

# Praxisbeispiel

## Secretary Search

### Maßnahme

Der Business Case - Business Unit Diversity Search

### Ausgangslage

2008 hatte das Unternehmen Secretary Search Personalberatung bereits seit 21 Jahren Bestand und war am Markt als Nischenanbieterin im Bereich Recruiting von Assistenz- und Sekretariatspersonal gut etabliert. Durch die 2002 gegründete Business Unit Professional Search konnte darüber hinaus der Markt im Bereich Recruiting von Fach- und Führungskräften bis zur zweiten Managementebene erfolgreich bearbeitet werden. Aus der Tradition als Nischenanbieterin einerseits und dem Diversitätsbewusstsein im Team andererseits erwuchs eine intensive betriebliche Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity Management.

### Beschreibung der Maßnahme

In den Jahren 2008 und 2009 intensivierte Secretary Search die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität im Zuge der Durchführung zweier Studien zu Diversity Management. Dabei konnte festgestellt werden, dass die Wertehaltung und das Bewusstsein bei Secretary Search in weiten Teilen mit den Inhalten des Diversity Management übereinstimmt. Wie viele KMU war also auch Secretary Search durch "Management by Heart" bereits vor der expliziten Befassung mit Diversity Management in das Diversity Management eingestiegen. Nun war das Ziel, die unbewusst bereits angewandten Handlungsprinzipien intern zu formalisieren und in Folge auch für KlientInnen nutzbar zu machen. Das Ergebnis war die Gründung der Business Unit Diversity Search. Das Ziel dieser war die Etablierung von Diversity Recruiting für alle Hierarchieebenen. In der Business Unit Diversity Search werden somit Recruitingprojekte mit besonderem Fokus auf Diversität bearbeitet. Seit 2010 wurde das Angebot zudem kontinuierlich um Beratungsleistungen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung erweitert.

## **Implementierung/Umsetzung**

Die Gründung der Business Unit Diversity Search erforderte zuerst das Onboarding unserer MitarbeiterInnen für das Projekt. Danach folgte die Vermittlung von Diversity Kompetenz an unser gesamtes Team im Rahmen von Diversity Workshops. Unsere erfahrenen ExpertInnen in Recruiting und Personalentwicklung konnten die vermittelten Inhalte rasch mit der täglichen Unternehmenspraxis und ihren Praxiserfahrungen verknüpfen. Zudem wurden das Lernen und die Sensibilisierung im Team durch unsere offene Teamkultur erleichtert. So konnten die neuen Inhalte rasch in der Praxis umgesetzt werden. Ein weiterer Eckpunkt der Umsetzung war und ist der mediale Transport der neuen Business Unit mittels entsprechender Kommunikationsstrategie. Dritter Eckpunkt der Implementierung ist die stetige Weiterentwicklung der Anwendung von Diversity Management - in internen Prozessen wie auch in unserem Portfolio. Auf diese Weise können wir Qualitätsstandards in diversitätspositivem Personalmanagement setzen.

## **Effekte & Nutzen**

Im Rahmen der Business Unit Diversity Search haben wir die Möglichkeit, Diversity-Themen gezielt bei KundInnen und KandidatInnen anzusprechen. Der wirtschaftliche Nutzung von Diversity Management kann hier gezielt vorangetrieben werden. So profitieren wir von Diversity Management nicht nur in der Verbesserung interner Prozesse, sondern können unsere Diversity auch unmittelbar am Markt positionieren. Als Personalberatung haben wir zudem den Auftrag für unsere KlientInnen den Arbeitsmarkt betreffend vorauszudenken und visionär zu handeln, um für sie die Vorteile am Arbeitskräftemarkt der Zukunft zugänglich zu machen. Diversity Recruiting und diversitätsorientierte Personalberatung sind feste Bestandteile dieser visionären Sicht auf den Arbeitsmarkt.

## **Slogan (Zitat)**

Diversity Management verbindet gewinnbringend persönliche Vielfalt und ökonomischen Anspruch zum Nutzen von Unternehmen, KundInnen und MitarbeiterInnen./ Elisabeth Weghuber

## **Kontaktinformationen**

**Website**                      [www.diversitysearch.at](http://www.diversitysearch.at)