablonski – Special Advisor BP  
München, 29. Juni 2007



**Backup Slides**



# Welche Tools wir eingesetzt haben...

- Awareness **Trainings**
- **Kulturworkshops** unterstützen multikulturelle Teams (verschiedene Unternehmensherkünfte und Nationalitäten) und das Verständnis füreinander
- verschiedene **Mentorenprogramme** geben Einblicke in andere (Arbeits-)Welten (Peer- und Reverse-Mentoring)
- **Genderspeak-Workshops** verbessern die Kommunikation zwischen Männern und Frauen
- **Work-Life-Balance** Trainings stärken das Bewusstsein für die richtige Balance in Beruf und Freizeit
- **Managing Inclusion**: Training zu wertschätzendem Verhalten für Führungskräfte