

Diversity und Chancengleichheit für Frauen

Zwei Seiten derselben Medaille



Xenia Mohr
Diversity Manager
IKEA Deutschland GmbH & Co KG
Am Wandersmann 2-4
65719 Hofheim Wallau
0170-763 04 60
xenia.mohr@memo.ikea.com

ANDERS ARBEITEN. BESSER
LEBEN. IKEA.



- Diversity Management im Unternehmen
- Was wir tun
- Was diese Arbeit bewirkt
- Diskussion



Was wir heute betrachten



Diversity Management im Unternehmen



IKEA. Lebe wie du willst. ORGANISATION

Diversity im Unternehmensleitbild seit 2001 verankert

Eigenständiger Diversity Manager seit 2001

Stabsstelle in direkter Anbindung zur Personalleitung DE
(Vorstand)

Diversity Beauftragte in jedem Einrichtungshaus

Grundlagen-Ausbildung für alle Einrichtungshausleiter und
Personalleiter

Bestandteil aller Führungskräfte-Schulungen



Was wir tun



IKEA. Lebe wie du willst. KINDERBETREUUNG

2005/2006 Test-Projekte zur Kinderbetreuung
(Herausforderung: 43 Niederlassungen in 16 Bundesländern mit unterschiedlichen Gesetzen)

Bisher bereits 6 Kita's realisiert (Kooperationen mit öffentlichen Trägern, Öffnungszeiten 6-21 Uhr, Montag bis Samstag, Kinder ab Krippenalter bis Schuleintritt, keine Schließzeiten)

Zukünftig 3-5 Kita's pro Jahr geplant.



IKEA. Lebe wie du willst. **LEBENSPHASEN**

Teilzeit, Job-Sharing und Homeoffice sind eher eine Baukasten-System und werden individuell an die Bedürfnisse des Einzelfalles angepasst -> weg von Standard-Modellen hin zu echten Lösungen

Führungskräfte werden permanent für das Thema sensibilisiert -> Seminare wie „Das Führen vielfältiger Teams“ oder „Gesundheitsbewusstes Führungsverhalten“

Gute Vorbilder publik machen -> Mitarbeiter-Zeitung und Intranet -> machen Mut zur Nachahmung



IKEA. Lebe wie du willst. **LEBENSPHASEN**

Mitarbeiter-Netzwerke bieten Rat und Hilfe -> vom Mitarbeiter für den Mitarbeiter

- Beruf und Familie: Netzwerk für Familien
- Fair.Quer: Netzwerk für Homosexuelle
- MosaikCoolTour: interkulturelles Netzwerk

Unternehmensleitung stützt die Themen öffentlich durch Schirmherrschaften und eigene Budgets für die Netzwerke.



IKEA. Lebe wie du willst. **LEBENSPHASEN**

Beratungshotline steht 24 Stunden kostenlos jedem Mitarbeiter zur Verfügung

- Familie (Kinderbetreuung, Erziehung und Beziehung)
- Finanzen (Schulden, aber auch Ämterhilfe, Budget-Beratung)
- Gesundheit (Wiedereingliederung, Sucht)
- Krisen (Trauerfall, Trennung)
-



IKEA. Lebe wie du willst. **GESUNDHEIT**

Gesund@IKEA -> Projekt zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mitarbeiter entwerfen das Programm! Ziel: Analyse-Tool und Baukasten-System und lokal und Fall für Fall sinnvoll reagieren zu können.

Gesünder essen Tag für Tag: Essen für IKEA Mitarbeiter saisonal und an individuelle Bedürfnisse angepasst (Frauen, Männer, Bürokräft, Lagermitarbeiter, Vegetarier, Muslime...)



IKEA. Lebe wie du willst. **MULTIKULTURELL**

Diversity Workshops seit 2004.

Anti-Diskriminierungs-Workshops seit 2006.

Initiativen seitens der Mitarbeiter oder des Netzwerks führen zu Aktionen wie erweiterten Essens- und Pausenzeiten während des Ramadan oder Gebetsräumen in den Einrichtungshäusern.

VOICE kann in mehreren Sprachen gemacht werden.

Deutschkurse bei Bedarf.



Was diese Arbeit bewirkt – Zahlen und Fakten



61% unserer Kunden sind Frauen.

48% unserer Kunden leben in einem Haushalt mit Kindern.

62% unserer Mitarbeiter sind Frauen.

58% unserer Mitarbeiter arbeiten in TZ Modellen (75% Frauen/25% Männer)

75% unseres Führungsnachwuchses wird intern aus den Reihen der Mitarbeiter ausgebildet.



*Stand 31.08.2007

Anteil von Frauen in Führungspositionen*

51% der Teamleiter/innen (Vorjahr 53%)

42% der Abteilungsleiter/innen (Vorjahr 40%)

40 % der Einrichtungshausleiter/innen (Vorjahr 33%)

31% der Leitungsgruppe (Vorjahr 40%)



*Stand 31.08.2008

Teilzeit oder Job-Sharing

6% aller Führungskräfte arbeiten in Teilzeit oder Job-Sharing

Teilzeit und Job-Sharing in allen Führungsebenen!

Erste Store-Managerin in TZ seit Beginn 2008, zweite plant gerade Rückkehr aus der Elternzeit

Erstes Job-Sharing Modell auf Abteilungsleiter-Ebene ab Juli 2008.



*Stand 31.08.2007



Elternzeit

Die Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit steigt von 2006 2,8% auf aktuell (Mai 2008) 3,2% an!

Der Anteil an Vätern in Elternzeit steigt von 2006 3% auf aktuell 5,3% an. Männer nehmen bei IKEA durchschnittlich 11,7 Monate Elternzeit!

Immerhin 9% aller Väter in Elternzeit sind Abteilungsleiter, und 18% Teamleiter.

Insgesamt sinkt die durchschnittlich beantragte Elternzeit aller Mitarbeiter/innen von 30 (2006) auf 15 (aktuell) Monate.



*Stand 31.08.2007



VOICE 2007*

78% der teilnehmenden Mitarbeit stimmen zu, dass IKEA für Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Einstellung und unterschiedlichen Persönlichkeiten ein positives Umfeld schafft und alle gleichberechtigt Zugang zu Weiterbildung und Führungspositionen haben.

*jährliche Mitarbeiterbefragung/Anstieg um 1% pro Jahr



Fragen?

