

03/2022

Female Leadership Management (Teil IV)

Welche Inklusionsmaßnahmen werden zur Geschlechterdiversität betrieben?

| | |
|--|-----|
| Förderung der Work-Life-Balance und/oder Flexibilität der Mitarbeiter. | 47% |
| Neue Arbeitspraktiken einführen, um alle Mitarbeiter besser einzubinden, einschließlich langfristiges virtuelles und flexibles Arbeiten. | 44% |
| Schaffung einer Umgebung, in welcher alle Mitarbeiter ihre Ideen, Probleme und Fragen äußern können. | 44% |
| Anpassung bestehender Lern- und Entwicklungsprogramme an die sich ändernde Umgebung, z. B. durch Virtualisierung. | 41% |
| Sorgfältige Beachtung des individuellen Arbeitsstils der Mitarbeiter und entsprechende Anpassung der Vorgehensweisen. | 40% |
| Förderung und/oder Aufrechterhaltung einer „open-door“-Politik im mittleren und/oder höheren Management. | 40% |
| Ermutigung der Geschäftsleitung, als Vorbilder/Verfechter zu agieren. | 37% |

Welche Faktoren treiben die Inklusions- und Diversitätsrichtlinien für Mitarbeiter voran?

| | |
|---|--|
| 41 % wollen ihre vorhandenen Talente behalten. | 39 % möchten potentielle Talente anziehen. |
| 40 % möchten ihre Geschäftsergebnisse durch vielfältigere Teams verbessern. | 37 % wollen den aktuellen Fachkräfte- und Talentmangel bewältigen. |
| 30 % wollen unabhängig vom Standort die besten Teams zusammenstellen. | |

Sie sind auf der Suche nach hochqualifizierten Experten? Wir helfen gerne bei der Selektion und Aktivierung. Nutzen Sie unsere maßgeschneiderten Servicebausteine. Rein erfolgsorientiert. Garantiert wirkungsvoll.