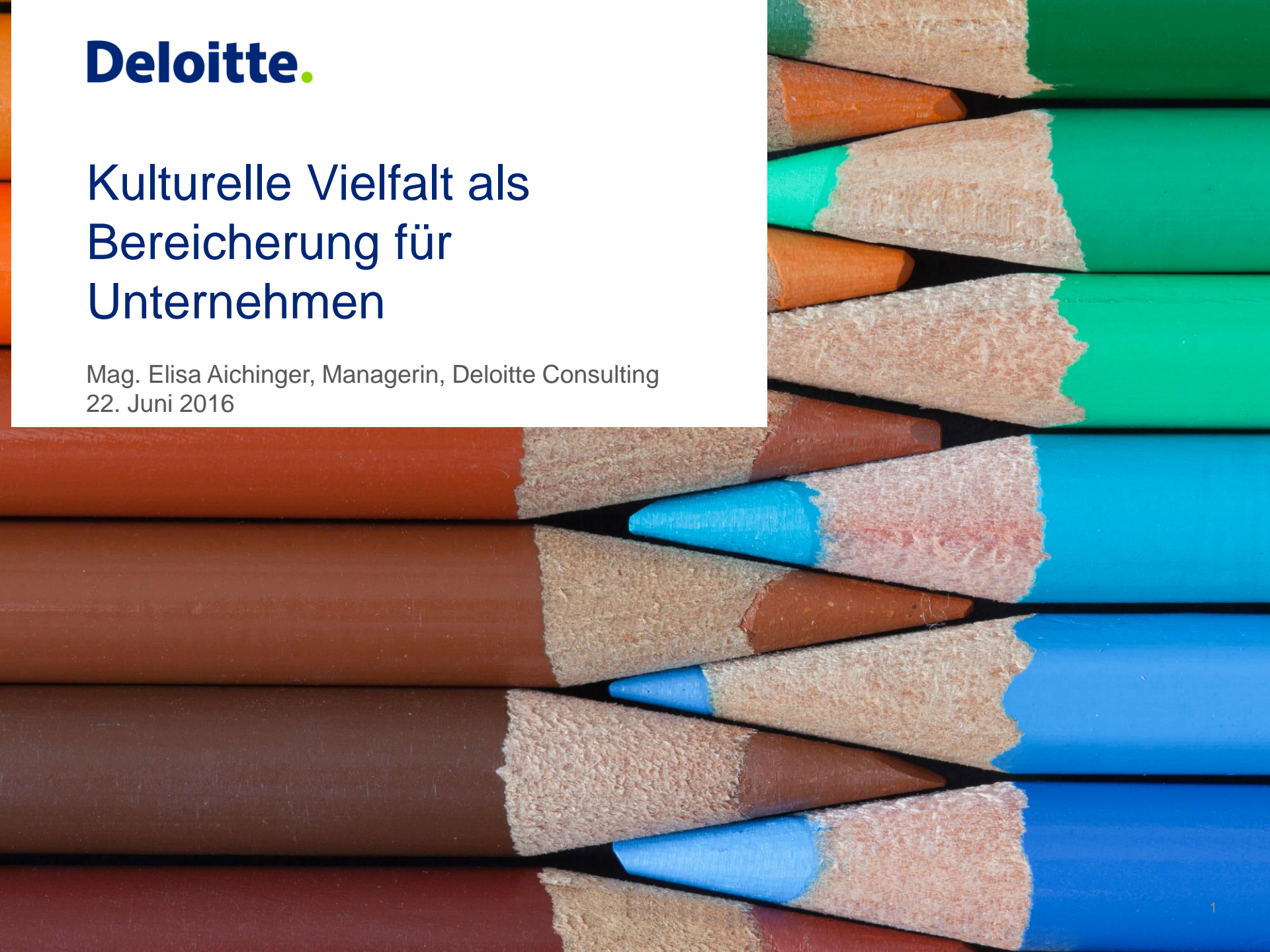


Deloitte.

Kulturelle Vielfalt als Bereicherung für Unternehmen

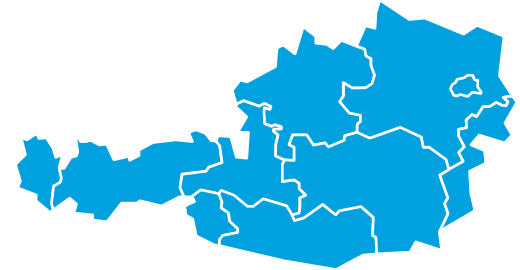
Mag. Elisa Aichinger, Managerin, Deloitte Consulting
22. Juni 2016



Nationale und ethnische Diversität

10% der österreichischen Bevölkerung hat keine österreichische Staatsbürgerschaft

64% der Wiener Bevölkerung sind ÖsterreicherInnen



Weniger als 1% der ImmigrantInnen in Österreich sind Flüchtlinge

1/5 der österreichischen SchülerInnen spricht eine andere Muttersprache als Deutsch

Ethnische Minderheiten machten im GJ 13

43% aller Recruitings bei Deloitte US aus

100% des Arbeitskräftewachstums in Kanada ist durch MigrantInnen bedingt



Nationale und ethnische Diversität stellt Unternehmen vor Herausforderungen – aber sie bietet auch neue Chancen!

2008 haben MigrantInnen in Nordirland

1.7 Milliarden Pfund zur Wirtschaft beigesteuert.

Aktuelle Herausforderungen für österreichische Unternehmen

Herausforderungen in Bezug auf die Einstellung von MigrantInnen

- Asylberechtigte sind am österreichischen Arbeitsmarkt gleichgestellt, Asylwerber brauchen eine Beschäftigungsbewilligung, die in der Regel nur temporär gilt
- Berührungspunkte sind oftmals bereits im Bewerbungsprozess auf beiden Seiten vorhanden
- Die vorhandene Qualifikation aus dem Heimatland stimmt oft nicht den Anforderungen in Österreich überein

Herausforderungen in Bezug auf den Arbeitsalltag in einem interkulturellen Arbeitsumfeld

- Die Kommunikationsfähigkeit ist in den meisten Fällen nicht ausreichend um eine arbeitstaugliche Verständigung unter den MitarbeiterInnen als Basis für gute Zusammenarbeit zu ermöglichen.
- Kulturelle Unterschiede können ebenfalls zu Verständnisproblemen führen (z.B. unterschiedliche Erwartungen an die Arbeitseinstellung/das Arbeitsverhalten)
- Der Onboarding- und Integrationsprozess ist in der Regel langwieriger

Den Herausforderungen begegnen:

Anlaufstellen, die Unternehmen bei der Aufnahme von MigrantInnen unterstützen

Asylberechtigte & subsidiär Schutzberechtigte

- Haben uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt
- Das regional zuständige AMS hilft bei der Vermittlung und stellt Einzelförderungen zur Verfügung

AsylwerberInnen (im laufenden Asylverfahren)

- Haben nur eingeschränkt Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, zB in Form von Volontariaten (max. 3 Monate, Ausbildungszweck, kein Entgelt)
- Refugees at Work unterstützt beim Such-, Auswahl- & Onboardingprozess

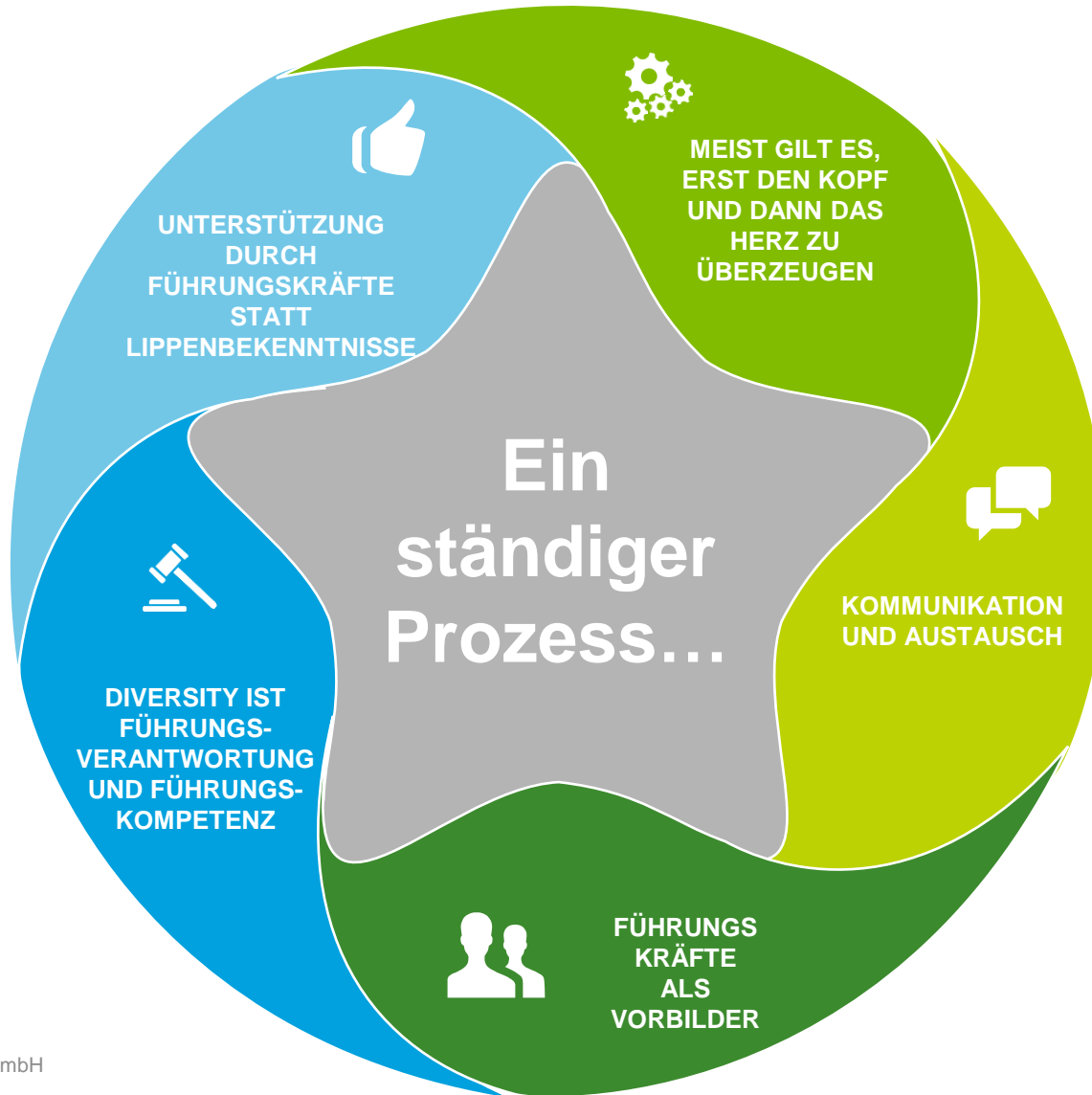
Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge

- Lobby 16 unterstützt als Verein die Zusammenarbeit mit Unternehmen in Bezug auf die Schaffung von Lehrstellen und Praktikumsstellen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge und bietet pädagogische Begleitung während der Ausbildungszeit.

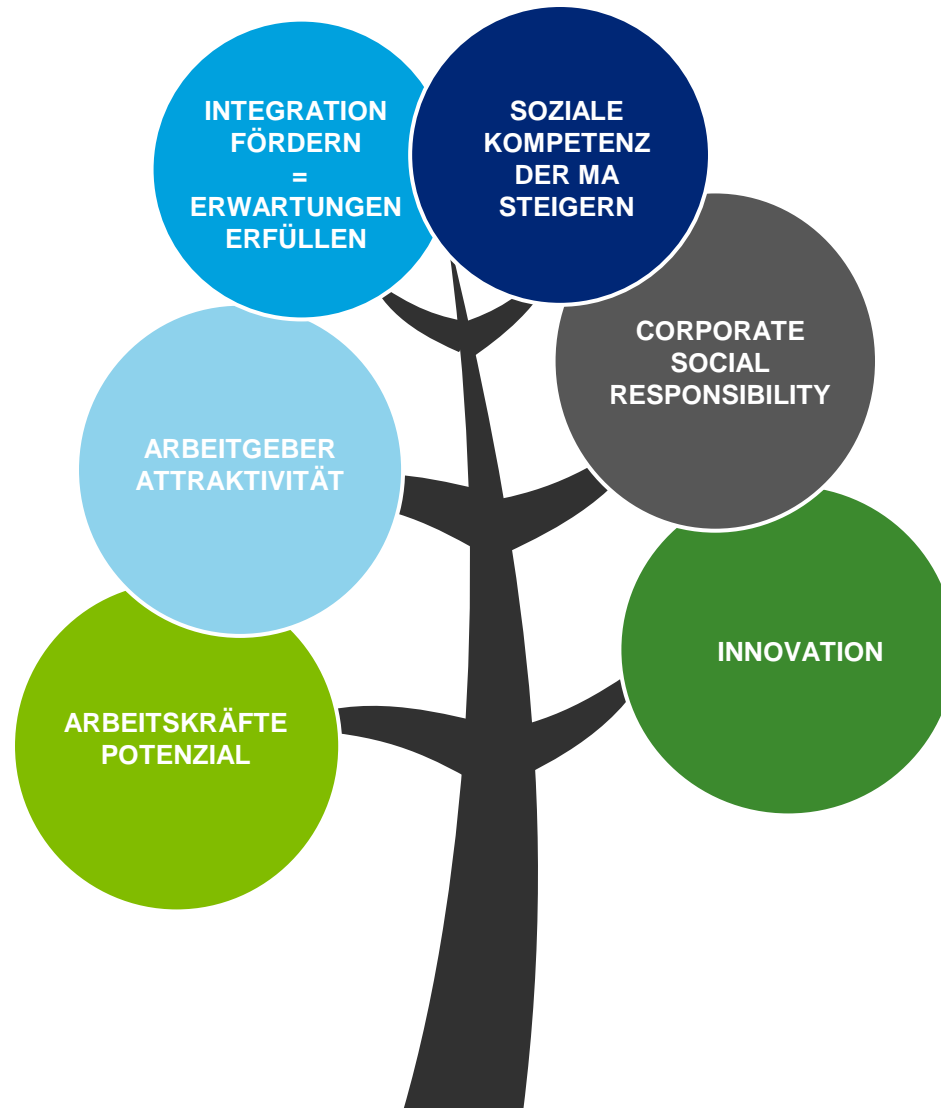


Den Herausforderungen begegnen:

Im Arbeitsalltag sind viele Ebenen berührt

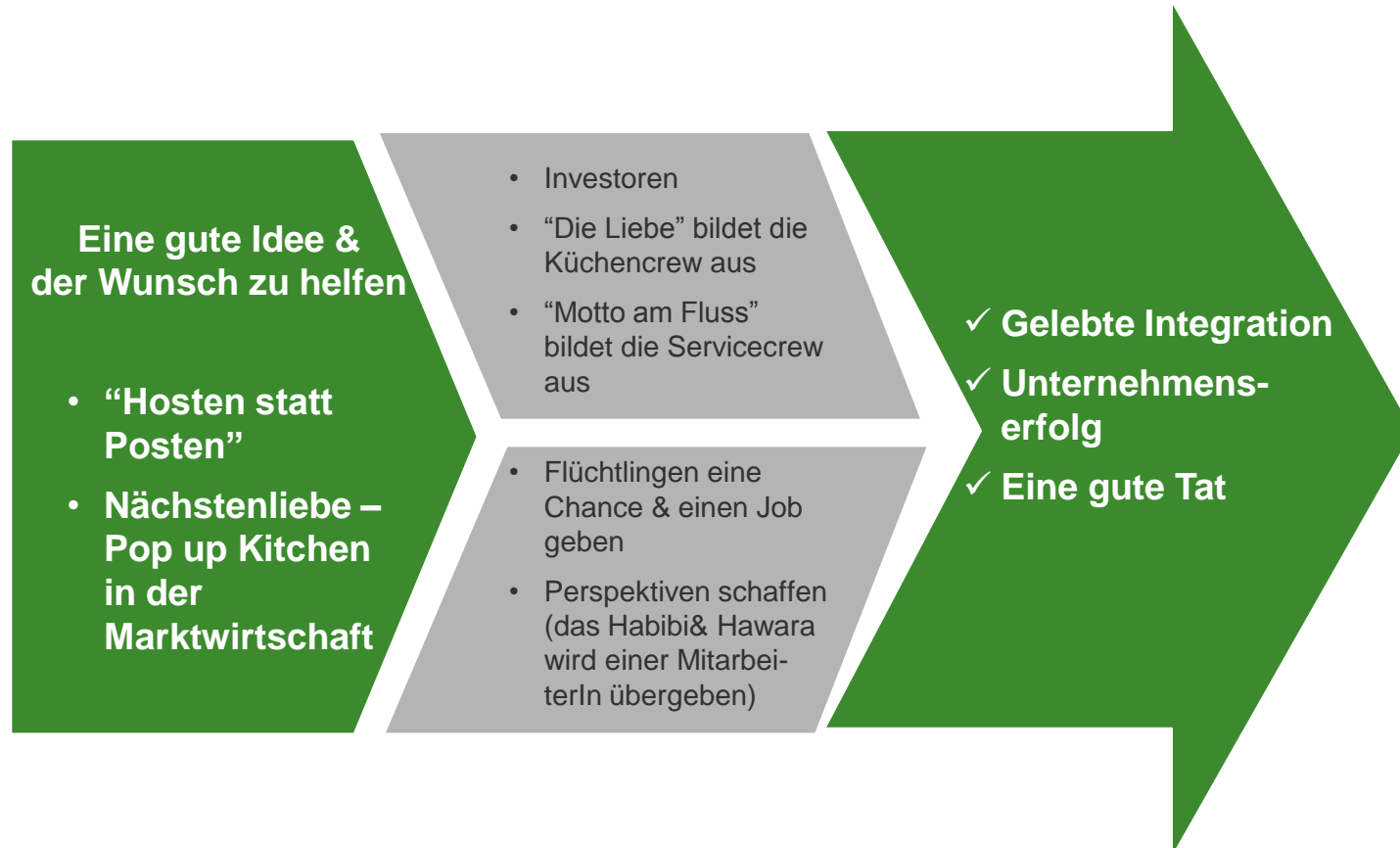


Interkulturelle Kompetenz & kulturelle Vielfalt als Chance für Unternehmen



Good Practice: Habibi & Hawara

<http://stadtfluchtbergmuehle.at/hosten-statt-posten/>



Good Practice: Kommunikationsmöglichkeiten schaffen

Ausgangssituation <ul style="list-style-type: none">• Mittelständisches Unternehmen in Niederösterreich• Über 1/3 der MitarbeiterInnen kommen nicht aus Österreich• Kommunikationsfähigkeit für arbeitstaugliche Verständigung und als Basis für Zusammenarbeit ist nicht immer ausreichend	Zielsetzung <ul style="list-style-type: none">• Schaffen einer gemeinsamen sprachlichen Basis, um die formelle und informelle Kommunikation und Zusammenarbeit im Betrieb zu erleichtern und unterstützen
Umsetzung <ul style="list-style-type: none">• „Betriebs-Wörterbuch“ für regionalen Dialekt und benötigtes Fachvokabular• Erarbeitung mit breiter Beteiligung: Geschäftsführung, deutsch- und anderssprachigen MitarbeiterInnen sowie MitarbeiterInnen mit Vorbehalt	Ergebnis <ul style="list-style-type: none">• Wörterbuch als nachhaltige Verständigungsunterstützung im Arbeitsalltag• Stärkung des Teamgedankens durch die gemeinsame Erarbeitung• Abbau von Vorurteilen durch den gemeinsamen Erarbeitungsprozess

Good Practice: Interkulturelle Vielfalt bei Deloitte

Business Case von Deloitte

Die erste Wahl für Kunden sein

- Die Diversität unter unseren Kunden wächst täglich und wird immer komplexer.
- Um unseren Kunden gerecht zu werden, müssen wir grenzen- und kulturübergreifend zusammenarbeiten und uns in multidisziplinären Teams organisieren.
- Nur so können wir für Exzellenz und Innovation stehen.

Erste Wahl als Arbeitgeber sein

- Unsere Talente werden in ihrem nationalen und ethnischen Hintergrund sowie in ihrem Alter & Geschlecht immer diverser.
- Es ist nicht immer leicht, sie am Arbeitsmarkt zu finden und langfristig zu halten.
- Sie haben klare Vorstellungen von einem Arbeitgeber: sie erwarten Flexibilität, Inklusion und Globalität.

Globale Herausforderungen bewältigen

- Um globalen Herausforderungen gewachsen zu sein, brauchen wir eine multidisziplinäre und multikulturelle Belegschaft.
- Nur so können wir unseren globalen und lokalen Kunden neue und innovative Lösungen auf höchstem Niveau garantieren.

Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen

- Durch kulturelle Diversität an Stärke zu gewinnen ist sowohl eine gemeinsame Einstellung als auch die einzig richtige Herangehensweise.
- Es spiegelt wieder, was unsere KundInnen sowie bestehende und zukünftige MitarbeiterInnen von Deloitte erwarten.



Umsetzung auf lokaler/nationaler Ebene in den Member Firms

Was haben diese Beispiele gemeinsam?



Diversität und Inklusion wird von Führungskräften als sinnvoll erachtet und getragen

Konkrete Vorhaben und Ziele für Diversität und Inklusion werden gesetzt

Auf Führungs- und Mitarbeiterebene weiß man über die Vorhaben und Ziele bescheid



Die Vorhaben und Ziele werden in Geschäftsprozessen & HR-Prozessen verankert.

Prokative Maßnahmen werden gesetzt um die Entwicklung und Inklusion von unterrepräsentierten Gruppen sicherzustellen.

Verbindlichkeit auf Führungs- und MitarbeiterInnenebene wird geschaffen

Was macht erfolgreiches Diversity Management aus?

Erfolgreiches Diversity Management muss sowohl die rationale als auch die emotionale Komponente einbeziehen: Die rationale Komponente zielt auf den Mehrwert ab, der sich in Zahlen abbilden und messen lässt, der emotionale Aspekt berührt Fragen der Unternehmenskultur.



Diskussion

