

de Kundengruppen sind, so divers sind die drei Marken-Teams. Als Unternehmen sind wir wirklich stolz auf unsere Heterogenität! In unserer Unternehmenszentrale in Linz haben wir 57 Prozent Frauenanteil, Mitarbeiter aus 30 Ursprungsländern, ein Durchschnittsalter von ca. 44 Jahren und über 100 Arbeitszeitmodelle – so „divers“ wie die österreichische Gesellschaft, nicht wahr? Wir investieren im Rahmen der Personalentwicklung gleichermaßen in unsere jüngsten Mitarbeiter (Ausbildung in 10 Lehrberufen) als auch in unsere älteren Mitarbeiter. Kurz, wir machen WIRKLICH keinen Unterschied, auch wenn eine Person kurz vor der Pensionierung steht. Denn wir gehen davon aus, dass alle Menschen ihre Aufgabe bis zum letzten aktiven

Arbeitstag bestmöglich ausführen wollen und auch können sollen!

Workshop Diversity Management

Erfahren Sie was Diversity Management alles kann, wie eine „Road Map Diversity Management“ aussehen kann und wie Sie unbewusste, tradierte Rahmenbedingungen Stück für Stück aufbrechen.

Termin: 6. April 2017, 8.30 – 16 Uhr, Linz
Trainer: Mag. (FH) Peter Rieder, Arbeitswelten Consulting
Veranstaltungen und Workshops unter www.netzwerk-hr.at/veranstaltungen

Personal Recruiting lernt Fremdsprachen

Die Förderung von Diversität in der Gesellschaft ist nicht mehr nur eine Frage der Verantwortung, sondern auch der wirtschaftlichen Notwendigkeit.

Ein Gastbeitrag von Manuel Bräuhofer, CEO brainworker – Vielfalt kommunizieren

Im Jahr 2015 sind 214.410 Personen nach Österreich zugezogen, aber gleichzeitig haben nur 101.343 Menschen das Land verlassen. Unternehmen sollten die Chance nutzen, auch ausländische, gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. In vielen Personalabteilungen findet bereits ein Umdenken statt: Employer Branding, also die Ausgestaltung und strategische Umsetzung einer unverwechselbaren Arbeitgebermarke, wird als wichtiges Instrument gesehen, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Parallel dazu werden in den Marketing- und Vertriebsabteilungen neue Konzepte getestet und zielgruppenspezifisches Ethnomarketing implementiert. Diese Maßnahmen zielen hauptsächlich darauf ab, Neukunden anzusprechen und haben durch die intensive Präsenz innerhalb der migrantischen Communities den Nebeneffekt einer Positionierung als attraktiver Arbeitgeber.

Obwohl diese nebenbei geschaffene Arbeitgebermarke eine breite Zielgruppe und vor allem hochqualifizierte ausländische Arbeitnehmer anspricht, erfolgt eine Kombination der beiden Disziplinen „Employer Branding“ und „Ethnomarketing“ erst in Ansätzen. Eine spezifische Ansprache hochqualifizierter Personen unter Berücksichtigung von historischen, kulturellen und sprachlichen Gegebenheiten ist jedoch der Schlüssel zur authentischen Arbeitgebermarke.

Wertschätzung und Respekt

Unternehmen, die Migranten rekrutieren möchten, sollten bei der Konzeption ihrer HR-Strategie darauf achten, dass es sich keinesfalls um eine homogene Gruppe handelt. Darüber hinaus gibt es neben den Migranten die die Bemühungen schätzen, auch viele in Österreich lebende Menschen mit so genanntem Migrationshintergrund, die durch eine zu spezifische Ansprache irritiert sind. In erster Linie sollte immer die Wertschätzung zum Ausdruck gebracht werden bevor auf die ethnische Herkunft oder die Religion eingegangen wird.



Manuel Bräuhofer von brainworker Bild: brainworker

Weiterbildung

L-IEB | Lehrgang für Inclusive Employment Branding | Start am 20. Jänner 2017 | Wien
Employer Branding und Diversity Management werden vereint. **Partner des Netzwerk Humanressourcen erhalten 20 % Rabatt.** Infos: <http://l-ieb.at>



Bild: Guido Hacht

Expertentipp

Fit für die Zukunft – mit gezieltem Diversity Management

„Wir hätten ja gerne mehr Frauen als Führungskräfte, aber die wollen ja nicht.“, „Wir bekommen zu wenig junge Mitarbeiterinnen.“, „Wie sollen wir mit Migranten als Mitarbeiter und Kunden umgehen?“ – Aussagen und Fragen wie diese beschäftigen die allermeisten der Unternehmen, mit denen ich als Berater arbeite. Diversität, personelle Vielfalt, und ein proaktiver, chancenorientierter Umgang damit, wird immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Aber Diversity Management ist mehr als klassische Frauenförderung oder die Einstellung von Mitarbeitern mit Fremdsprachenkenntnissen. Wollen Unternehmen Vielfalt leben und davon profitieren, dann müssen sie sich intensiv mit den vorherrschenden Rahmenbedingungen beschäftigen. Vollzeitznormen und maskulin dominierte Karrieremodelle, fehlende interkulturelle Kompetenz und blinde Flecken über Menschen mit Behinderung, Altersdiskriminierung oder die vorherrschenden Ausgrenzungsmechanismen, verhindern, dass Unternehmen den Herausforderungen unserer Zeit erfolgreich begegnen können.

Welchen Rahmen ein modernes Unternehmen benötigt, um Platz für möglichst vielfältige Mitarbeiter und Kunden zu bieten und davon zu profitieren, damit beschäftigt sich professionelles Diversity Management. Für HR-Verantwortliche bedeutet dies viel Überzeugungsarbeit, Sensibilisierung, aber auch eine genaue Ist-Analyse und Maßnahmenplanung.

Kontakt

Mag. (FH) Peter Rieder,
Arbeitswelten Consulting
T 43 (0) 676 42 55 664
E kontakt@arbeitswelten.at,
W www.arbeitswelten.at