

Secretary Search Diversity Management



Elisabeth Weghuber, Secretary Search, führte die Studie durch.

Wien. Diversity Management ist derzeit in aller Munde. Wie sieht es aber in der gelebten Firmenpolitik aus? Klafft noch eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit? Diese und andere Fragen zu diesem Thema stellten sich Secretary Search Personalberatung und Pauser&Wondrak Unternehmensberatung. „Der Begriff ‚Diversity‘ liest sich oft in Geschäftsberichten und auf Firmenhomespages – diese Studie soll zeigen, ob DiM in österreichischen Unternehmen umgesetzt und gelebt wird“, erklärt Elisabeth Weghuber, Geschäftsführerin von Secretary Search & Professional Search. „Für mich als Personalist und auch als Unternehmerin steht außer Zweifel, dass eine Vielfalt an Nationalitäten, Alter, Religionen und Lebensstilen in einem Unternehmen von großem Nutzen ist – sowohl für den Arbeitgeber ebenso wie für die Arbeitnehmer“, so Weghuber weiter.

Begriffsklärung

Zu 70% werde Diversity derzeit aber nur mit Multikulturalität verknüpft und als reine Antidiskriminierung missverstanden. Es sollte aber als Chance erlebt werden, mit Randgruppen positiv proaktiv umzugehen, verrät Weghuber erste Ergebnisse der Studie. Die gesammelten Erkenntnisse der Erhebung werden dann Ende Oktober unter www.secretarysearch.at kostenlos zur Verfügung gestellt.

En bloc Nespresso suchte für seinen neuen Wiener Shop ein komplettes

Team-Recruiting öde Kaffeesudle

Im Gespräch mit medianet verrät Novak, wie die Potenzial

Wien. Innerhalb zweier Monate einen Shopmanager, zwei Assistant Manager und 30 Verkäufer zu rekrutieren, ist eine große Herausforderung für einen Personalberater. Judith Novak, Geschäftsführerin der Anova Personalberatung, stellte sich dieser Aufgabe und erzählt medianet, wie sie die Wünsche von Nespresso erfüllte.

medianet: Sie haben innerhalb kurzer Zeit ein komplettes Team für den neuen Nespresso-Store in Wien zusammengestellt. Wie rekrutiert man ein ganzes Team en bloc?

„Ein Team zu rekrutieren, ist noch viel herausfordernder, als eine alleinstehende Position zu besetzen.“

JUDITH NOVAK, ANOVA HR

Judith Novak: Ein exaktes Briefing ist immer der Ausgangspunkt einer Personalsuche. Ein Team zu rekrutieren ist noch viel herausfordernder und verantwortungsvoller als eine alleinstehende Position zu besetzen. Daher immer zuerst klären: Was sind die Vorgaben – oder besser Erwartungen – unseres Auftraggebers an die neue Verkaufsmannschaft? Welche Ziele müssen in welchen Zeiträumen von wem erfüllt werden? Wie ist die Organisationsstruktur der neuen Niederlassung? Welche Kultur hat das Unternehmen generell? Vision – Mission – Statement – die neuen Mitarbeiter müssen die Unternehmensstrategie und -philosophie mittragen. Kommittent zur Marke und zum



Judith Novak stampfte für Nespresso ein komplettes Verka

Job an sich sind gefragt. Wir haben uns über die vorhandenen Anforderungsprofile hinaus ganz stark an den Erwartungen in die Persönlichkeiten und damit nach den gesuchten Soft Skills orientiert.

medianet: Und was waren die Vorgaben des Auftraggebers?

Novak: Unser Auftraggeber legt bei seinen Führungskräften über die Verkaufskompetenz und Zielorientierung hinaus großen Wert darauf, dass die Leute „People Management Skills“ haben und Teams steuern und motivieren können. Die „Boutique Coffee Specialists“ brauchen Beratungskompetenz und die Einstellung, dass Leistung zählt, Ziele erfüllt werden und dabei Teamgeist und absolute Flexibilität keine Fremdworte sind.

medianet: Umsetzung
Novak: Klausur, Print- und ebenso ein Shopping. war ein Ta- zel- und Gr- dabei integ- und situati- zum zukünft- Und: Wir ha- litätsstanda- lyse integri- zierter Lize- Managerme- lysis. (MPA)

medianet: integrierte F- ser Art von- Wo liegen d-