

DIVERSITY MANAGEMENT

der Stellenwert von Diversity Management in österreichischen Unternehmen



Online-Umfrage von Secretary Search Personalberatung
in Kooperation mit Pauser & Wondrak Unternehmensberatung OG
und diestandard.at / derstandard.at

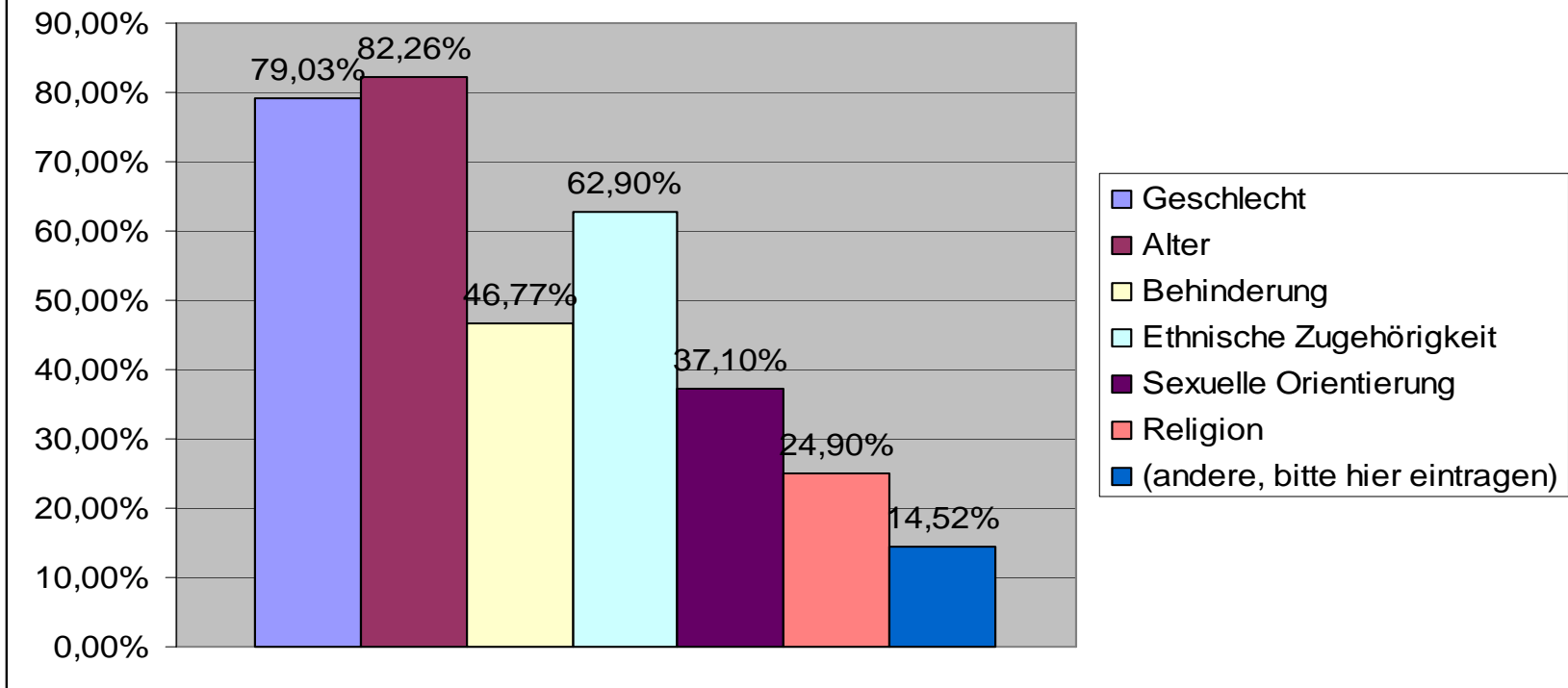
Laufzeit: 20.09 – 20.10.2009

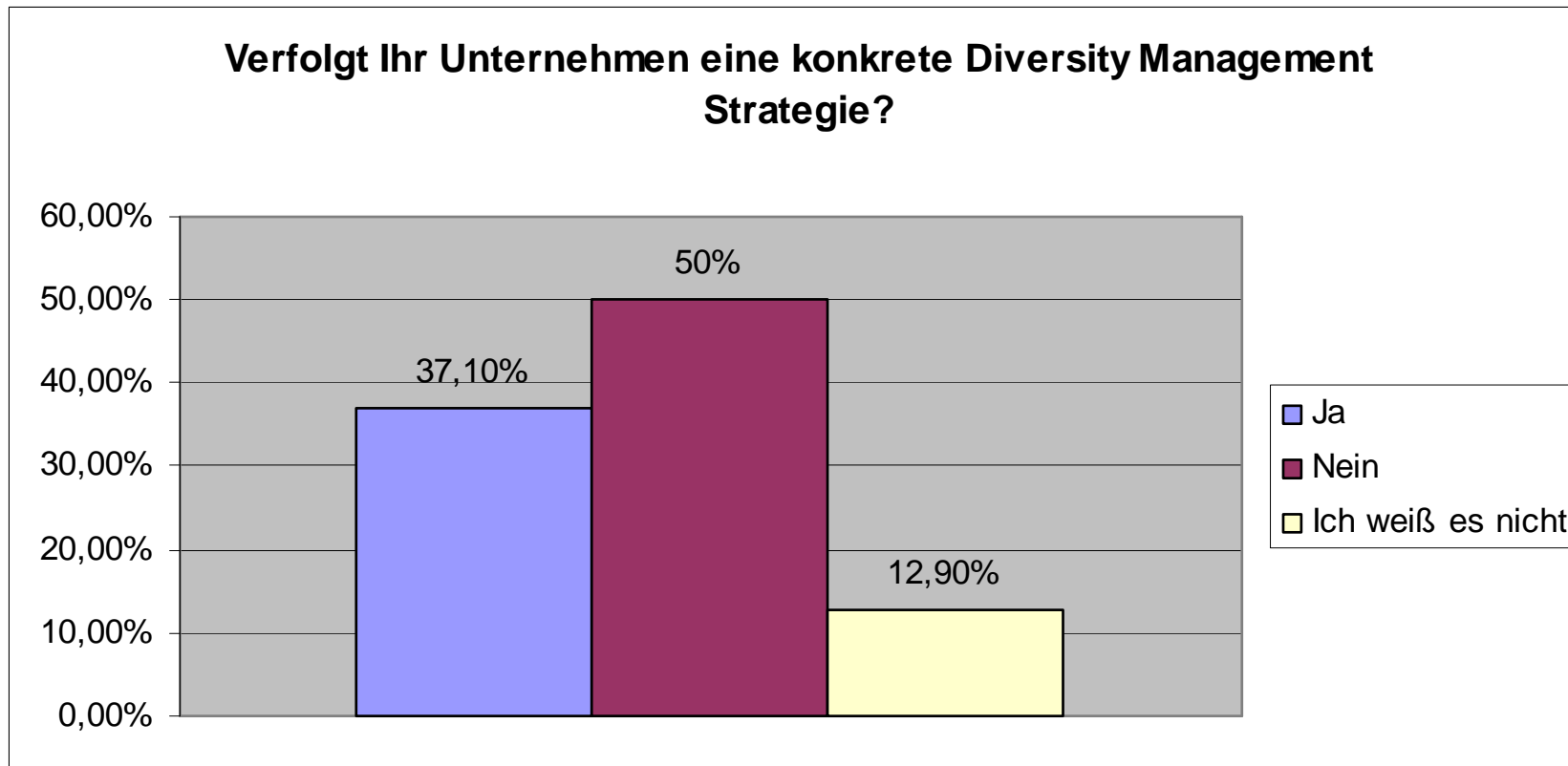
N=61

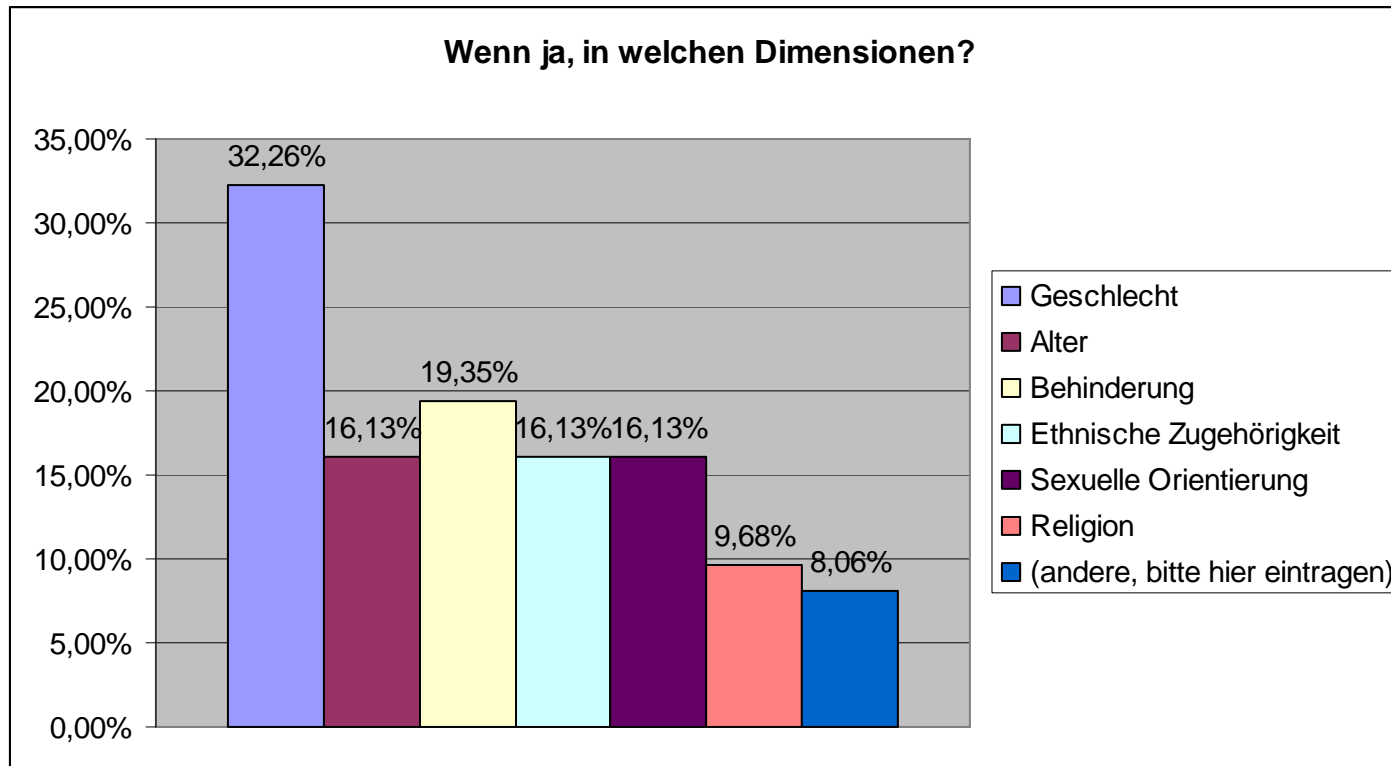
Durchschnittliches Alter der Befragten: 36,8

Diagrammauswertungen:

In der Regel wird unter Diversity Management die systematische Handhabung von personeller Vielfalt verstanden. Wir laden Sie jetzt ein Ihre Identitätslandkarte zu bilden. Welche dieser Dimensionen sind für Sie persönlich wichtig?

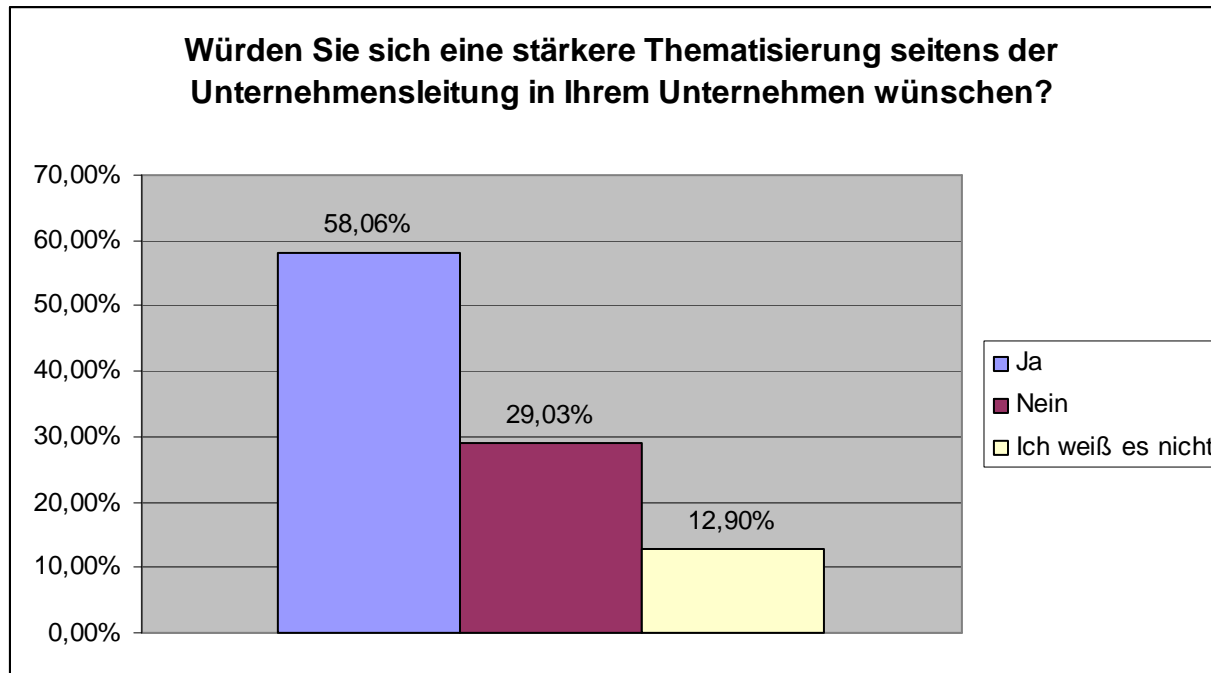




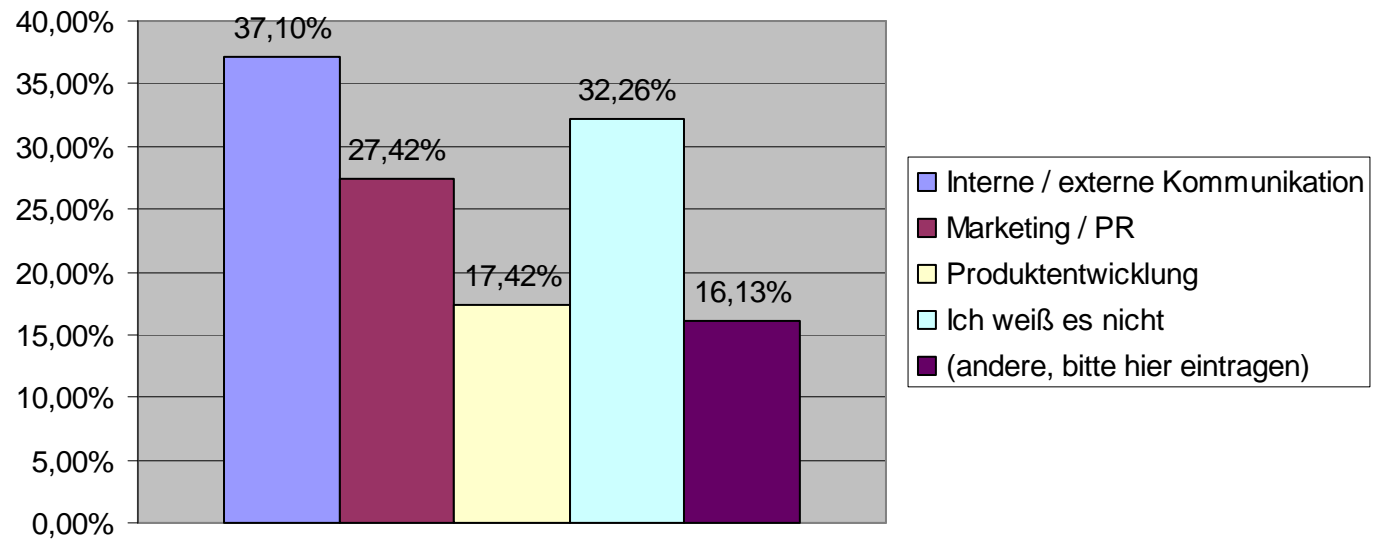


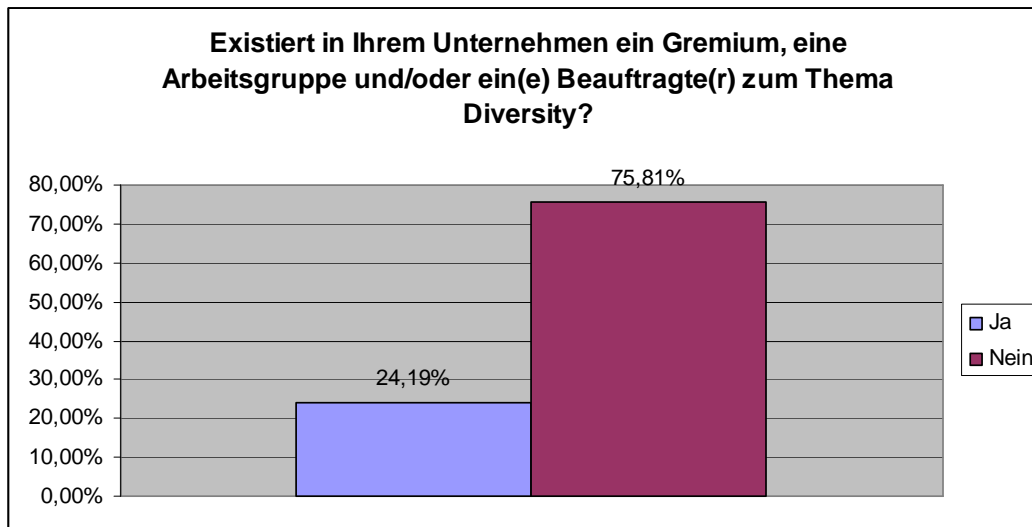
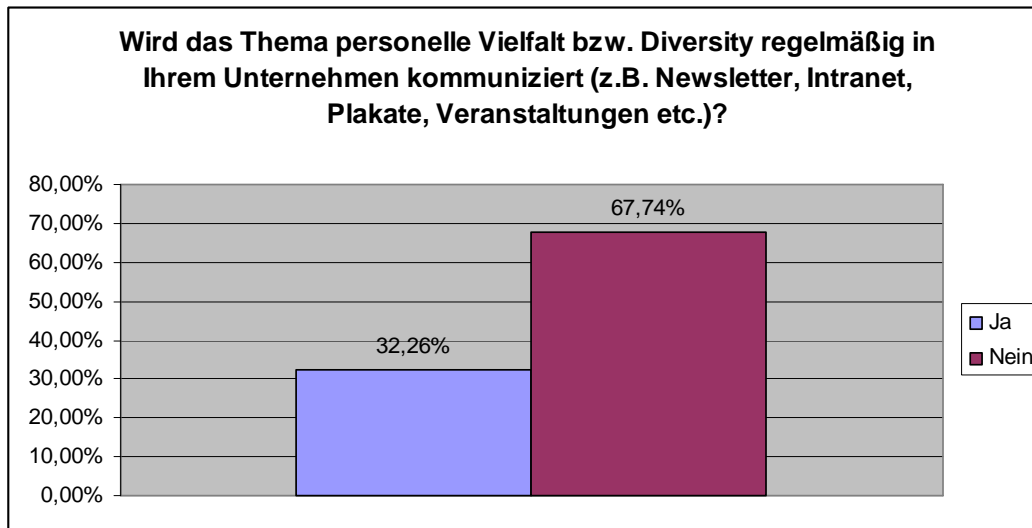
Wenn nein, im kommenden Jahr geplant?

Ja: 6,45% Nein: 48,39%



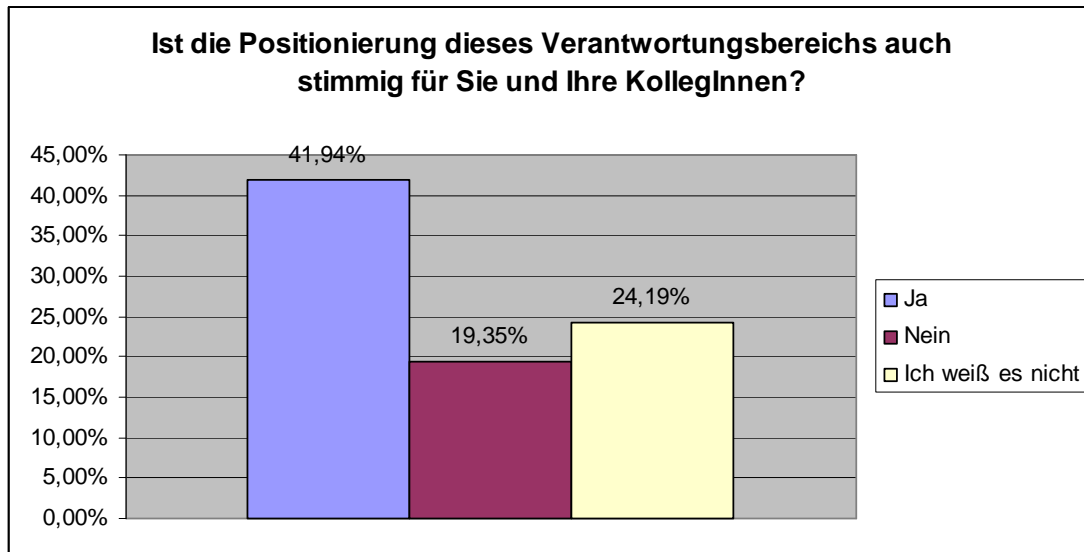
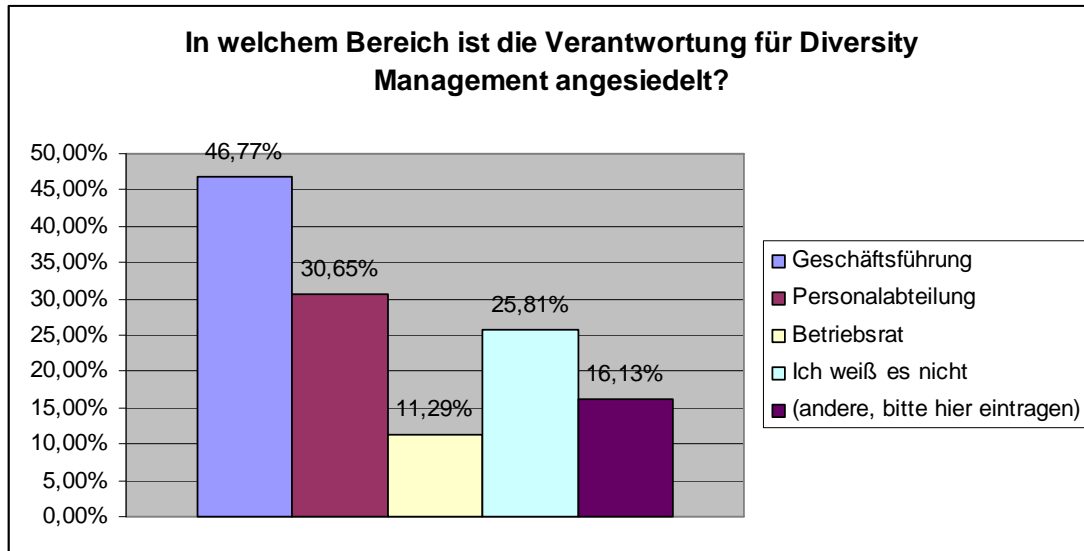
Viele Unternehmen verwenden Vielfalt über die Personalarbeit hinaus zur Ansprache von neuen Zielgruppen, z.B. in der Produktentwicklung und im Marketing. In welchen Bereichen setzt Ihr Unternehmen Diversity Management ein?

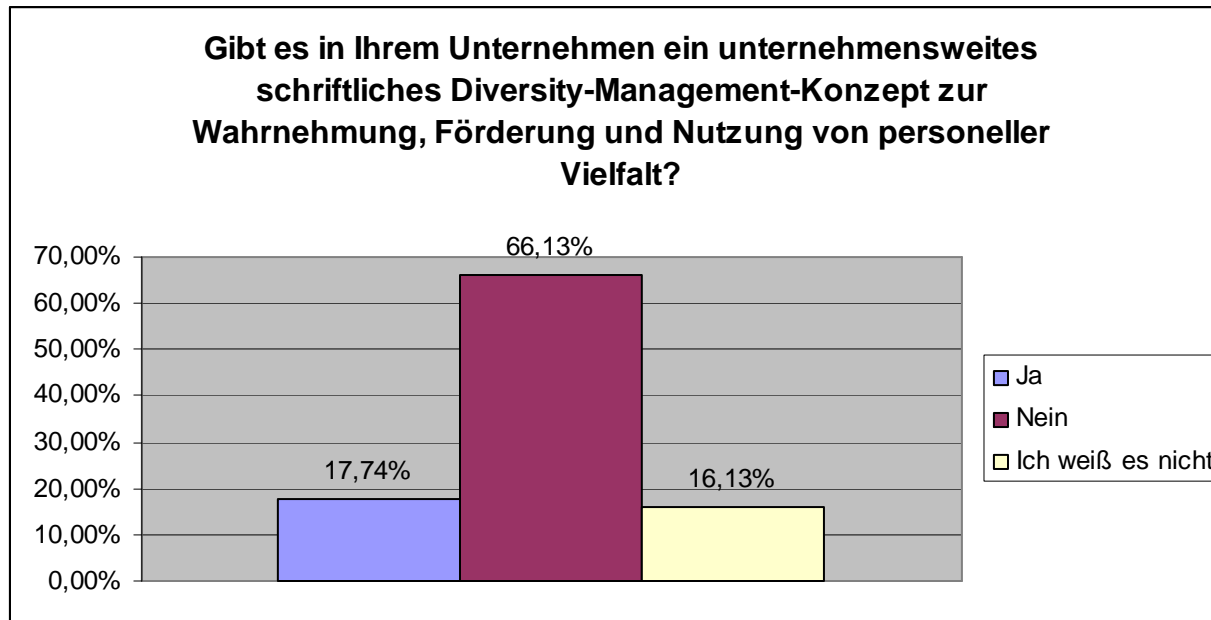


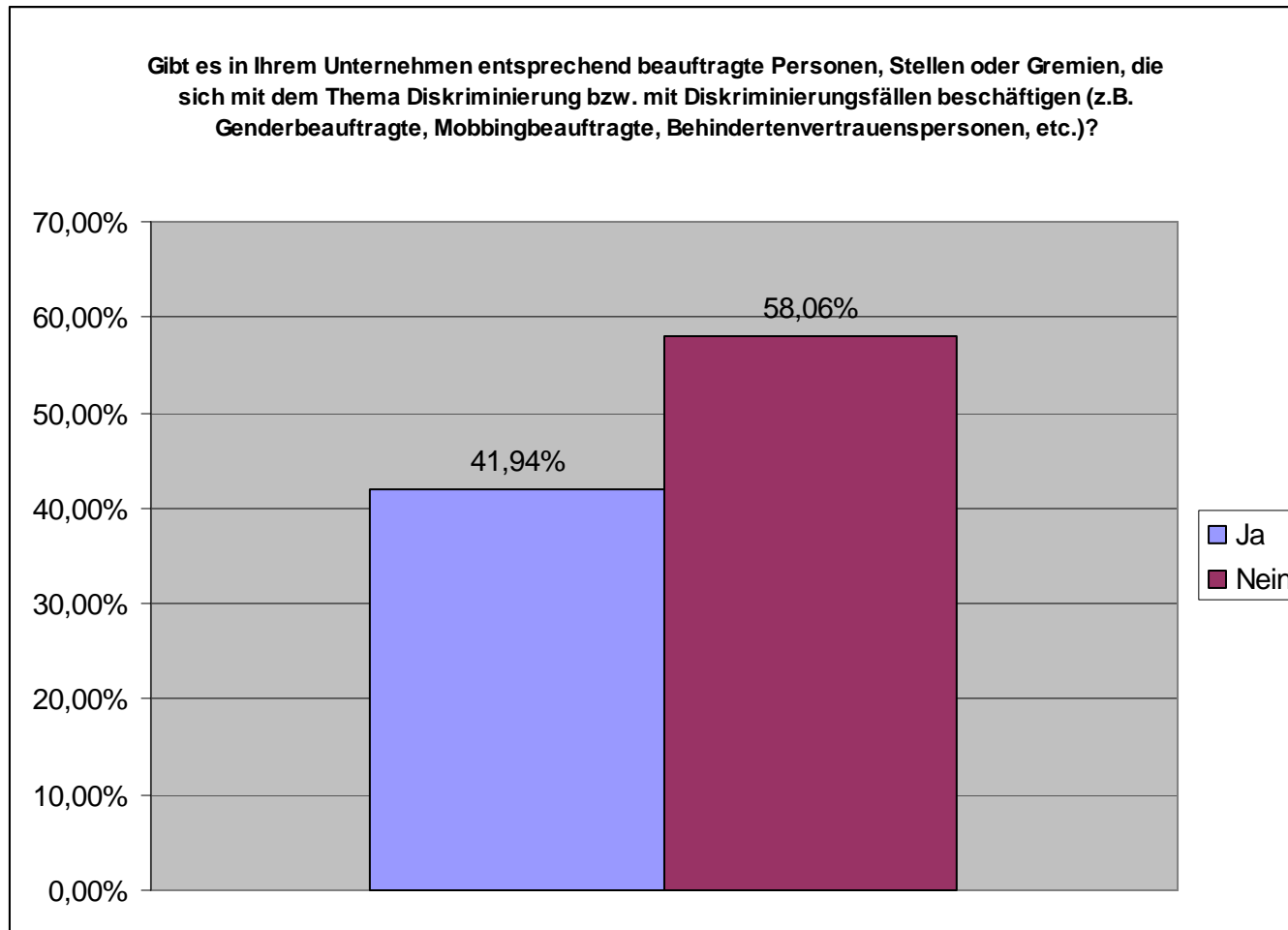


Wenn nein, im kommenden Jahr geplant?

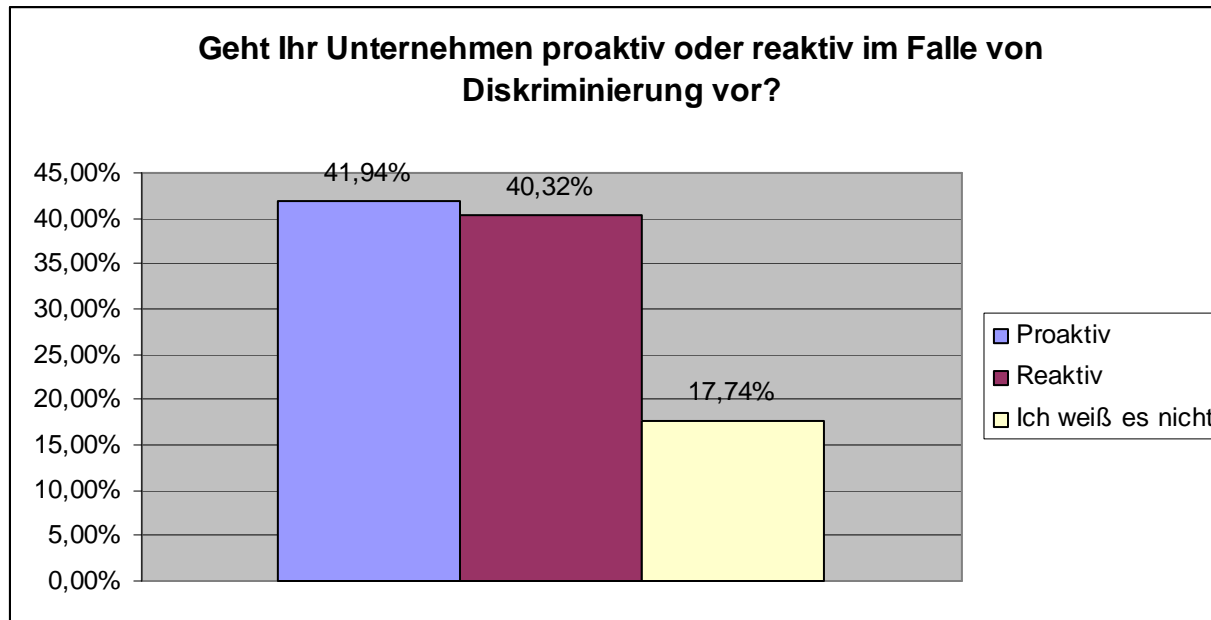
Ja: 0,00% Nein: 67,74%

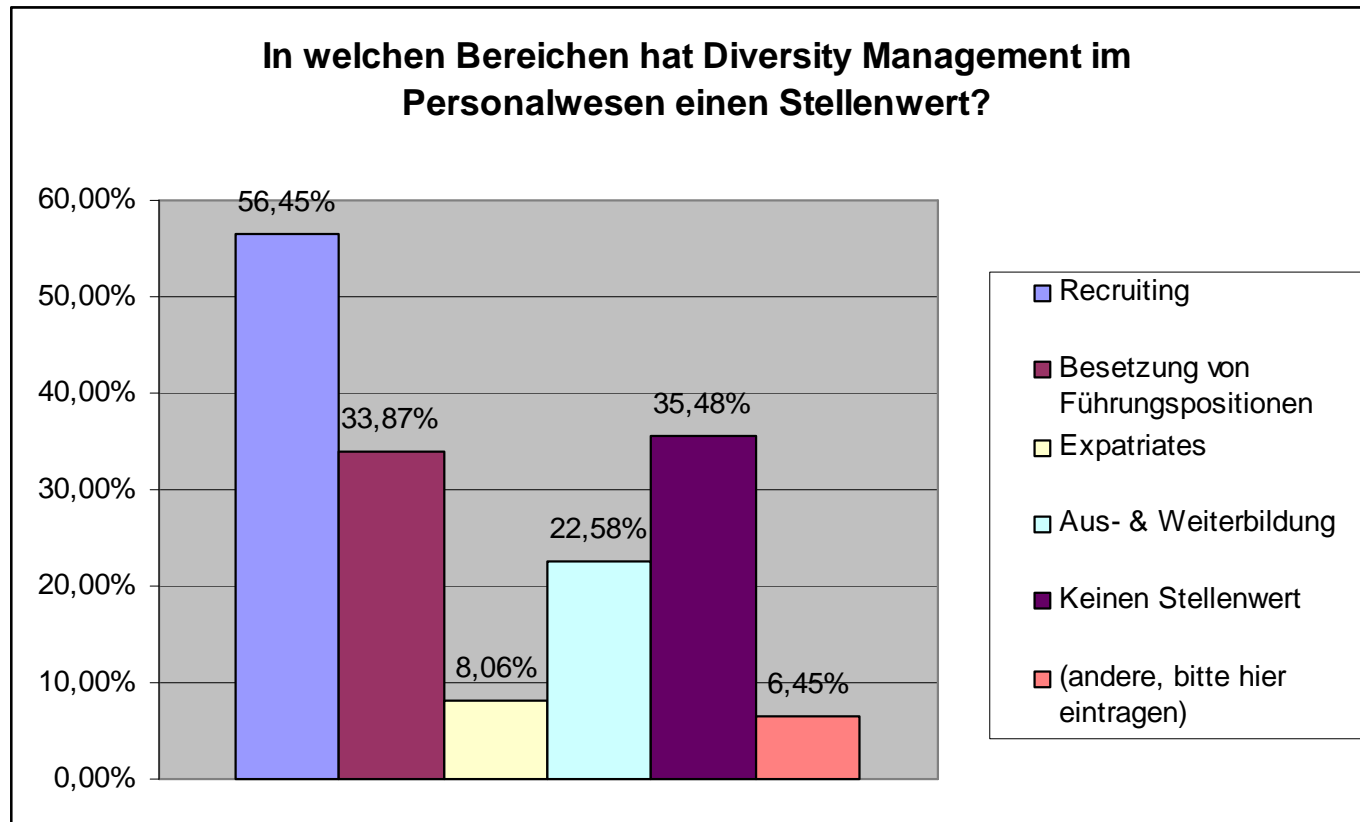


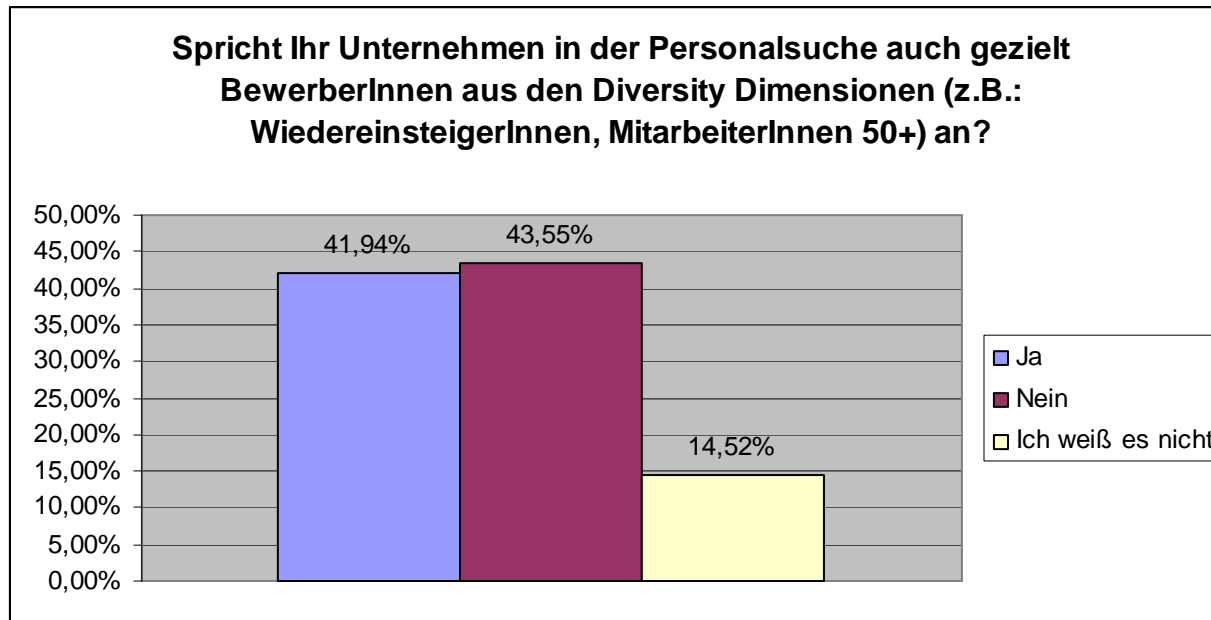




Wenn nein, im kommenden Jahr geplant?
Ja: 0% Nein: 50%

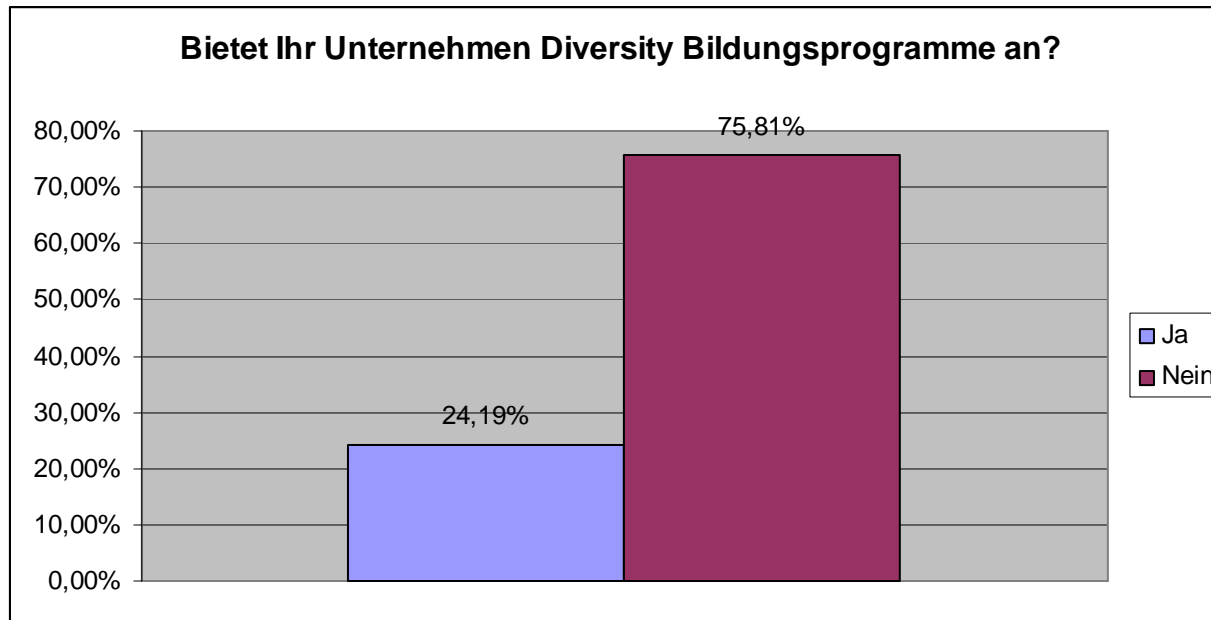






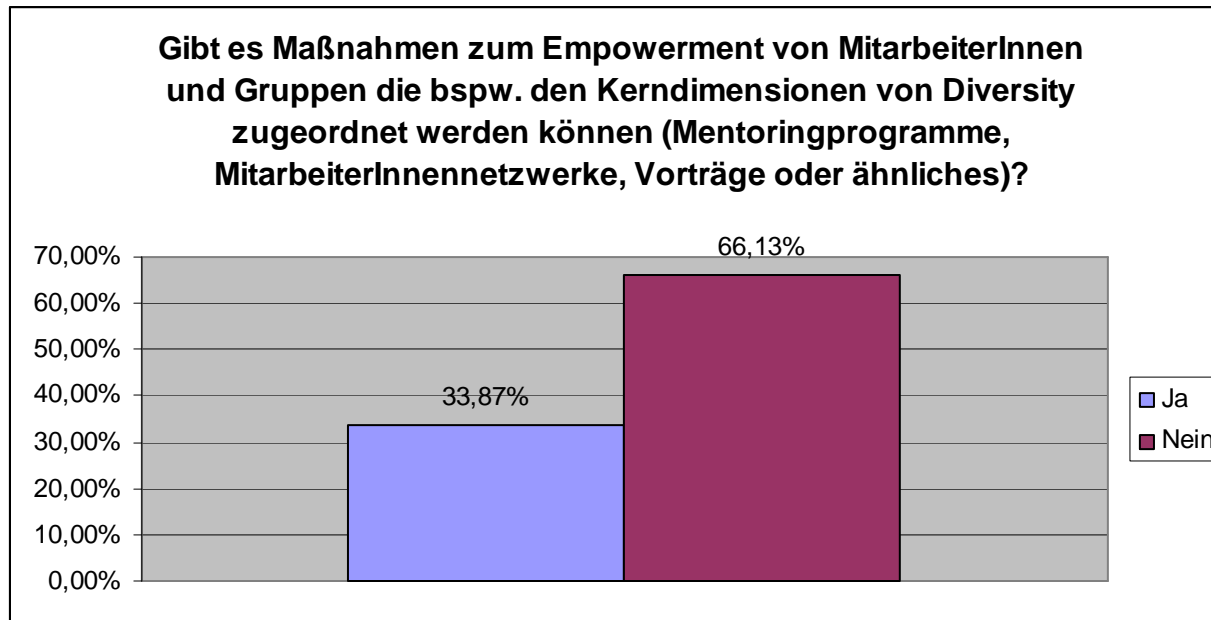
Wenn nein, im kommenden Jahr geplant?

Ja: 3,23% Nein: 29,03% Ich weiß es nicht: 22,58%



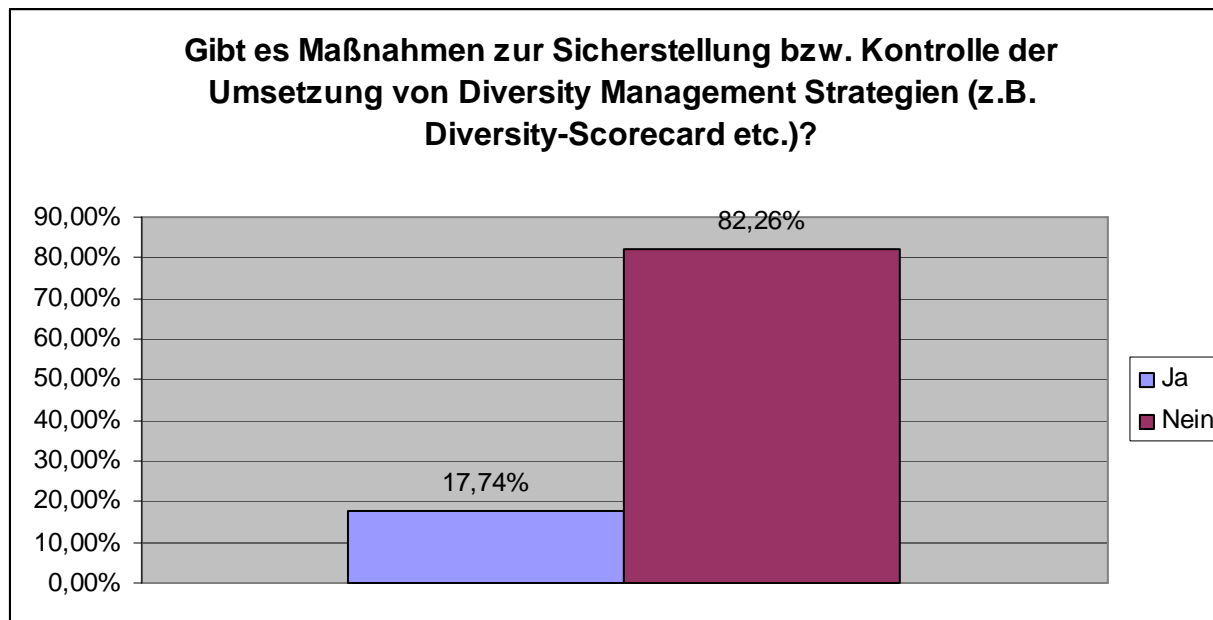
Wenn nein, im kommenden Jahr geplant?

Ja: 1,61% Nein: 59,68%



Wenn nein, im kommenden Jahr geplant

Ja: 0 % Nein: 54,84%

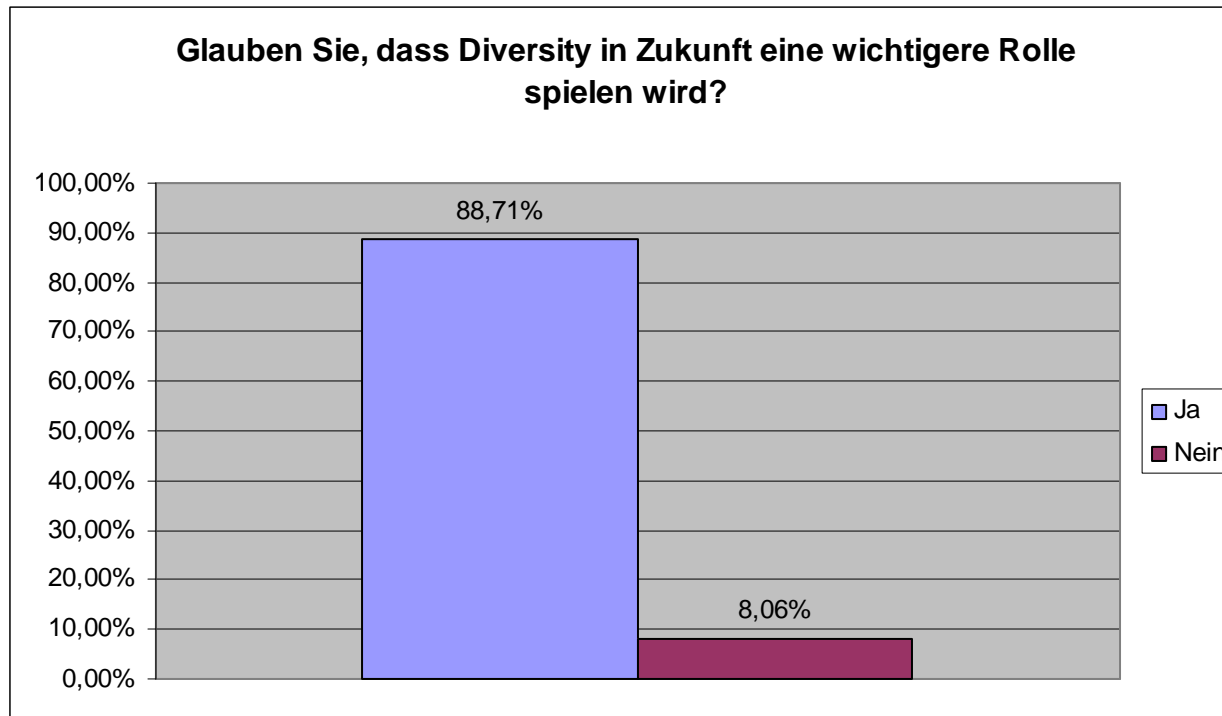


Wenn ja, welche?

Nr.	Textfeld 1	Textfeld 2	Textfeld 3	Textfeld 4	Textfeld 5
1.	Monitoring der Personalstruktur, z.B. nach Geschlecht				
2.	Mitarbeiterinnengespräche	Führungskräfteschulungen	Individuelle Arbeitszeitmodelle	Supervision	Gemeinsame Verbesserung des Arbeitsplatzes
3.	es gibt eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die gendergerechte Behandlung einfordert				
4.	Datenanalyse (KPIs)				
5.	diverstyintegrierte Steuerungslandkarte				
6.	Befragung, Zielvereinbarung für Senior Management				

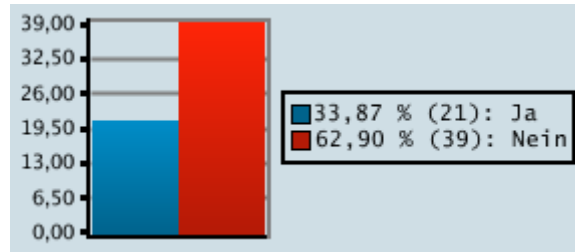
Können Sie aus Ihrem Unternehmen ein Best-Practice-Beispiel beschreiben (optional) ?

Nr.	Antwort
1.	Einführung von Gender-Trainings
2.	nein
3.	Gestaltung des Speiseplans im MitarbeiterInnenrestaurant passend für unterschiedliche Konfessionen, Einsatz von gehörlosen Mitarbeitern im Lagerbetrieb und Unterstützung der Integration durch Gebärdendolmetsch bei Veranstaltungen und Kursen in Gebärde für Interessierte, gezieltes Recruiting von MitarbeiterInnen 50+, Belegschaftsstruktur m/w nahezu 50:50, aus mehr als 25 Nationen, mehr als 1/3 weibliche Führungskräfte, etc...
4.	noch nicht
5.	nein
6.	www.careermoves.at
7.	GM & Diversity Stabsstelle verbreitet langsam die basis an GM&Diversity-Interessierten :)
8.	fast 60% Frauenanteil im Unternehmen
9.	alle Best Practice cases beziehen sich an Produktkosten Optimierung
10.	Spezielle Förderung von Wiedereinsteigerinnen nach Karenz
11.	leben als kleines unternehmen vielfalt und toleranz durch offenes betriebsklima und offener homosexualität des geschäftsführers
12.	1) dzt. im Aufbau: Arbeitsgruppe "code of conduct" - begleitet insbesondere bei diversity-spezifischen Konflikten im Unternehmen 2) Jahresspezifische Diversity Schwerpunkte: 2009-2010 Religion&(Homo-)Sexualität 3) Diverstiy-Freitage & Diversity Management als Querschnittmaterie in den Kursangeboten 4) Diversity Management Beratung für Organisationen und Unternehmen (z.B. im Rahmen des Projekts Unternehmensservice) 5) Diversity Ball (nächster Termin 24.4.10) 6) Diversity ScoreCard --> diverstiy-integrierte Steuerungslandkarte 7) diversity-orientiertes Rekrutierung (obwohl nicht spezifisch nach DiM-Kriterien rekrutiert wird, so existiert ein diversity-orientiertes Personalcontrolling, das die Vielfalt der Personalbesetzung im Blick hält) 8) diversity-orientierte Weiterbildungs- und Karriereplanung 9) Preise: Meritus & Frauen/Familienfreundlichster Workplace
13.	Ladies-Lunch, Intranetbereich unter Unternehmensstrategie, Vortrag bei Personalversammlung, Seminarreihe, Gay Manager's Meeting in der Konzernzentrale



Haben Sie Interesse an weiteren Kontakten, Infos, Seminaren etc.?

Fragetyp: Ja / Nein - Radiobuttons



Mit welchen ersten Maßnahmen würden Sie bei der Implementierung von Diversity Management beginnen?

Nr.	Textfeld 1	Textfeld 2	Textfeld 3	Textfeld 4	Textfeld 5
1.	Professioneller Aufbau von Genderkompetenz	Integration von Personen mit Migrationshintergrund	Heterogene Altersstruktur		
2.	Kompetenz-/Talentematrix				
3.	Akzeptanz von Behinderung am Arbeitsplatz				
4.	Betriebsratswahl				
5.	Bestandsaufnahme über die vertretenen Kerndimensionen (sofern möglich)	Durchforsten der Prozesse nach Diversity- "Feindlichen" Themen (z.B. Recruiting)	Information und Kommunikation an die MaInnen		
6.	Weiterbildung				
7.	Für einen Einzelunternehmer passt diese Befragung nicht.				
8.	Identifikation von Zielgruppen	Aufsetzen einer Diversity Charter	Identifikation eines/einer Beauftragten	Interne Kommunikation	
9.	Stakeholder-Analyse	weg vom Berater-getriebenen Thema hin zu einer zwischenmenschlichen Praxis			
10.	MitarbeiterInnenumfrage				
11.	Gesamtatmosphäre im Unternehmen	schaffen - Unterschiede als Stärken des	Teams hervor heben		
12.	Analyse der derzeitigen Situation	Aufklärung der Mitarbeiter	Informationen über diversity		
13.	keine ahnung				
14.	Beim Management Bewußtseinsbildung schaffen.				
15.	Gleichstellung bei Vergabe und Bezahlung von Jobs				
16.	IST Analyse				

17.	Bewusstsein schaffen				
18.	Bewusstsein schaffen	Know How aufbau Diversity	Know How aufbau Diversity Tools (Diversity Scorecards,...)	Regelmäßige Vernetzungstreffen	Anlaufstelle bei Fragen
19.	Ansprechen, organisieren, daran arbeiten				
20.	MitarbeiterInnen-Information				
21.	Bewerber mit Migrationshintergrund bevorzugen				
22.	-tw. und wahlweise Mngmt. Tausch	- DiM in Seminaren und Trainings gefördert			
23.	Aufmerksam machen	in Bewusstsein rufen	Schwerpunktaktionen		
24.	Geschlechterparität	Altersgerechte Arbeitsgestaltung	Aufnahme von Behinderten über gesetzliches Maß hinaus		
25.	Recruiting				
26.	ist schon am Laufen				
27.	Analyse des Systems	Workshops	Sensibilisierung		
28.	Evaluierung				
29.	Awareness Aktion (Poster)	D&I Champion installieren	D&I Thema aus HR-Bereich ins Business transportieren		