

DIVERSITY MANAGEMENT

der Stellenwert von Diversity Management in österreichischen Unternehmen



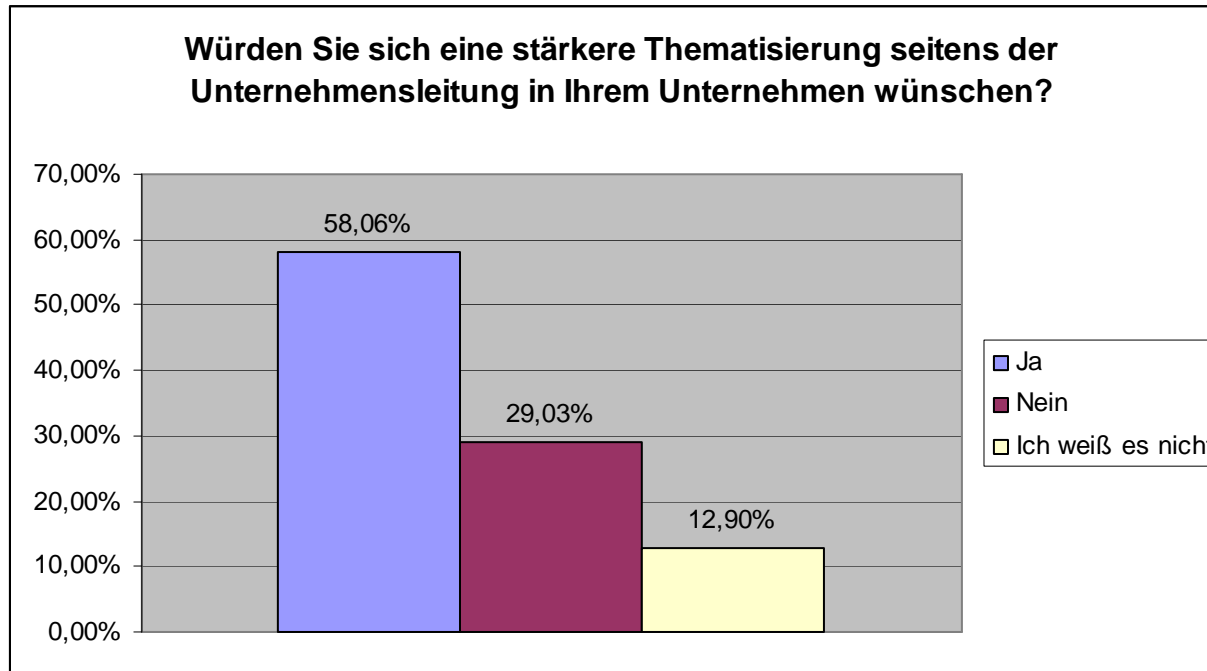
Online-Umfrage von Secretary Search Personalberatung
in Kooperation mit Pauser & Wondrak Unternehmensberatung OG
und diestandard.at / derstandard.at

Laufzeit: 20.09 – 20.10.2009

N=61

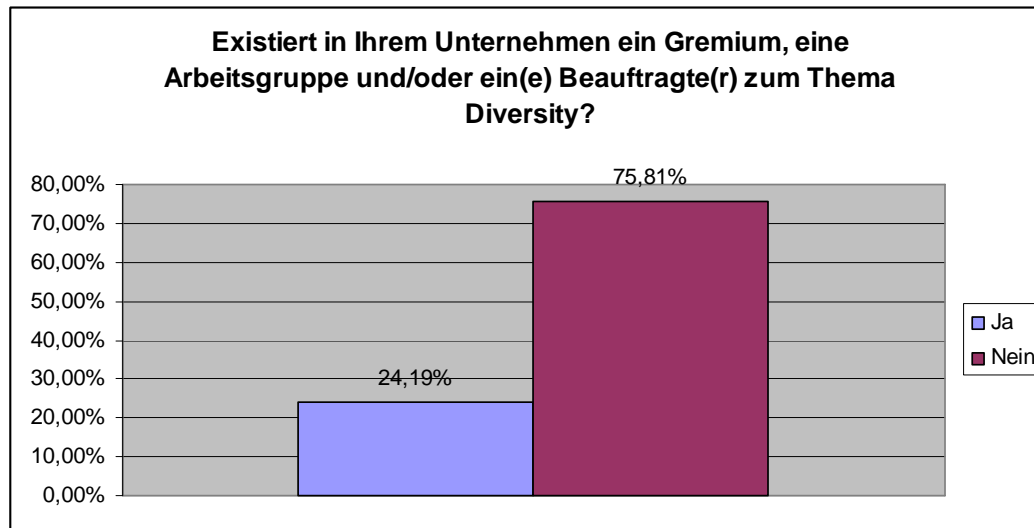
Durchschnittliches Alter der Befragten: 36,8

Diagrammauswertungen:



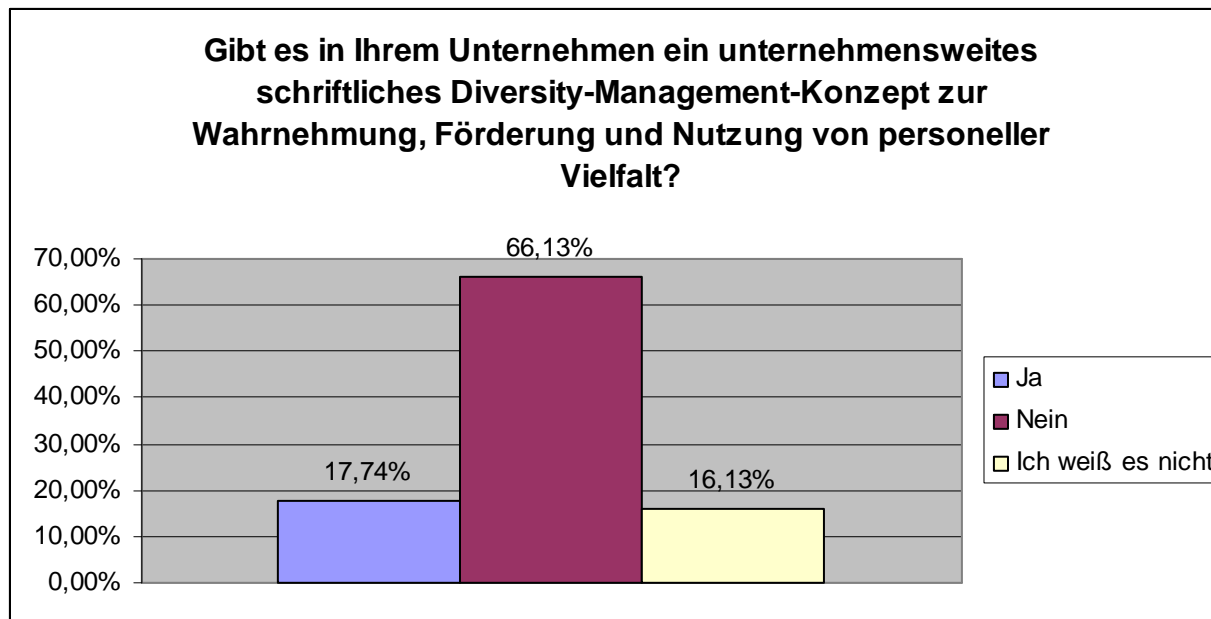
Elisabeth Weghuber: „Im Vergleich zur Studie aus Mai 2008, die damals von uns durchgeführt wurde, hat sich der Wunsch zur stärkeren Thematisierung nur von knapp 65% auf 58% gesenkt. Somit ein Hinweis, dass 1 ½ Jahre später diesem Wunsch nur in geringem Ausmaß nachgekommen wurde.“

Pauser & Wondrak: „Das Feld teilt sich in Unternehmen, die den Diversity-Weg bereits erfolgreich beschritten haben und jene, die (noch) Vorbehalte haben. Dies wird sich ändern, denn 89% glauben, dass Diversity in Zukunft eine wichtigere Rolle spielen wird und 58% wünschen sich eine stärkere Thematisierung in ihren Unternehmen.“

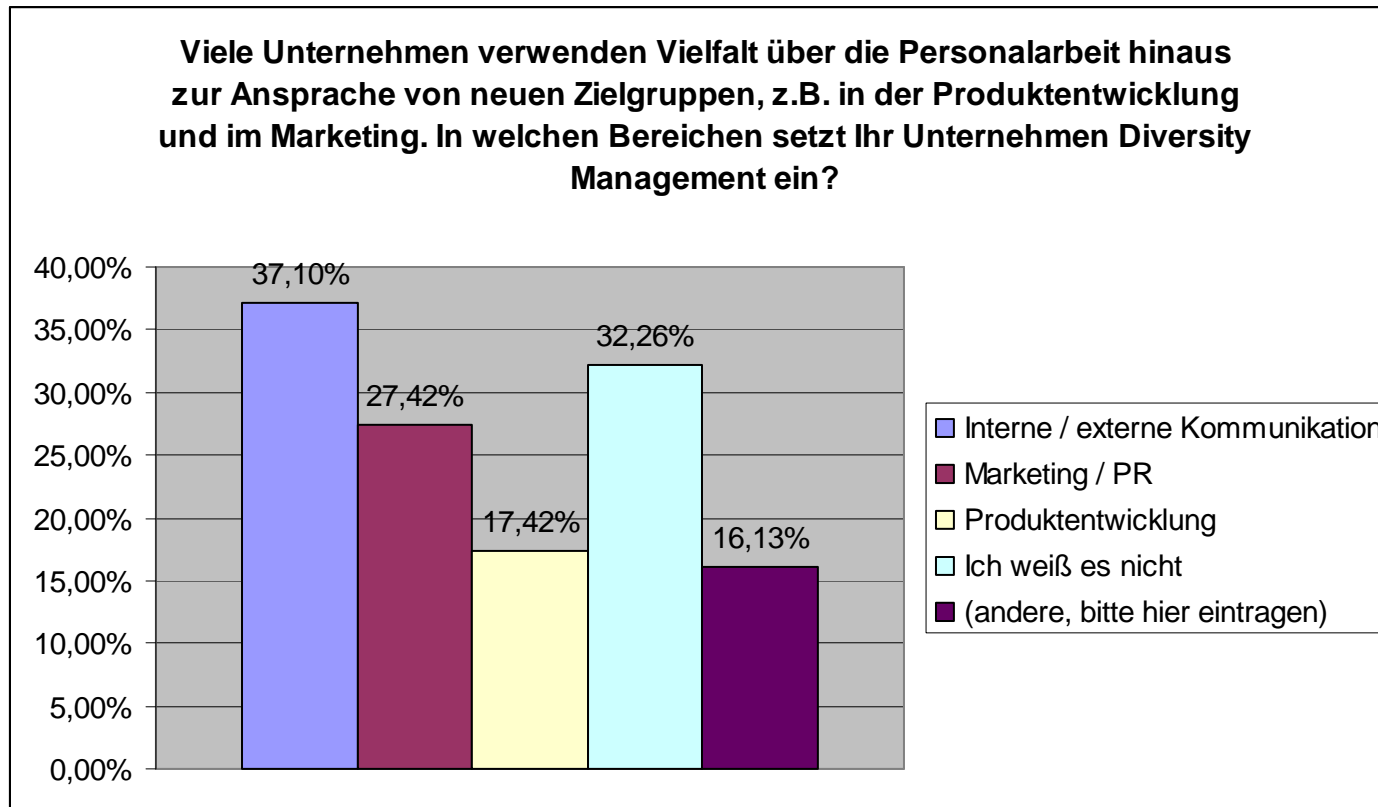
**Wenn nein, im kommenden Jahr geplant?****Nein: 67,74%**

Elisabeth Weghuber: „Ableitend von dem vorherigen Diagramm und den geplanten Maßnahmen für 2010 liegt es nahe zu sagen, dass der Wert von Diversity Management von vielen noch nicht erkannt worden ist. Oder es ist (noch) nicht stimmig im Hinblick auf die Unternehmensstrategie?“

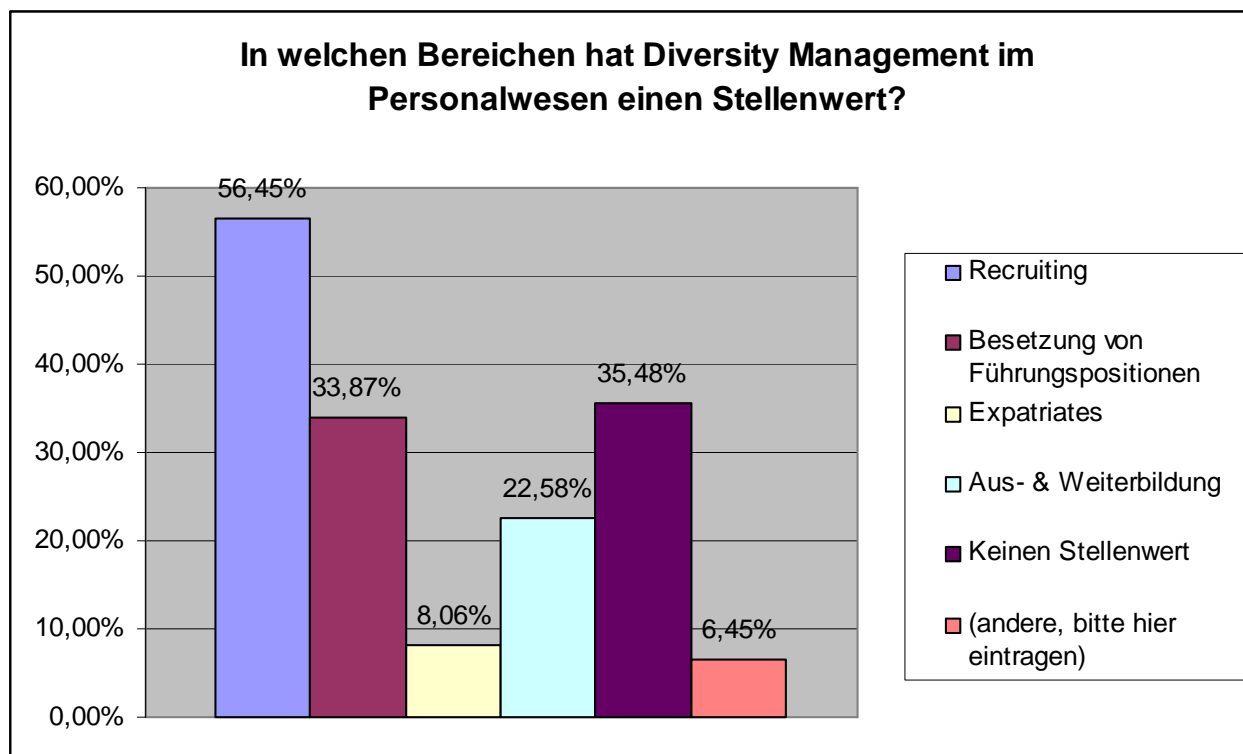
Pauser & Wondrak: „Das Einsetzen einer Arbeitsgruppe oder eines/einer Beauftragten zum Thema Diversity ist eine Maßnahme, die die Befragten als einen der ersten Schritte zur Implementierung von Diversity Management genannt haben. Immerhin haben fast ein Viertel der Unternehmen bereits eine solche Arbeitsgruppe. Überdurchschnittlich oft wurde angegeben, dass zuerst noch das fehlende Bewusstsein für die Vorteile von Vielfalt und Diversity Management geschaffen werden muss.“



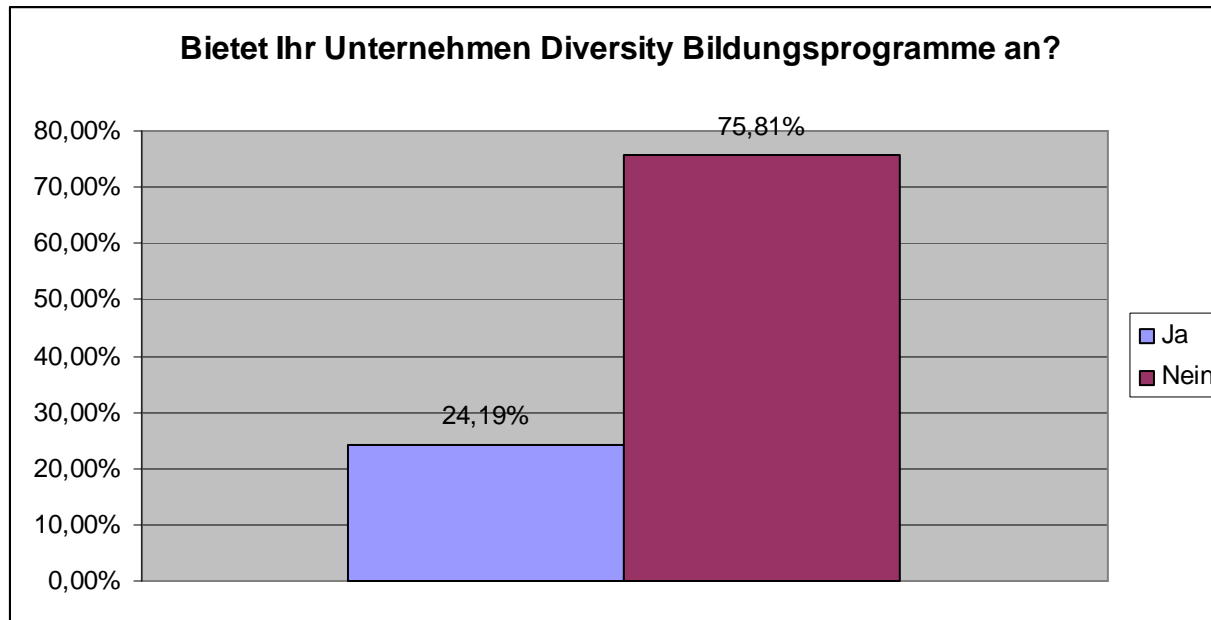
Pauser & Wondrak: „Obwohl wir sicher eher Personen erreicht haben, die Interesse an Diversity haben, geben 66% an, kein schriftliches Diversity Konzept im Unternehmen zu haben. Das weist uns einmal mehr darauf hin, dass Diversity noch immer starken Schlagwort-Charakter hat. Ein uns in der täglichen Arbeit häufig begegnendes Missverständnis ist, dass Unternehmen meinen Diversity Management zu betreiben, sich aber lediglich einer gewissen Vielfalt im Betrieb bewusst sind. Es ist in gewisser Weise schick geworden den Begriff zu nutzen. Auf die zahlreichen Benefits von Diversity wird dann aber noch immer gern verzichtet. Der Tisch ist offensichtlich reich gedeckt, warum greift niemand wirklich zu?“



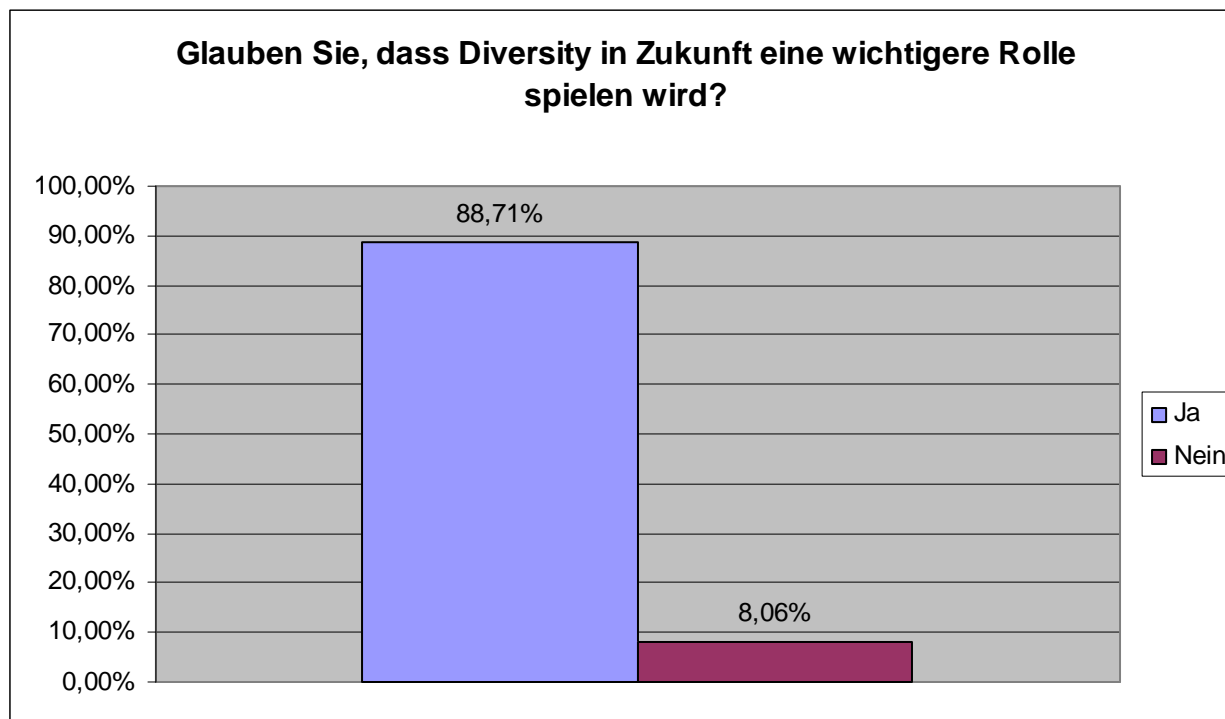
Pauser & Wondrak: „Diversity Management als Strategie des Personalwesens kann ein idealer Beginn für die Einführung von breiter angelegten Diversity Management-Strategien sein, es ist jedoch nicht ausschließlich eine Maßnahme des Personalwesens. Wenn ein umfassender Ansatz entwickelt wird, schlägt es sich auf sämtlichen Ebenen nieder. Das bestätigen auch die Ergebnisse der Umfrage. Die von den Befragten angegebenen Best Practice-Beispiele aus ihren Unternehmen reichen von einer Produktkostenoptimierung über diversity-orientiertes Recruiting und Zielgruppen-Marketing bis hin zum Einsatz von gehörlosen MitarbeiterInnen im Lagerbetrieb.“



Elisabeth Weghuber: „Österreich ist in der Öffnung in Recruiting-Prozessen sicherlich gegenüber anderen Ländern wie Deutschland, England oder gar den USA weit hintennach. Die Offenheit gegenüber allen Diversity-Dimensionen gibt es schon lange im Expat-Bereich und teilweise in SpezialistInnendasein, sicherlich nicht so stark vertreten im „normalen“ Officebereich. Secretary Search startete hier vor zirka 2 Jahren eine Sensibilisierungsmaßnahme in den eigenen Reihen. Es war schon immer ein Credo wertschätzend mit allen BewerberInnen umzugehen, aber auch wir mussten einige Prozesse durchleuchten, sensibilisieren und uns bewusst machen. Daraus heraus entwickelte sich Diversity Search, eine eigene Business Unit, die sich speziell dem Recruiting und Personalmarketing der verschiedensten Dimensionen annimmt. Es lässt sich aber an den Ergebnissen der Vorreiter in anderen Ländern sehr klar erkennen, MitarbeiterInnenvielfalt ergibt zwangsläufig eine KundInnenvielfalt und ich bin schon sehr gespannt, was die Untersuchung der Unternehmen der „Charta der Vielfalt“ in Deutschland 2010 ergeben wird.“

**Wenn nein, im kommenden Jahr geplant?****Ja: 1,61% Nein: 59,68%**

Pauser & Wondrak: „Gleich und gleich gesellt sich gern“ scheint nach wie vor auch die berufliche Aus- und Weiterbildung zu bestimmen. Diversity Kompetenz aber drückt sich mannigfaltig aus. Vom Marketing über die Kommunikation, vom Entdecken neuer Zielgruppen im Personal bis zur Einbindung der Talente und Fähigkeiten „aller“. Die Kreativität steigt, die Innovations- und Reaktionsgeschwindigkeit nimmt zu. Der soziale Zusammenhalt kann verstärkt werden. Es gibt eine Reihe von Argumenten, die für die systematische Einbindung von Diversity in die Weiterbildung spricht. Es hat uns auch hier wirklich überrascht, dass so wenig Wert darauf gelegt wird.“



Elisabeth Weghuber: „Nun, es bestätigt unsere Vermutung, dass auch Österreich eines Tages Recruiting in den verschiedenen Diversity-Dimensionen braucht, daher Diversity Search. Persönlich meine ich, dass Integration im Erwachsenenalter sicherlich immer im beruflichen Bereich beginnt. Das Team von Secretary Search findet es auch jeden Tag spannend und vor allem lehrreich sich anderen Kulturen, ethnischen Gruppen oder anderen Dimensionen von Diversity zu nähern und auch im eigenen Team zu integrieren.“

Pauser & Wondrak: „Als wir vor Jahren begonnen haben uns mit systematischer Diversity zu beschäftigen war das Thema ein absolutes No-Go. Das hat sich offensichtlich nun insofern geändert als die Befragten, Diversity eine große Bedeutung beimessen. Und wir sind sicher, dass Unternehmen in den nächsten Jahren kräftig nachziehen werden. Die hohe Relevanz von Diversity ist nach wie vor weitgehend unbekannt. Der Wandel hat aber bereits eingesetzt.“