

DIVERSITY MANAGEMENT – wieviel Vielfalt verträgt ein Unternehmen?



Online-Umfrage von Secretary Search Personalberatung
in Kooperation mit karriere.at

Laufzeit: 6 Wochen

N=689

Geschlecht: 84,7% weiblich, 15,3% männlich

Familienstand: 31% ledig, 28,7% verheiratet, 31% Lebensgemeinschaft,
9,3% geschieden

Executive Summary

1. Wahrnehmung der Probanden, ob es Diversity Management Zielgruppen im Unternehmen gibt:

Personen **mit Personalverantwortung** meinen:

Ja	85,2%
Nein	14,8%

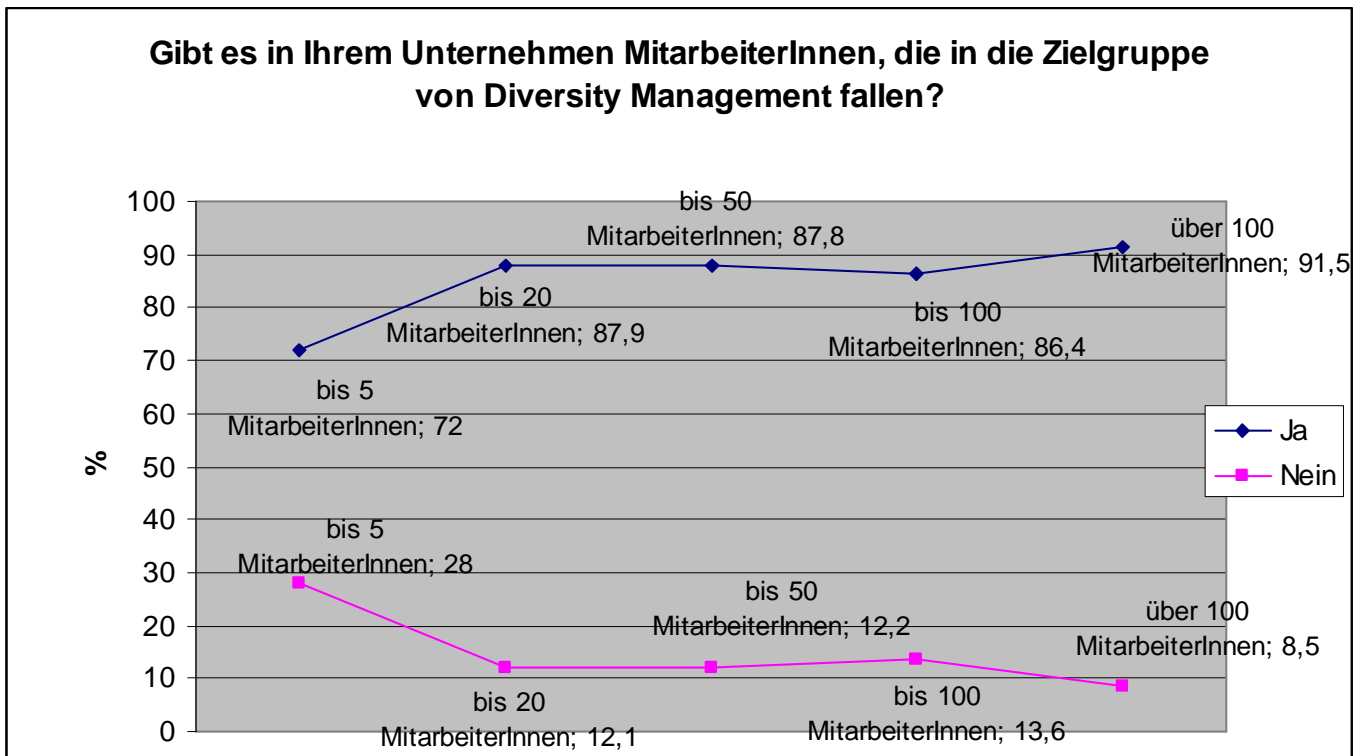
Personen **ohne Personalverantwortung** meinen:

Ja	89,3%
Nein	10,7%

Die Wahrnehmung und das Bewusstsein sind also ähnlich gelagert.

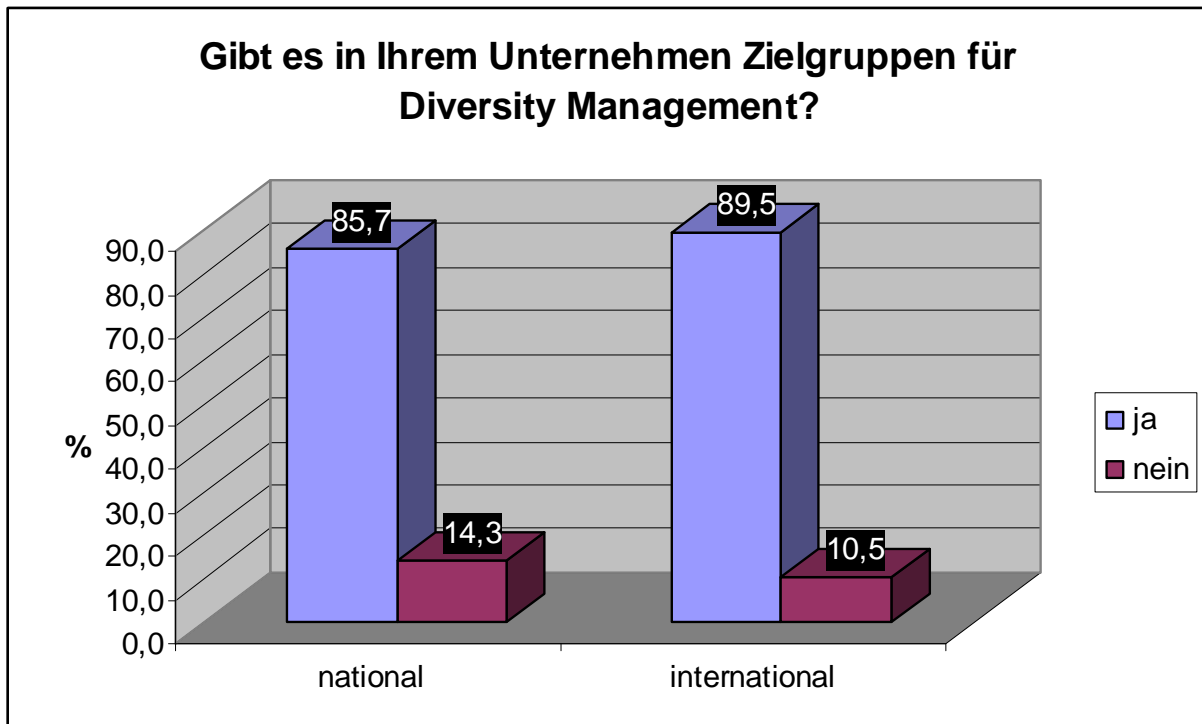
Je kleiner das Unternehmen, umso geringer ist der Anteil an Menschen, die mindestens eine der folgenden Kriterien erfüllen:

- unterschiedliche ethnische Herkunft
- unterschiedliche Religionen
- besondere Bedürfnisse / Behinderungen
- unterschiedliche sexuelle Ausrichtung
- 50 Plus

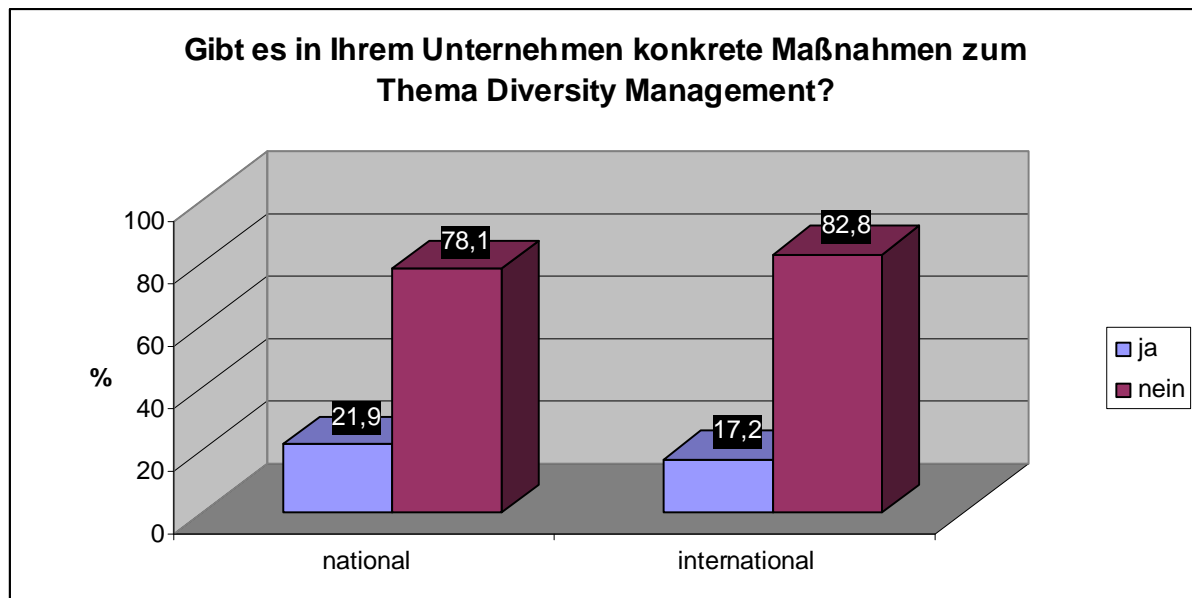


Nur einen **geringfügig größeren** Anteil an Personen im Unternehmen, die mindestens eines der untenstehenden Kriterien erfüllen, gibt es bei **international versus national** agierenden Unternehmen:

- unterschiedliche ethnische Herkunft
- unterschiedliche Religionen
- besondere Bedürfnisse / Behinderungen
- unterschiedliche sexuelle Ausrichtung
- 50 Plus



Erstaunlich . obwohl es in durchschnittlich **88% aller Unternehmen eine Zielgruppe für Diversity Management gibt** . ist das folgende Chart.



Bedarf / Bewusstsein → Thematisierung → konkrete Maßnahmen

Obwohl es in 88% aller befragten Unternehmen Menschen gibt, die in die befragten Kategorien fallen, wird Diversity Management nur in einem Drittel der Unternehmen (27,3%) thematisiert; obwohl sich dies viele MitarbeiterInnen wünschen (65,1%) wiewohl sie nicht unmittelbar von der Thematik betroffen sind (73,2%).

Maßnahmen → Resultate

Positiv zu werten ist, dass jede Art von Maßnahme, ob es konkrete gab oder nicht, eine Verbesserung des Betriebsklimas und eine Erhöhung der Produktivität ergeben hat bzw. diese erwartet würde.

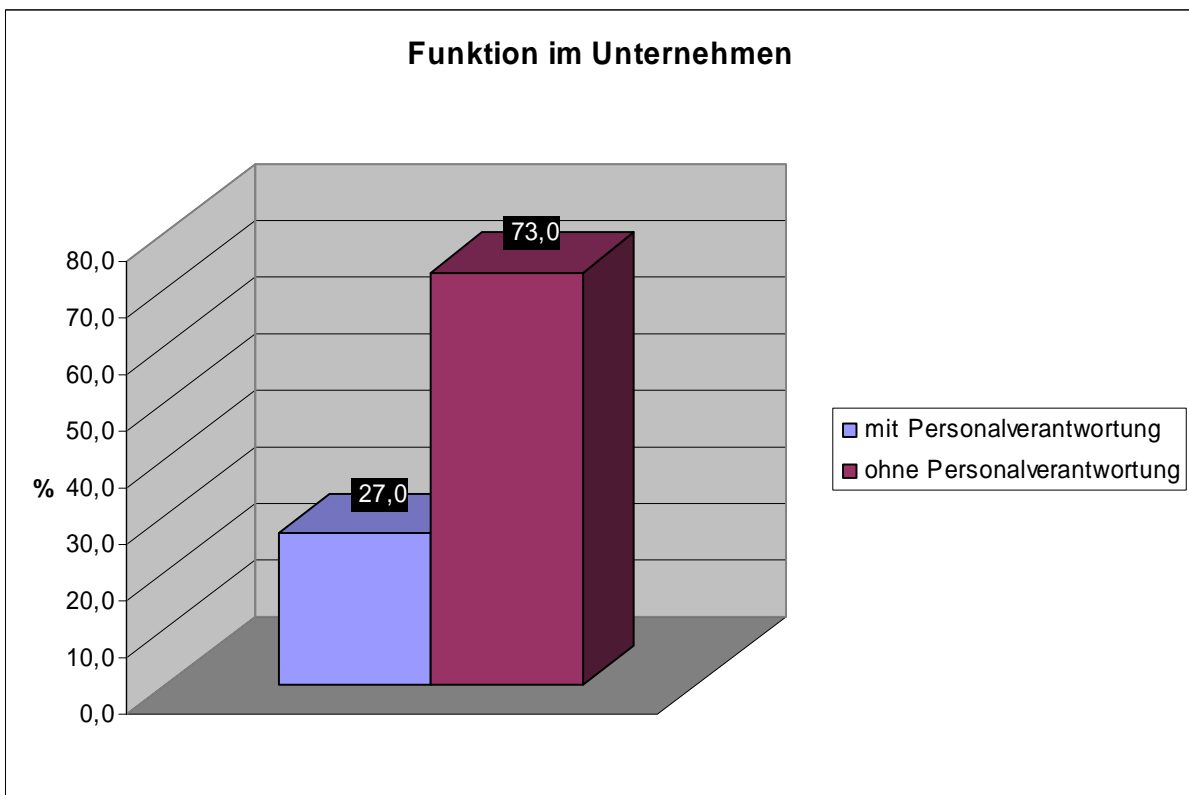
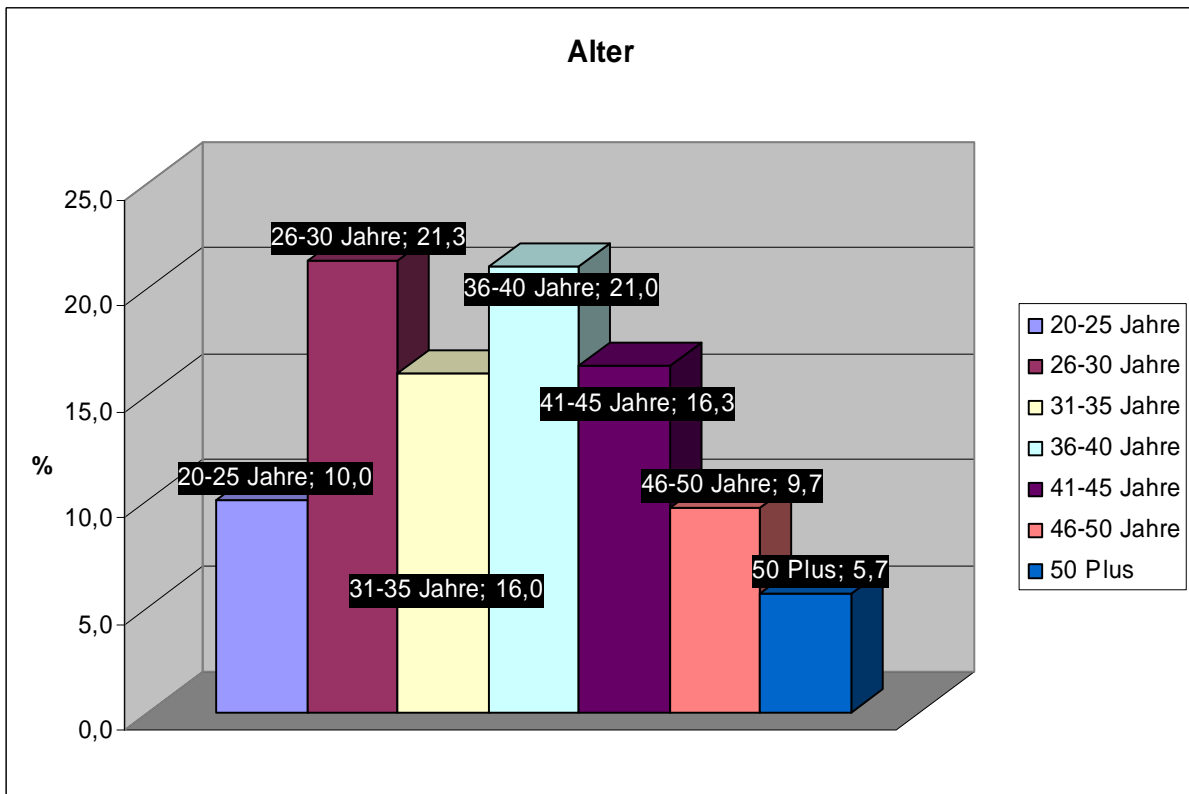
Diskriminierung

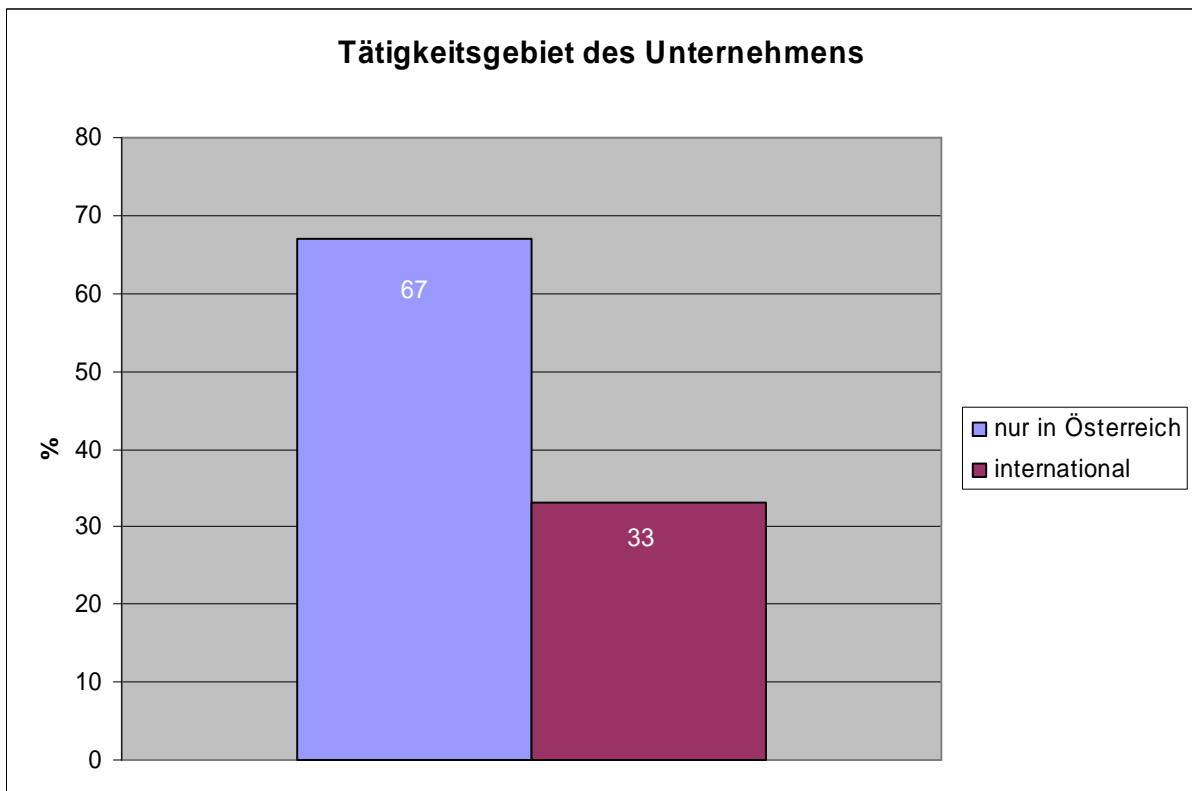
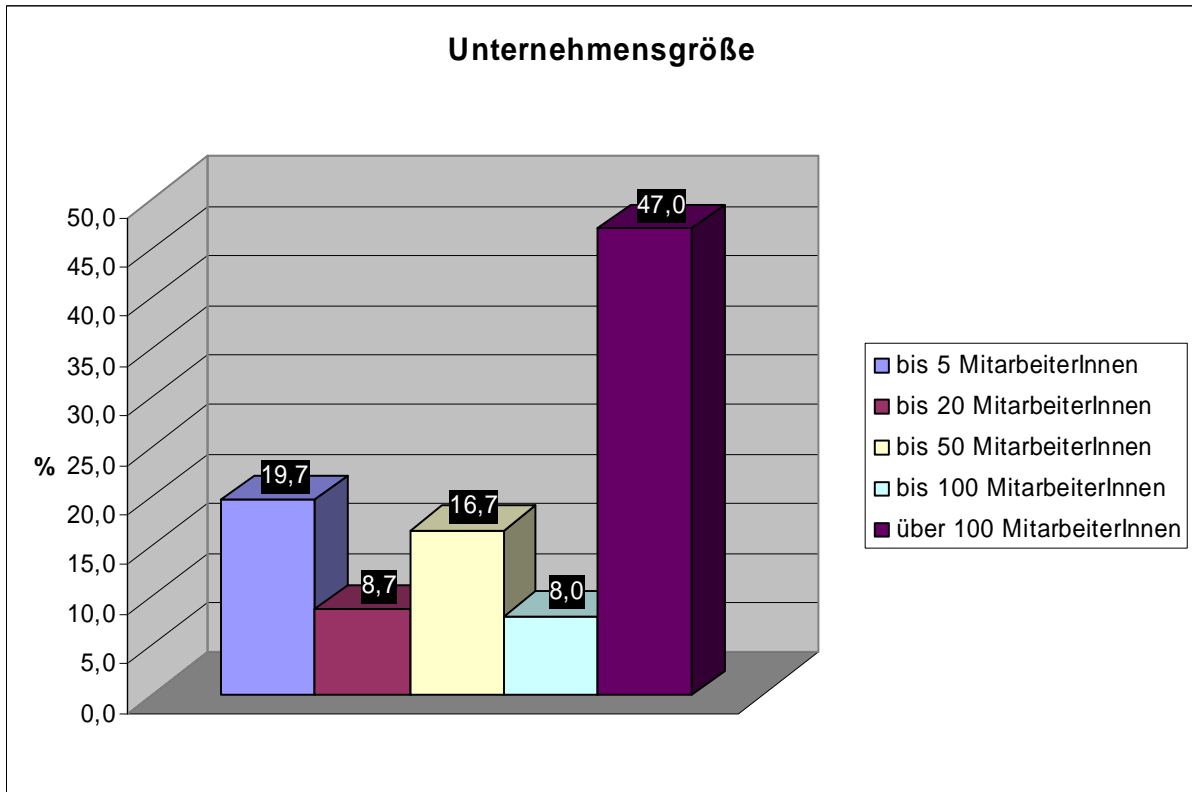
Wenn in Unternehmen Diskriminierungen wahrgenommen wurden, dann mehrheitlich hinsichtlich ethnischer Herkunft & Religion. Die Diskriminierungen fanden hauptsächlich in Form von Mobbing & Chancen bei Aufstiegs- & Entwicklungsmöglichkeiten; in 85% aller Antworten fand jedoch keinerlei Art der Diskriminierungen statt.

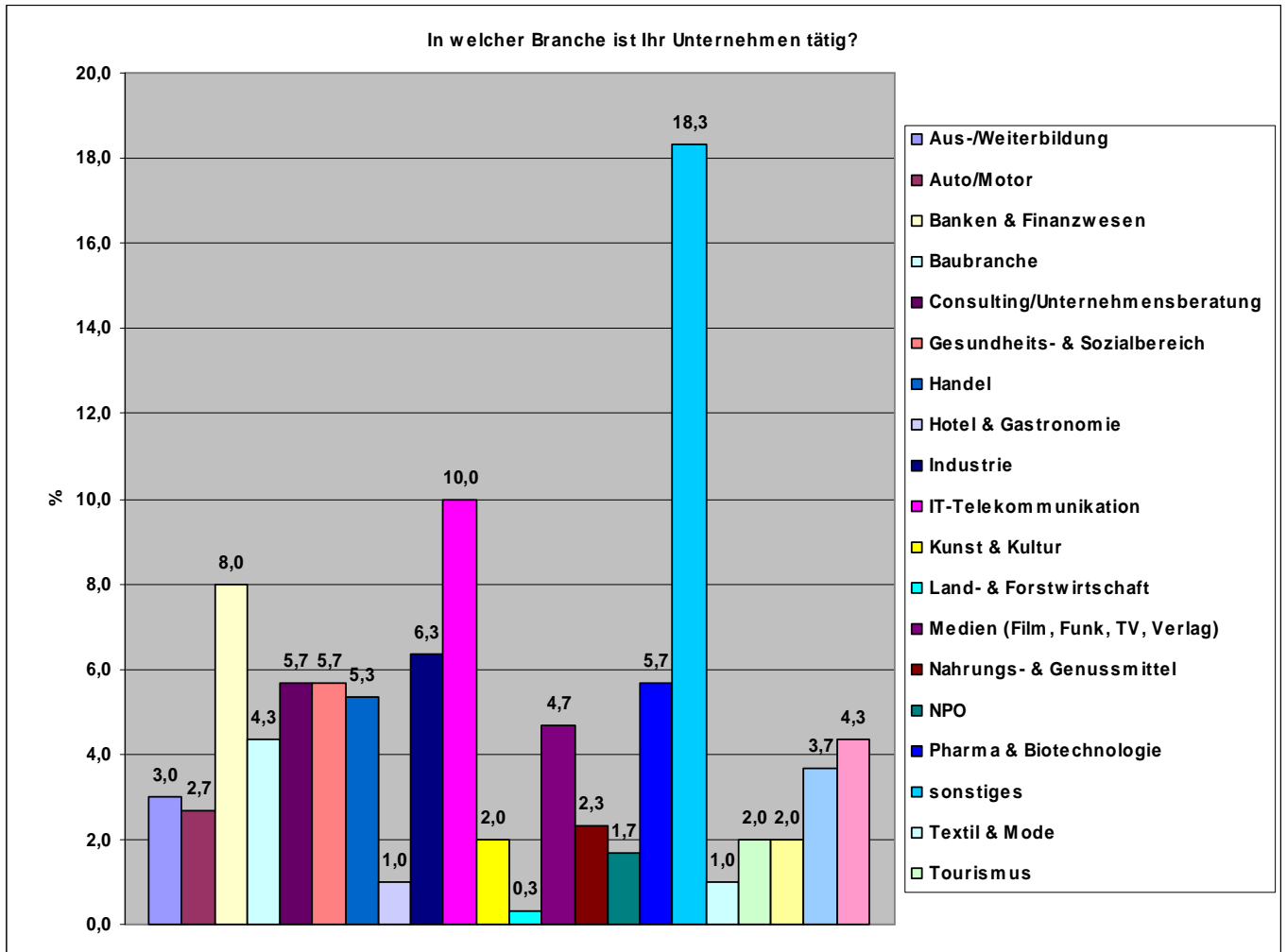
Du-Wort / soziale Kontakte außerhalb der Arbeitszeit → Branchen

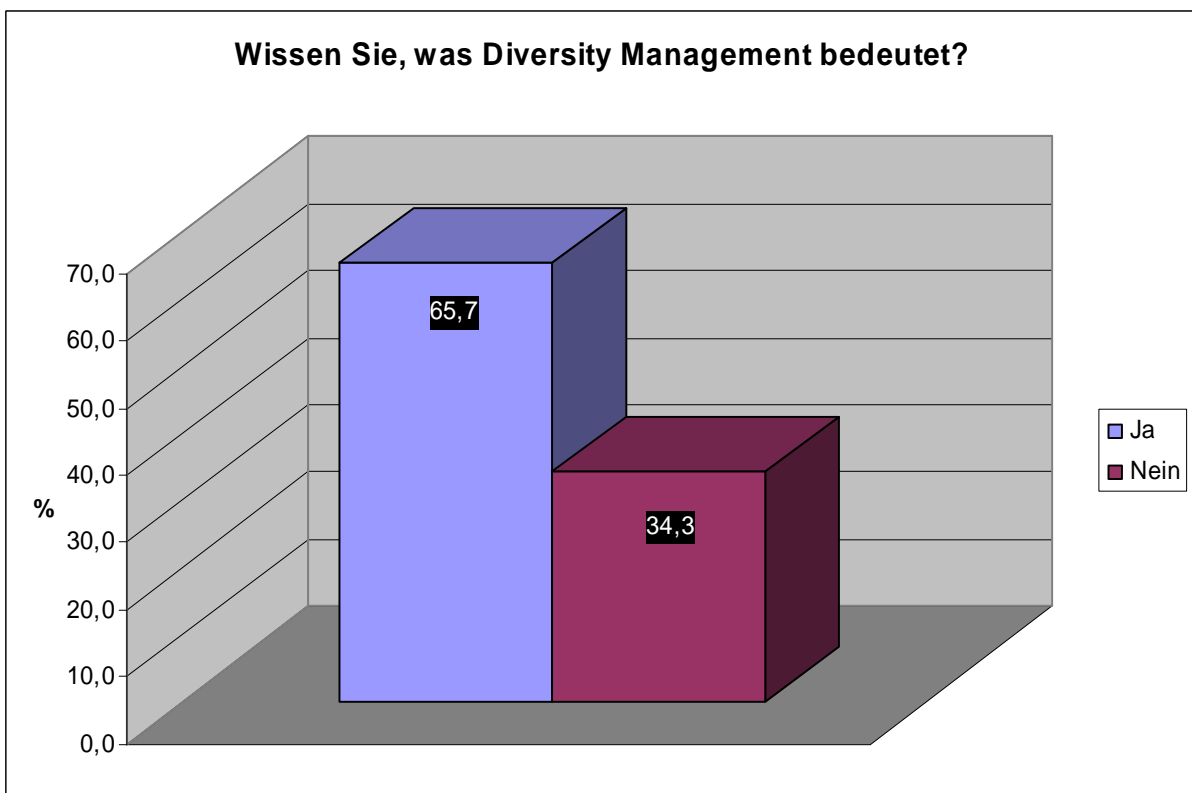
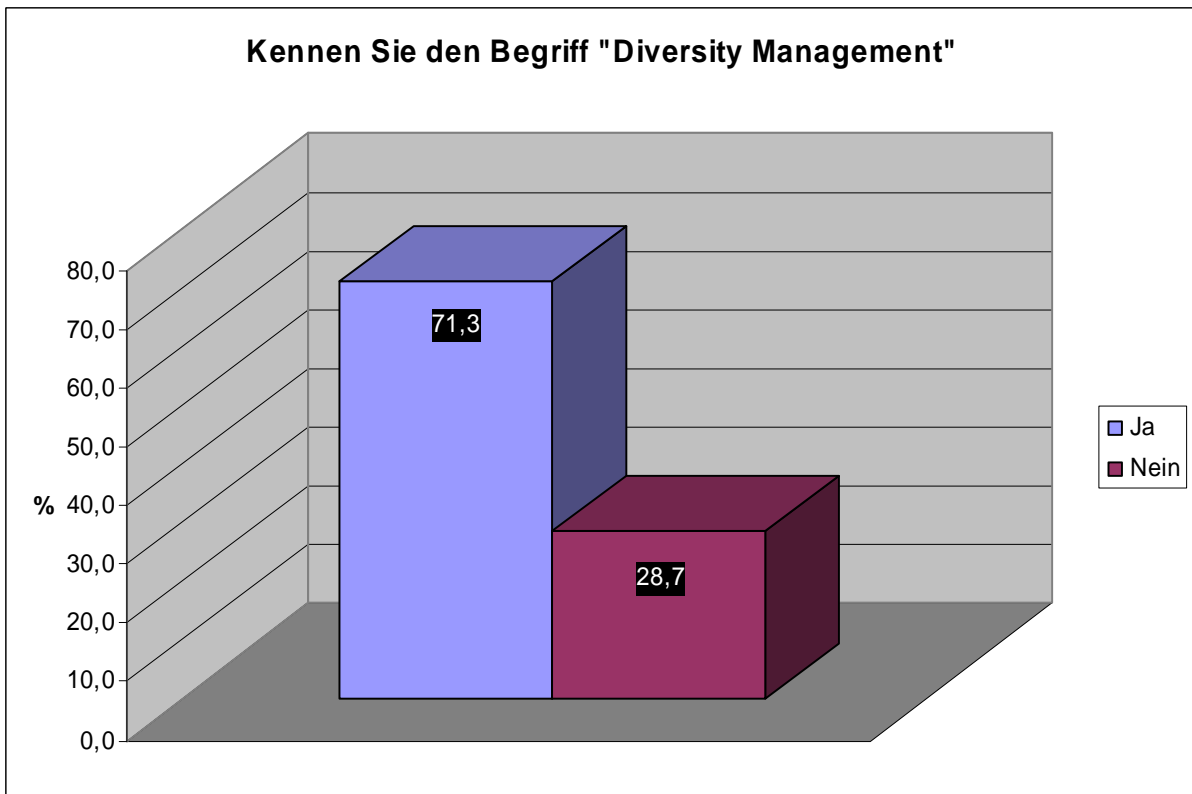
Es zeigt sich, dass in Unternehmen, wo unter Vorgesetzten & Mitarbeitern das Du-Wort bzw. Kontakte außerhalb der Arbeitszeit üblich sind, eine verringerte Rate an Diskriminierung vorzufinden ist; besonders in den Branchen Werbung/PR/Marketing & Wissenschaft/Forschung wird dies gelebt.

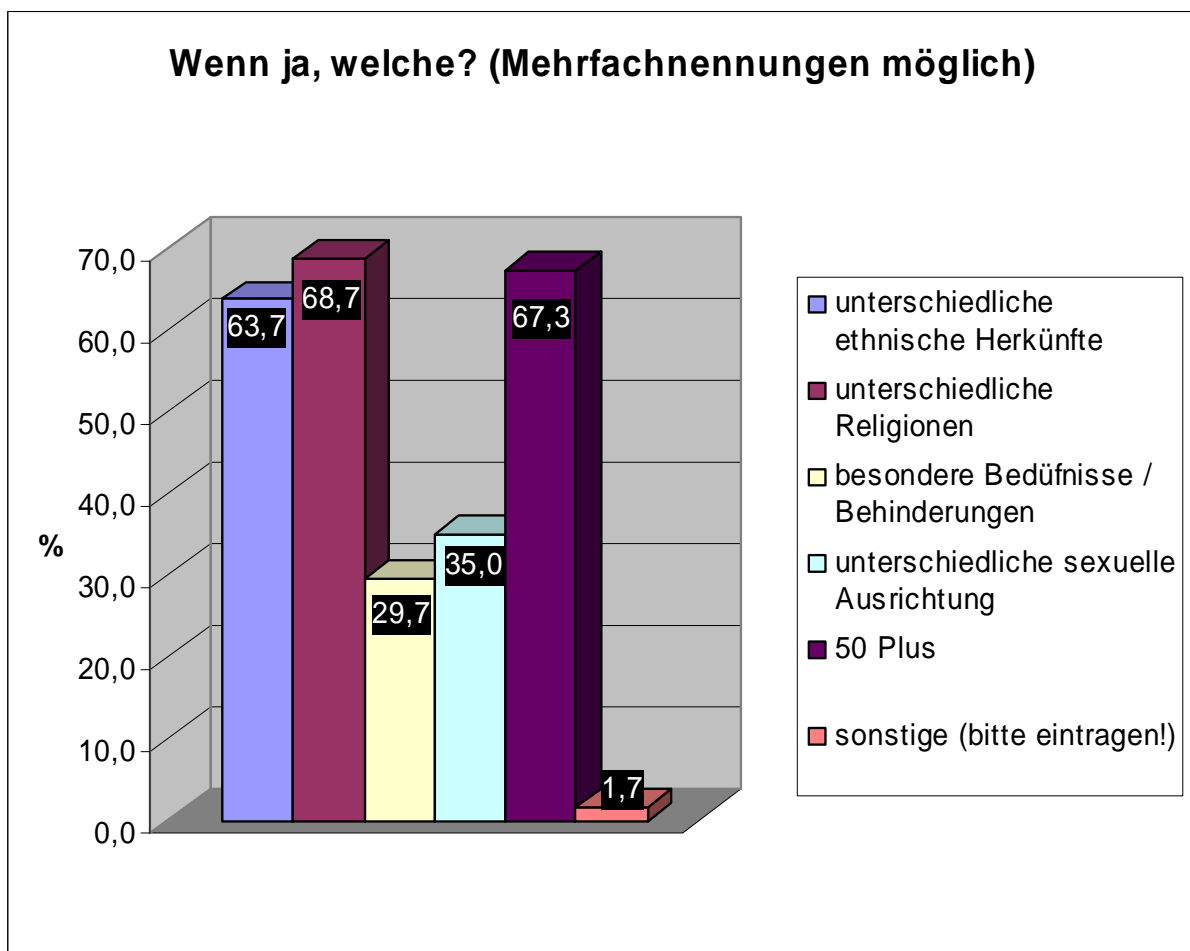
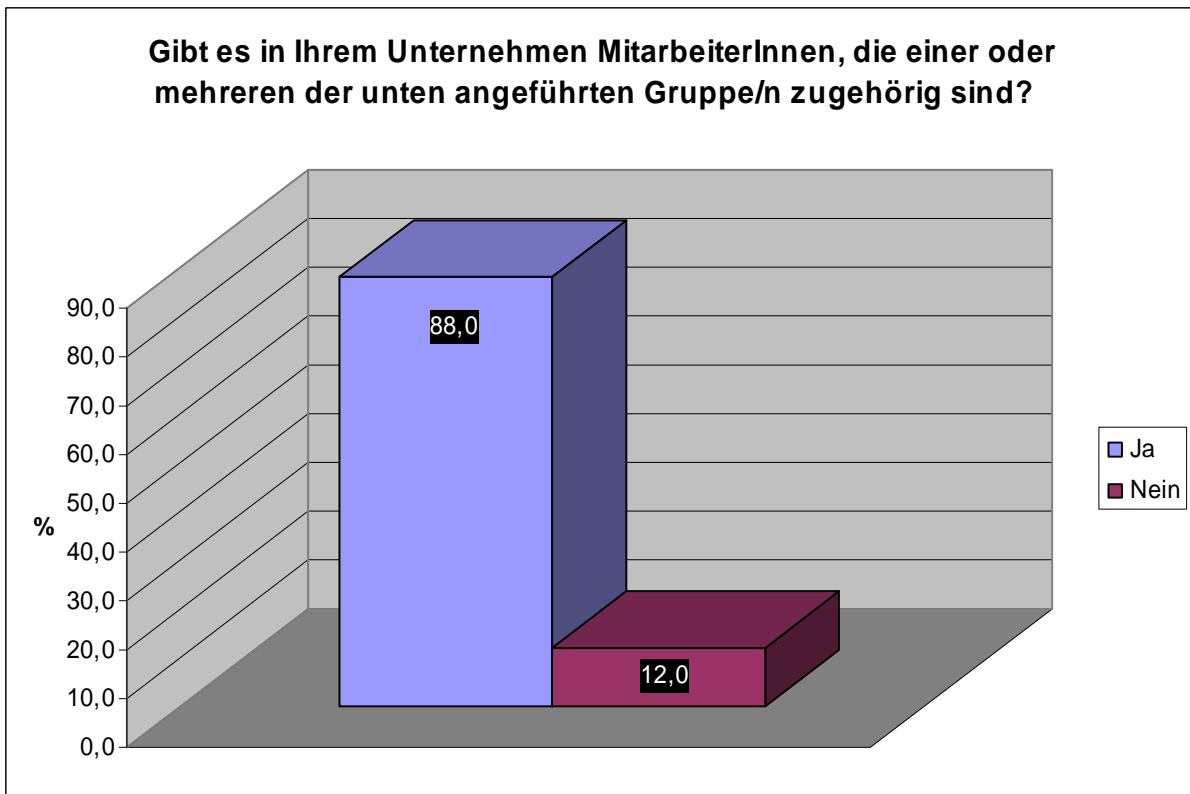
Diagrammauswertungen:

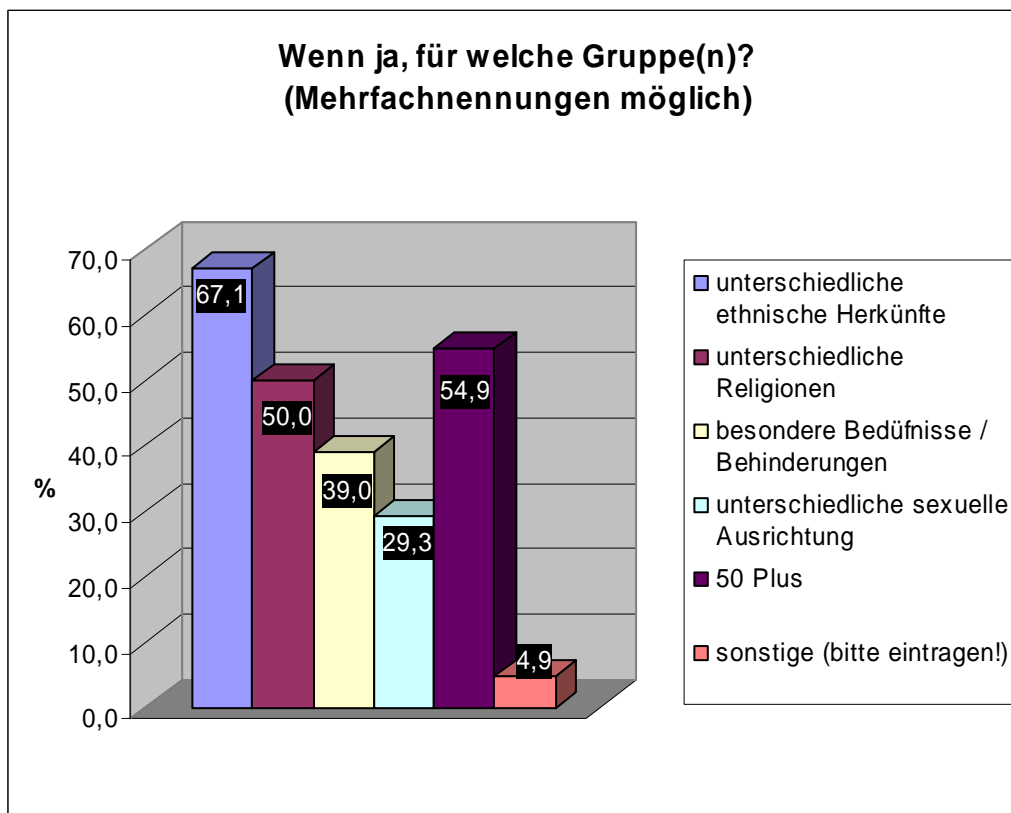
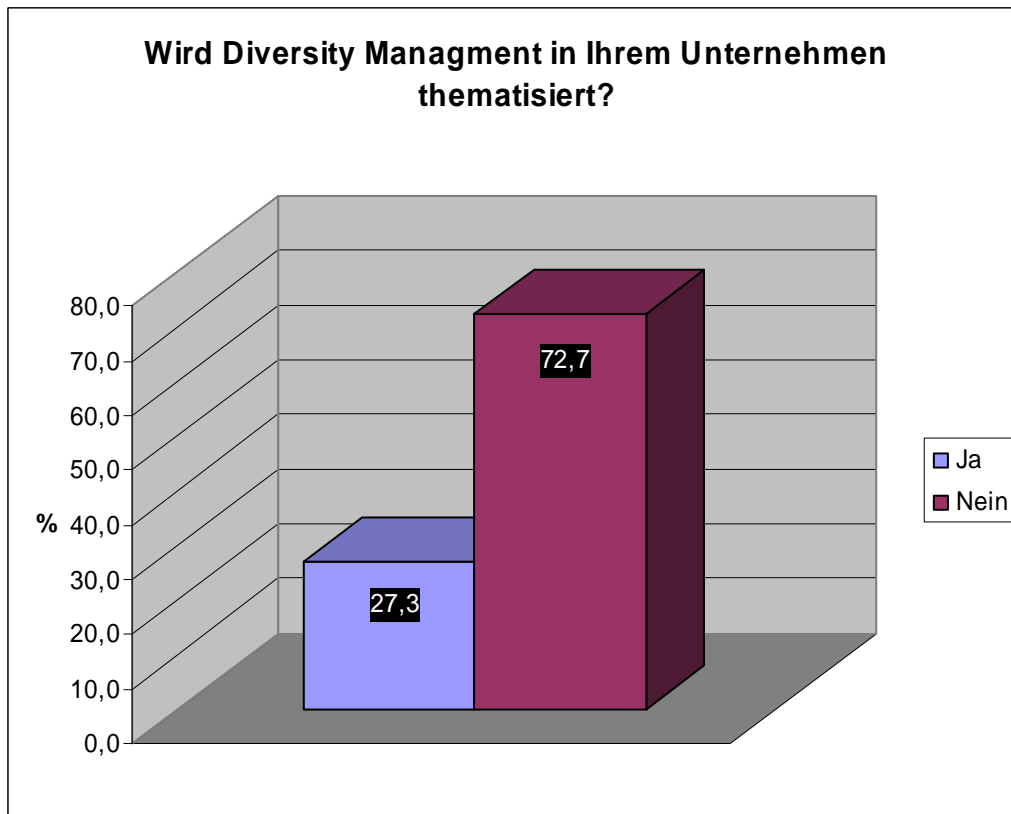


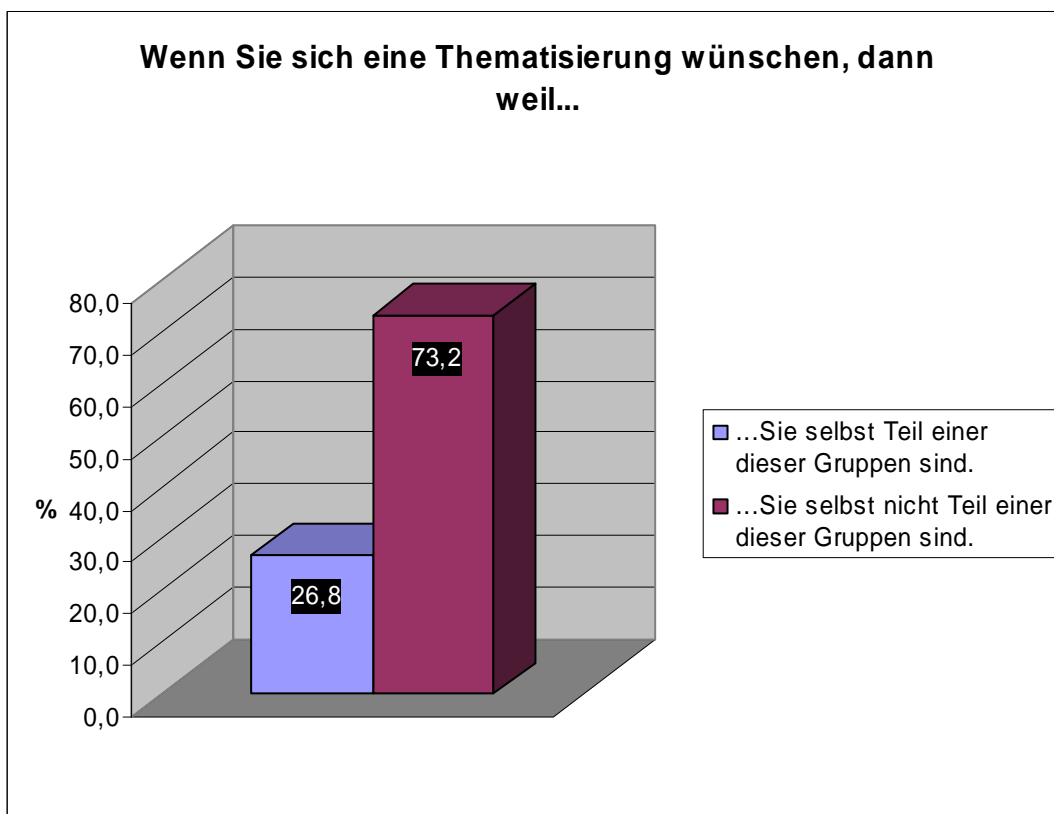
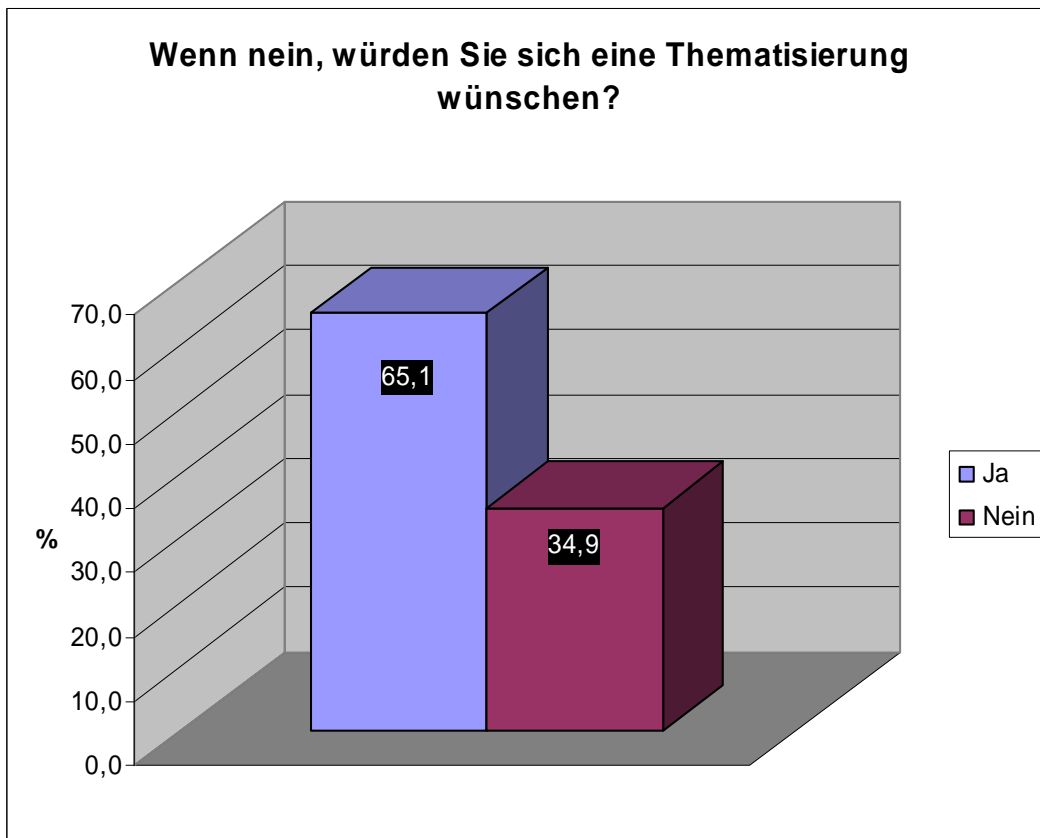


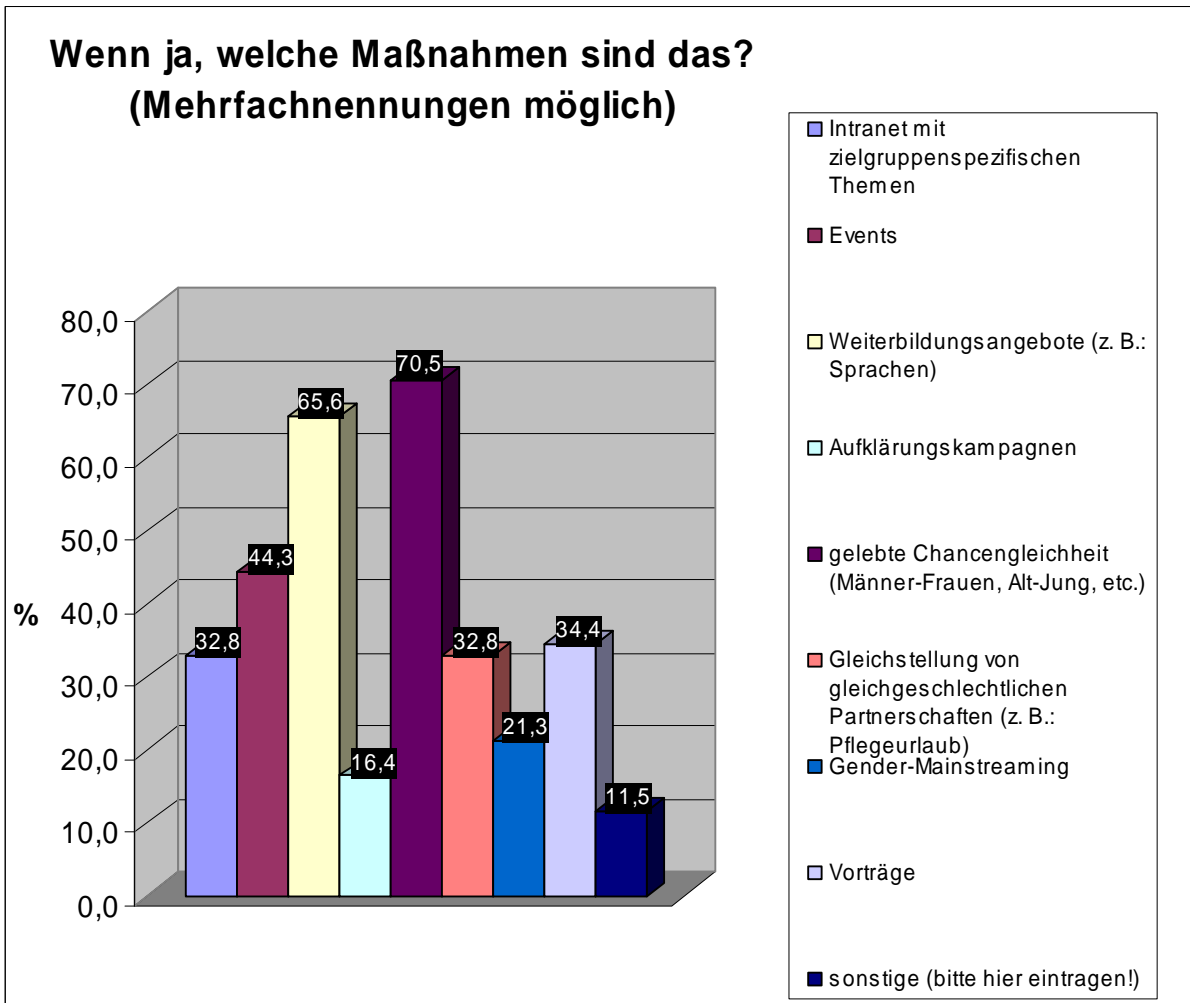
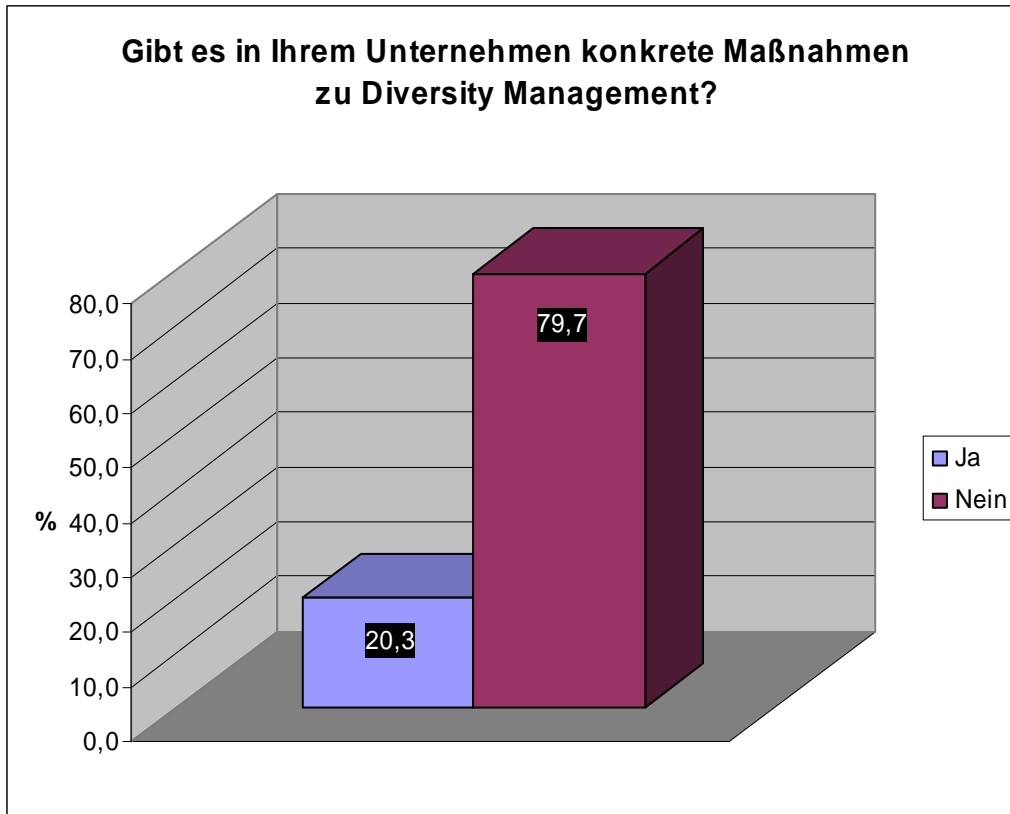


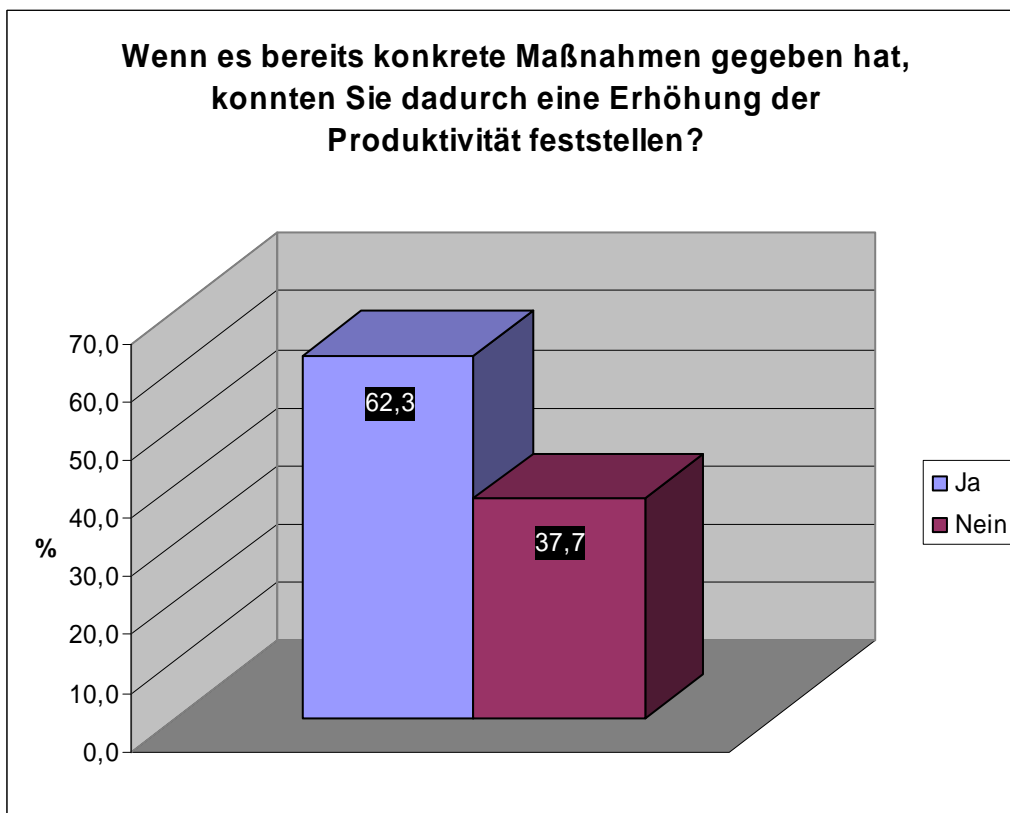
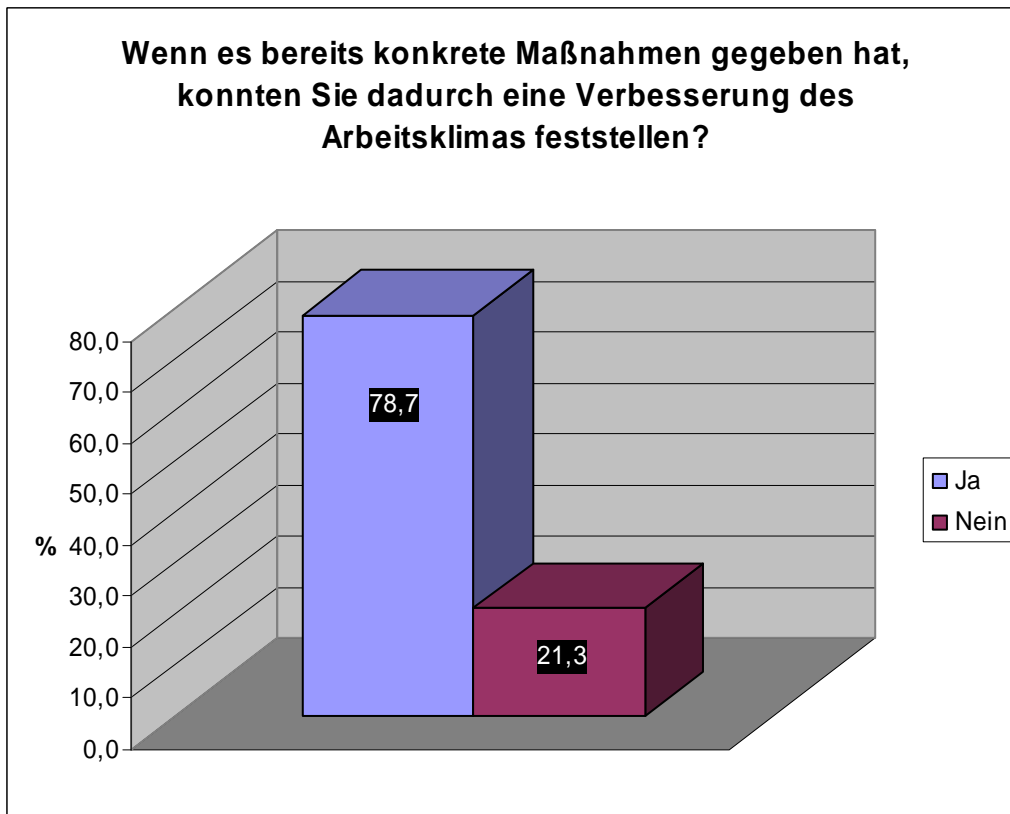


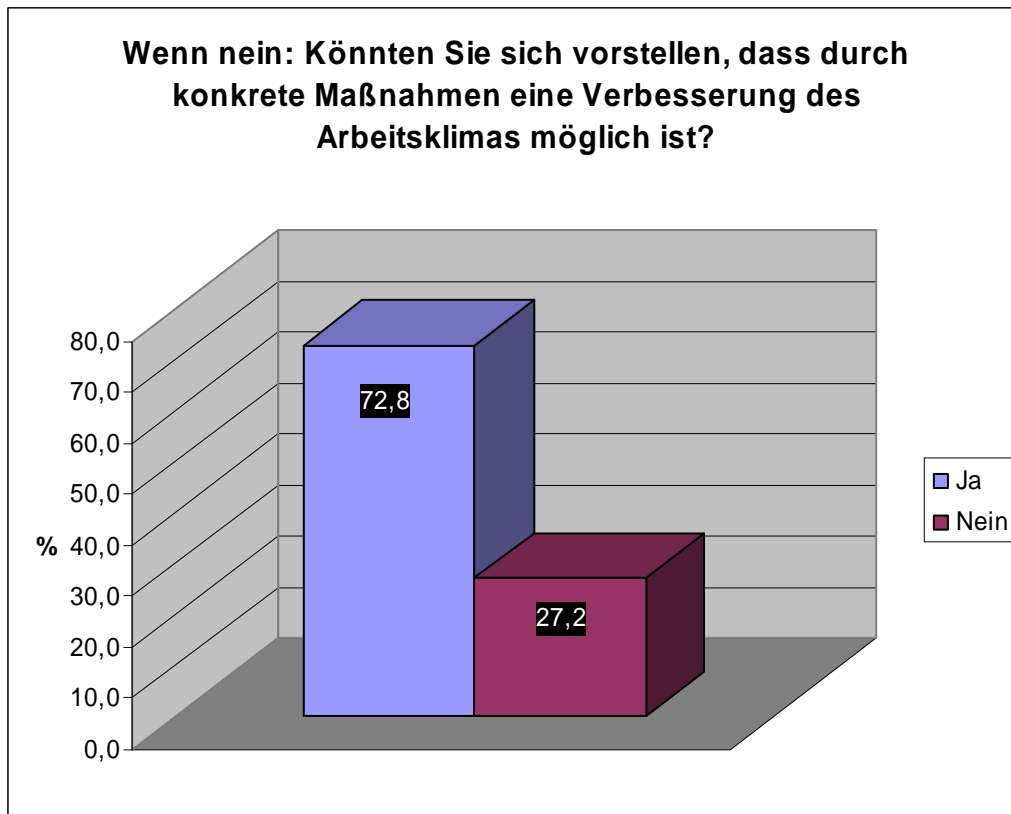


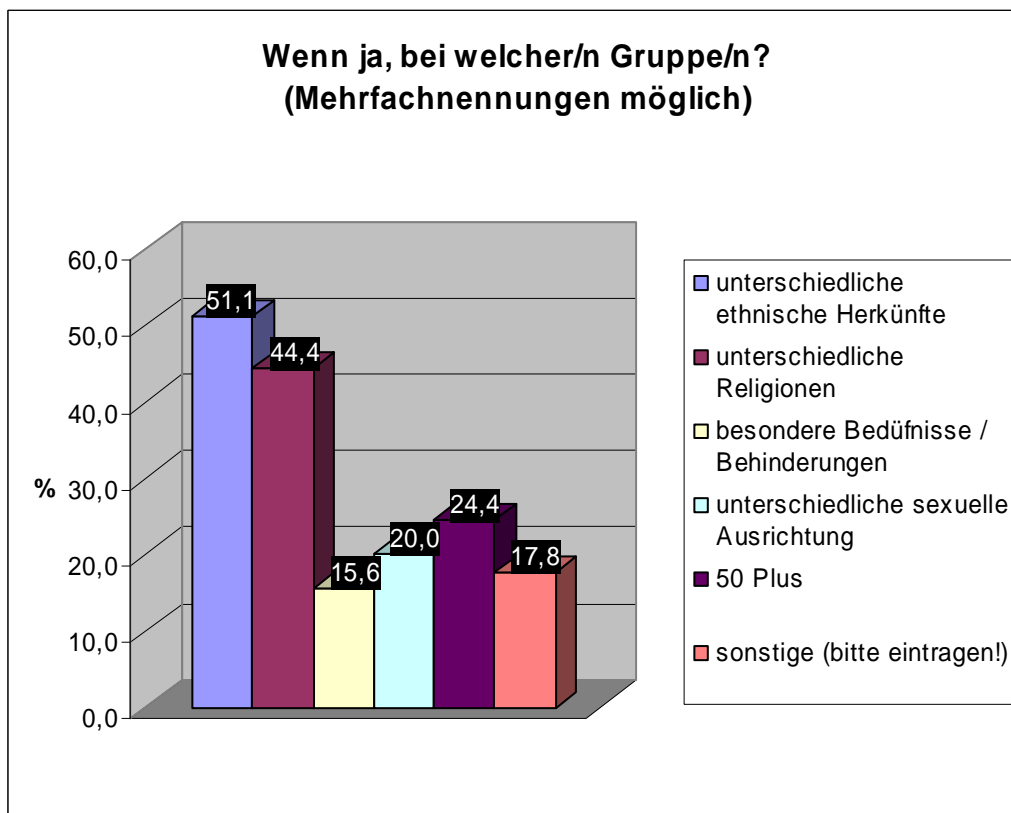
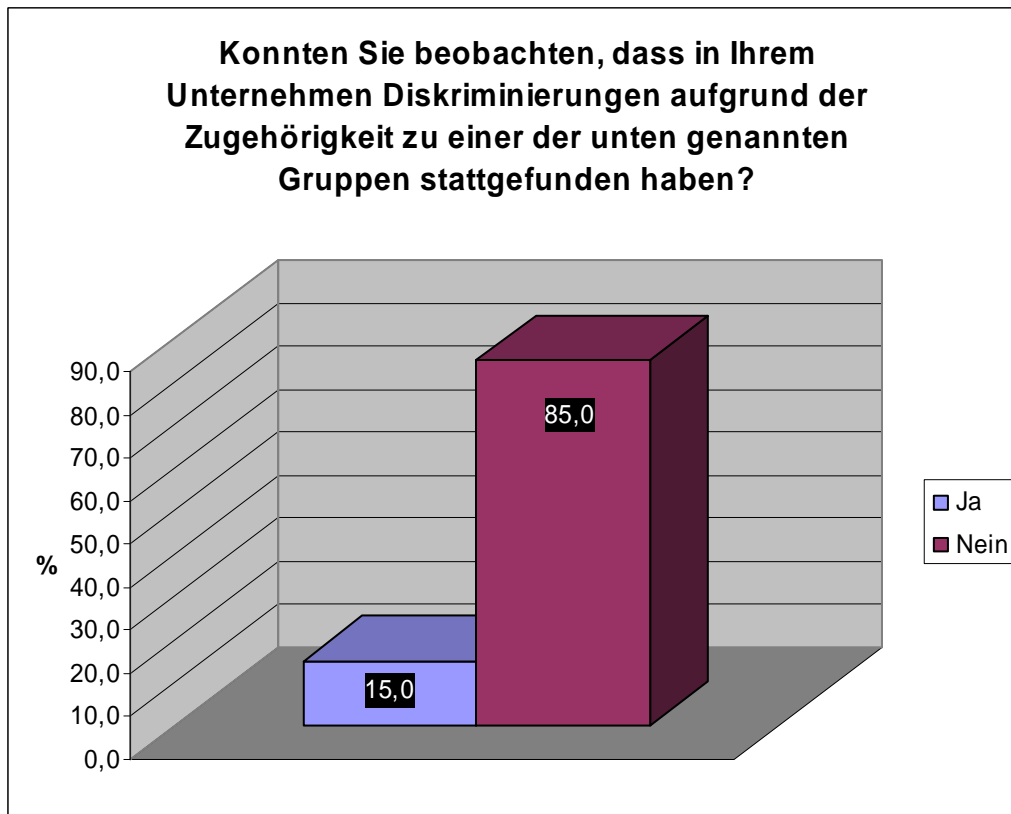


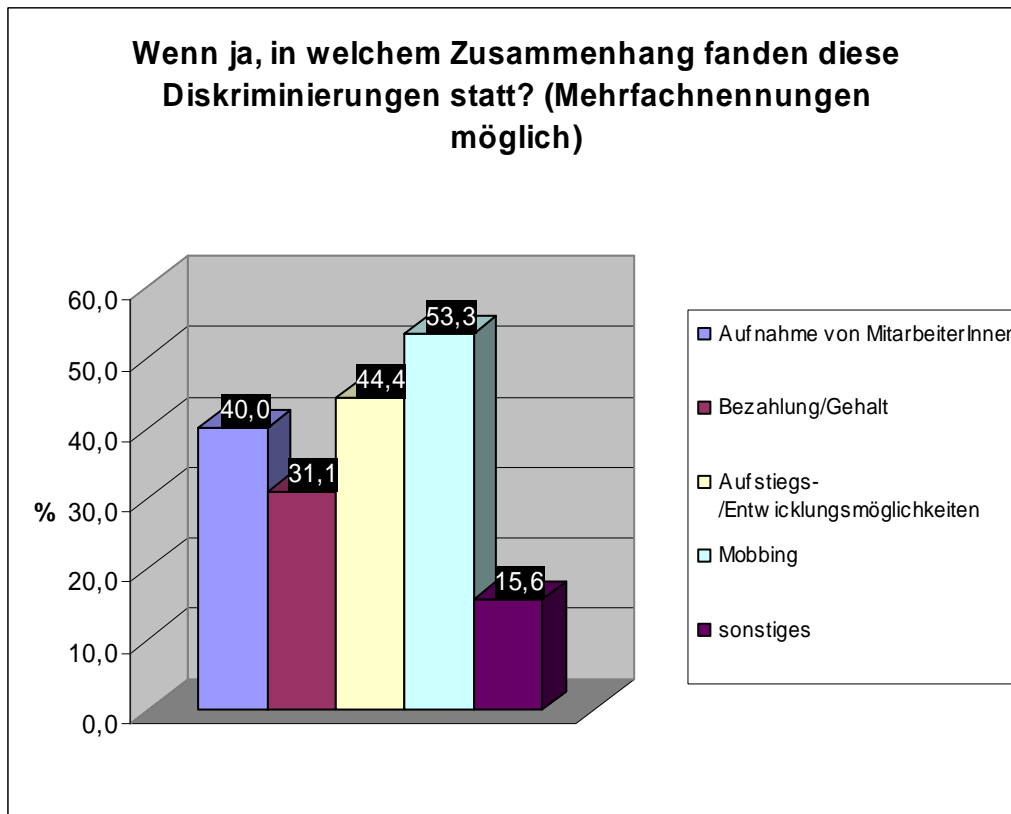


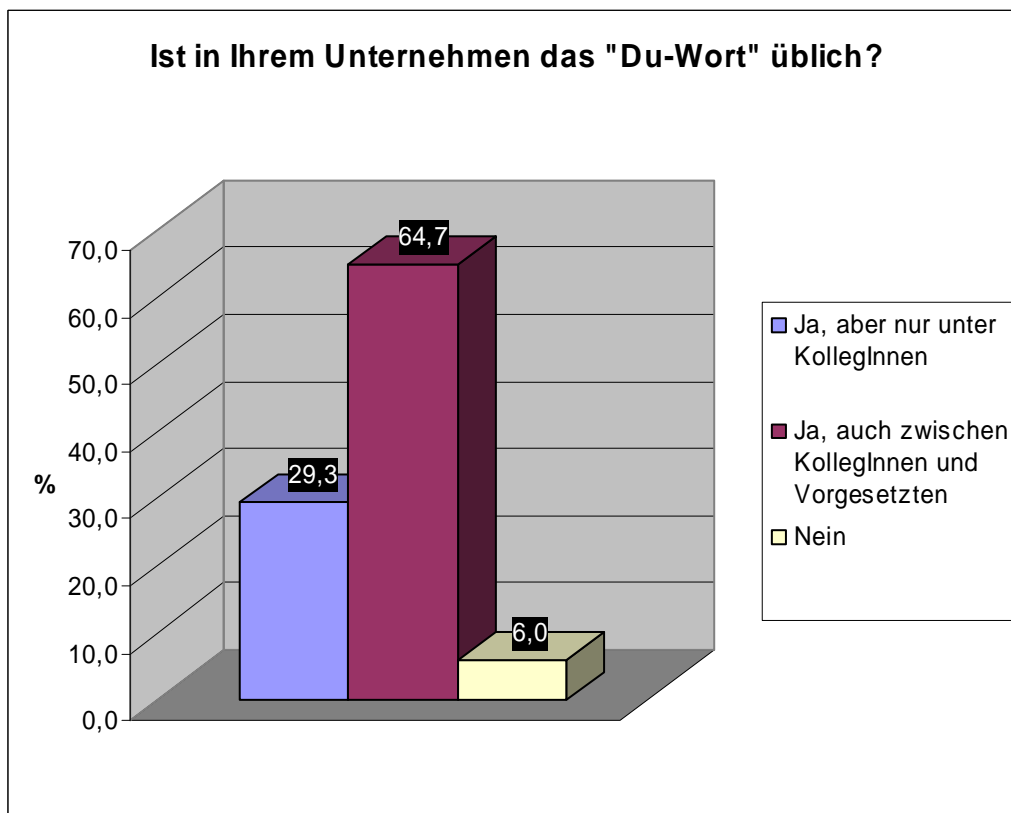
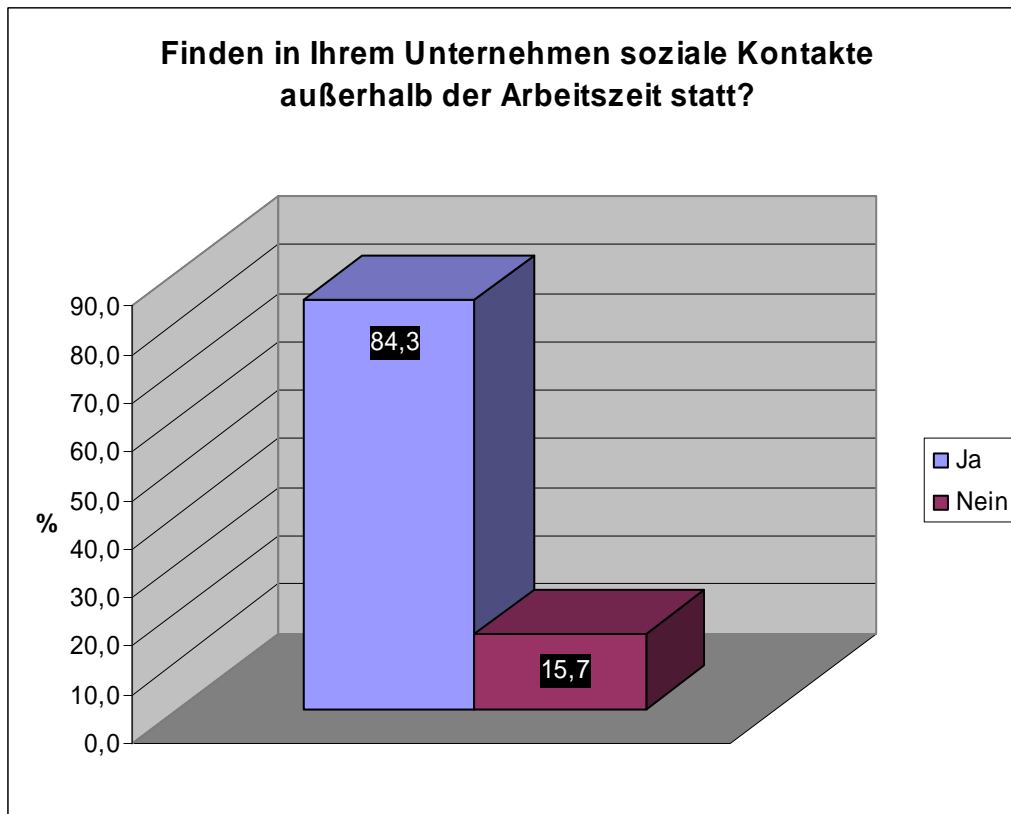












PERSÖNLICHE ANGABEN

