Tagungsdokumentation

MehrWert durch Vielfalt? – Diversityaspekte im UnternehmerInnentum (Wien) 13.4.2012

VERANSTALTER

Wirtschaftskammer Wien
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

WIFI Wien, Karl-Dittrich-Saal, 1180 Wien, Währinger Gürtel 97

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   3.1. Mag. Norbert Pauser, Pauser & Wondrak Unternehmensberatung OG, DIVERSITY ALLGEMEIN, „Vorteile durch Vielfalt“
   3.2. Petra Gregorits, Vorsitzende „Frau in der Wirtschaft“, FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT, „Lebenswelten und Vielfalt im Unternehmerinnentum“ Menschen.
   3.3. MMag.a Margit Kreuzhuber, WKÖ - Beauftragte für Migration und Integration, MIGRATION, „Fachkräftmangel – Welche Auswirkungen haben Arbeitsmarktöffnung und Rot-Weiß-Rot-Karte auf die Unternehmen?“
   3.4. Dr.in Roswitha Hofmann, Mitglied des Beirats schwul-lesbischer UnternehmerInnen der WK Wien, SEXUELLE ORIENTIERUN, „Das ist doch reine Privatsache! - Warum sexuelle Orientierungen in Unternehmen immer eine Rolle spielen“
   3.5. Mag.a Dorothea Brozek, Expertin zu Diversity & Disability, RODLAUER CONSULTING e.U., BEHINDERUNG, „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit“
   3.6. Dr. Carl-Friedrich Radler, Vizepräsident von ASEP, ALTER, „ASEP (Austrian Senior Experts Pool) – Die Jungen sind schneller, aber die Alten kennen die Abkürzung“
   3.7. Ing. Günther Spittersberger, Senior Business Consultant von Amberon, RELIGION, „Unternehmerisches Handeln im Lichte religiöser MitarbeiterInnen & KundInnen“

Tagung:

MehrWert durch Vielfalt? – Diversityaspekte im UnternehmerInnentum

13.04.2011
von 9.00 bis 15.30 Uhr
Wifi Wien, Karl Dittrich Saal
Währinger Gürtel 97
1180 Wien

www.wifiwien.at

Veranstalter: Wirtschaftskammer Wien
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

MehrWert durch Vielfalt? – Diversityaspekte im UnternehmerInnentum

Österreichs Unternehmen werden von Persönlichkeiten geleitet, die in ihrer Individualität zur Vielfalt des UnternehmerInnentums beitragen.

Neben der individuellen Persönlichkeit zählen Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, psychische / physische Fähigkeiten, Religion / Weltanschauung, sowie die ethnische Herkunft zu den wesentlichen inneren - da unveränderlichen - Dimensionen von Diversität. Diese kulturelle und soziale Vielfalt wird zu einer besonderen Ressource, die, vorausgesetzt sie wird kreativ genutzt, Vorteile und wirtschaftlichen Mehrwert für die Unternehmen, aber auch für Österreichs Wirtschaft mit sich bringt.

Die Tagung ‚MehrWert durch Vielfalt?' steht am Ende einer Veranstaltungsreihe zum Thema „UnternehmerInnentum und Diversity", die in Kooperation von Wirtschaftskammer Wien und AMS Österreich von dem Forschungsinstitut abif veranstaltet wird. Die Tagung stellt abschließend und im Überblick nochmals alle Dimensionen von Diversität vor.

Dazu werden ExpertInnen zur Diskussion geladen: Menschen, die anhand ihres eigenen beruflichen Werdegangs die Diversität in der österreichischen UnternehmerInnenlandschaft repräsentieren, aber auch stellvertretend als MultiplikatorInnen und InteressensvertreterInnen über die Situation, sich vom klassischen Bild abhebender UnternehmerInnen, berichten.

Ziel der Veranstaltung ist es, UnternehmerInnen und anderen interessierten Frauen und Männern hilfreiche Informationen zur Existenzgründung zu bieten, sowie gemeinsam mit ExpertInnen und erfolgreichen GründerInnen über relevante Fragestellungen zum Thema „diverses UnternehmerInnentum" zu diskutieren. Ziel ist auch, UnternehmerInnen miteinander zu vernetzen.

Datum: 13. April 2011, 9.00-15.30

Ort: Wifi Wien, Karl Dittrich Saal
Währinger Gürtel 97
1180 Wien
Erreichbar mit U6, Station Währinger Straße

Klicken Sie hier, um sich online anzumelden:
www.abif.at/Events!

Um Anmeldung bis 10.04.2011 wird gebeten.

abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung
einwanggasse 12 / Top 5 | 1140 wien | telefon: + 43 (0)1 52248 73
fax: 43 (0)1 52248 73 -77 | mail: office@abif.at | www.abif.at

Tagungsprogramm

Zeit	Thema
8.30-9.00 Uhr	Check-In
9.00-9.15 Uhr	Beginn, Moderation Mag.a Karin Steiner Begrüßung durch WK Wien
9.15-9.45 Uhr	DIVERSITY ALLGEMEIN Mag. Norbert Pauser, Pauser & Wondrak Unternehmensberatung OG: „Vorteile durch Vielfalt“
9.45-10.15 Uhr	FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT Petra Gregorits, Vorsitzende „Frau in der Wirtschaft“: „Lebenswelten und Vielfalt im Unternehmerinnentum“
10.15-10.45 Uhr	MIGRATION MMag.a Margit Kreuzhuber, WKÖ - Beauftragte für Migration und Integration: „Fachkräftmangel – Welche Auswirkungen haben Arbeitsmarktöffnung und Rot-Weiß-Rot-Karte auf die Unternehmen?“
10.45-11.15 Uhr	Kaffeepause
11.15-11.45 Uhr	SEXUELLE ORIENTIERUNG Dr.in Roswitha Hofmann, Mitglied des Beirats schwul-lesbischer UnternehmerInnen der WK Wien: „Das ist doch reine Privatsache! - Warum sexuelle Orientierungen in Unternehmen immer eine Rolle spielen“
11.45-12.15 Uhr	BEHINDERUNG Mag.a Dorothea Brozek, Expertin zu Diversity & Disability, RODLAUER CONSULTING e.U.: „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit“
12.15-12.45 Uhr	ALTER Dr. Carl-Friedrich Radler, Vizepräsident von ASEP: „ASEP (Austrian Senior Experts Pool) – Die Jungen sind schneller, aber die Alten kennen die Abkürzung“
12.45-13.15 Uhr	RELIGION Ing. Günther Spittersberger, Senior Business Consultant von Amberon: „Unternehmerisches Handeln im Lichte religiöser MitarbeiterInnen & KundInnen“
13.15-14.15 Uhr	Buffet
14.15-15.30 Uhr	PODIUMSDISKUSSION MIT VERTRETERiNNEN ALLER DIVERSITYDIMENSIONEN: Manfred Wondrak MBA, Mag.a Dorothea Brozek, Mag. Davor Sertic, Dr. Carl-Friedrich Radler, Mag.a Ursula Simacek, Ing. Günther Spittersberger

abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung
einwanggasse 12 / Top 5 | 1140 wien | telefon: + 43 (0)1 52248 73
fax: 43 (0)1 52248 73 -77 | mail: office@abif.at | www.abif.at

Fachtagung – 13. April 2011 im Wifi Wien

Von 9.00 bis 15.30

Karl Dittrich Saal

Währinger Gürtel 97

1180 Wien

MehrWert durch Vielfalt? –

Diversityaspekte im UnternehmerInnentum

Tagungsprogramm

8.00 – 9.00	**Check-In**
9.00 – 9.15	Beginn, Moderation: Mag.[a] Karin Steiner – abif Begrüßung durch Dr. Helmut Naumann, Leiter der Wirtschaftspolitischen Abteilung der WK Wien
9.15 – 9.45	DIVERSITY ALLGEMEIN Mag. Norbert Pauser, Pauser&Wondrak Unternehmensberatung OG: „Vorteile durch Vielfalt“
9.45 – 10.15	FRAUEN Petra Gregorits, Vorsitzende „Frau in der Wirtschaft“: „Lebenswelten und Vielfalt im Unternehmerinnentum“
10.15 – 10.45	MIGRATION MMag.[a] Margit Kreuzhuber, WKO – Beauftragte für Migration und Integration: „Fachkräftemangel – Welche Auswirkungen haben Arbeitsmarktöffnung und Rot-Weiß-Rot-Karte auf die Unternehmen?“
10.45 – 11.15	**Kaffeepause**
11.15 – 11.45	SEXUELLE ORIENTIERUNG Dr.[in] Roswitha Hofmann, Mitglied des Beirats schwul-lesbischer UnternehmerInnen der WK Wien: „Das ist doch reine Privatsache! – Warum sexuelle Orientierungen in Unternehmen immer eine Rolle spielen“
11.45 – 12.15	BEHINDERUNG Mag.[a] Dorothea Brozek, Expertin zu Diversity & Disability, Rodlauer Consulting e.U.: „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit“
12.15 – 12.45	ALTER Dr. Roland Pototschnig, Präsident von Austrian Senior Experts Pools: „ASEP – Die Jungen sind schneller, aber die Alten kennen die Abkürzung“
12.45 – 13.15	RELIGION Ing. Günther Spittersberger, Senior Business Consultant von Amberon: „Unternehmerisches Handeln im Lichte religiöser MitarbeiterInnen & KundInnen“
13.15– 14.15	**Mittagsbuffet**
14.15 – 15.30	PODIUMSDISKUSSION MIT VERTRETERiNNEN ALLER DIVERSITY-DIMENSIONEN • Manfred Wondrak MBA • Mag.[a] Dorothea Brozek • Mag. Davor Sertic • Dr. Roland Pototschnig • Mag.[a] Ursula Simacek • Ing. Günther Spittersberger

TeilnehmerInnenliste

Name	Organisation
Adamska, Dagmara Dr.	FAB
Adili, Arijana	Migra-Train/Integrationshaus
Akbulut, Nazli	Migra-Train/Integrationshaus
Albrecht, Brigitt	Fair und Sensibel - Polizei und AfrikanerInnen
Antes, Astrid Dr.	AUVA/HUB
Appiano-Kugler, Iris Mag.	AMS Wien
Ardi, Mehdi Dr.	BFI-Wien-BAZ
Awart, Sigrid Dr.	Peregrina Bildungs-Beratungs- und
Bach, Ulrike MA	ÖZIV Arbeitsassistenz
Bachmann, Maria Theresia MA	bildung/kultur/soziales/
Banach, Magdalena	
Bauer, Marianne DSA	Fonds Soziales Wien
Benning, Anja	Volkshochschule Hietzing / Die Wiener
Birkenmeyer, Barbara	Rodlauer Consulting
Böhm, Günter Ing. Mag.	ÖSB consulting
Brandner, Ingrid	BBRZ
Brozek, Dorothea Mag.	Brozek Power
Cakir, Seher	MIGIN - Firma Context
Cetin, Amela	abif
Czachay, Elisabeth Dr.	WKO Oberösterreich
Dardmand, Gazi Mag.	MIGRA-TRAINIntegrationshaus
Egger-Subotitsch, Andrea	abif
Elsadig, Sana Dr.	Migra-Train /integrationshaus
Eppert, Angelika Mag. (FH)	WU Studentin, Amnesty Aktivistin
Fellinger-Fritz, Alfred Dr.	work@education (GPA)
Fida-Taumer, Andreas Dr.	Arbeitspsychologische Praxis
Froestl, Lili	
Gajdzik, Anna Teresa M.Mag.	FAB
Goraczek, Malgorzata	abif
Goras, Nutu	Migra-Train/Integrationshaus
Grabensteiner, Wolfgang Mag.	Selbstständig/ WIFI
Gregorits, Petra	PGM Marketing Research Consulting
Gruber, Ruth Dipl.Päd.	BBRZ
Haas, Christian Mag.	Rechtsanwalt
Hamidi-Faal, Mehdi Arian MMag. Dr.	AMS WIEN
Hashi, Abdulahi	MigraTrain-Integrationshaus
Haydn, Franziska Mag.	abif
Heger, Katharina	WKW
Heichenwälder, Anna Mag.	Verein sinnvoll tätig sein
Heinz, Nikola	BFI Niederösterreich
Hochenleuthner, Regina Mag.	bfi Wien
Hochholzer, Romana	
Hoffmann, Katharina	
Hoffmann, Manfred Mag.	Wienwork

Hofmann, Roswitha Dr.	
Honen, Efrat	Update Training
Hovorka-Prendtner, Silvia Mag.	AMS NÖ
Huber, Dara	
Janowsky-Winkler, Susanne MAS	Intercom
Kasper, Ruth Mag.	abif
Kavsek-Allinger, Dagmar Mag.	abz*austria
Keusch, Heike Mag.	Verein sinnvoll tätig sein
Köberl, Daniela Mag.	AMS Wien, Psychologischer Dienst
Koc-Geier, Sonja	
Koppensteiner, Elvira	OEMB
Koppensteiner, Franz	OEMB
Koppensteiner, Walter Mag.	
Kraft, Andreas Ing.	Job-TransFair Gemeinnütziges
Kreuzhuber, Margit MMag.	WKO
Lantschik, Elke Mag.	
Lazarevic, Danijela	
Lechleitner, Kay Mag.	Jobility
Leibbrand, Miriam Dr.	ibis acam
Lenzenhofer, Gabriela	ÖZIV SUPPORT Wien
Logoreci, Pjeter	MigraTrain/Intergrationshaus
Madatjan, Ruzanna DI	MIGRA-TRAIN-Integrationshaus
Marku, Arber Mag.	WKW
Mayrhofer Iljic, Verena Mag.	Wiener Hilfswerk
Medina-Traxler, Julia	WKW
Mikulics, Liane Bakk.	selbstständige Beraterin
Mogititsch, Nadja	Migra-Train/Integrationshaus
Mohadjer-Soltani, Susan	Migra-Train/Integrationshaus
Mosberger, Brigitte Mag.	abif
Nagel, Renate Dr.	
Nasuhanow, Mowsar	Migra-Train/Integrationshaus Wien
Naumann, Helmut Dr.	WKW
Nekolny, Carina Dr.in	
Németh, Monika	
Omorodion, Patience	MigraTrain/Intergrationshaus
Palla, Franz Mag.	
Pattart, Helga	
Pauser, Norbert Mag.	Pauser&Wondrak
Peer, Nathalie Mag.	Institut zur beruflichen Integration
Pohl-Iser, Evi DI	Wiener Hilfswerk
Poschalko, Andrea Mag.	abif
Pototschnig, Roland Dr.	ASEP Austrian Senior Experts Pool
Ptacek, Dieter	MIGRA-Train/Integrationshaus
Radel, Sylvia Mag.	AMS
Reiter, Edwin	Firma Schirnhofer
Reitter, Karin Mag.	BFI Wien
Riedler-Engl, Birgit Mag.	bildungszentrum salzkammergut

Rikadze, Rusudan	
Rodriguez, Helgard Dr.	AKNÖ
Rumelhart, Markus	Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen
Schäffer, Edwin Mag.	WKW
Schnitzer, Hedi MAS	ÖZIV Bundessekretariat
Schober, Sabrina	new_work
Schornböck, Helli Dr.	Wiener Hilfswerk
Schweidler, Franz	Kompetenzzentrum für Bauen und Wohnen
Sertic, Davor Mag. MBA	Unitcargo
Sharifi Bakavoli, Masoomeh	Migra-Train/Integrationshaus
Simacek, Ursula Mag.	Simacek Facility Management Group
Sonnberger, Barbara	BEST Institut
Soukup, Monika Mag.	ÖSB-consulting
Soyer, Nesli	Migra-Train/Integrationshaus
Spittersberger, Günter Ing. MBA	Amberon Consulting
Stark, Martin	abif
Steiner, Karin Mag.	abif
Stojanovic, Sladjana	MigraTrain/Intergrationshaus
Strassmayer, Anita	Sichtart e. U.
Svoboda, Julia	abif
Szauer, Diane Mag.	
Thaler, Karin Dipl. Päd.	Mentor Management Entwicklung Organisation
Thomas, Vera Dr.	AMS Wien
Thron, Karin Mag. Dr.	WKW
Tichy, Maria	Selbstständige LSB
Tóthné-Bükki, Edit Katalin Dr. Univ.	ibis acam Bildungsgesellschaft
Turan, Ahmet	MigraTrain-Integrationshaus
Ullmann, Charlotte Mag	
Voglhofer, Margit	
Voykowitsch, Elisabeth DSA	FSW
Weinkirn, Gerhard	
Wollinger, Michael Mag. (FH)	WKW
Wondrak, Manfred MBA	Pauser&Wondrak
Zeller, Sabine	
Zimmer, Barbara	Schirnhofer Vertriebs Ges.m.b.H & Co KG

Kurzangaben: Vortragende und TeilnehmerInnen der Podiumsdiskussion

Dr. Helmut Naumann absolvierte Studien der Rechtswissenschaften und der Sozial- und Wirtschaftsstatistik in Wien. 1987 trat er im Statistikreferat seine Karriere in der Wirtschaftskammer Wien an und übernahm 2001 die Leitung der Abteilung Wirtschaftspolitik. 1993 promovierte er zum Doktor der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Seither kooperiert er eng mit der Wirtschaftsagentur Wien sowie deren Tochter ZIT, der Technologieagentur der Stadt Wien, und ist u.a. im „Kuratorium des Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds" tätig. 2009 war Dr. Naumann maßgeblich an der Begründung des Diversity Referats der Wirtschaftskammer Wien beteiligt und setzt dort nach wie vor einen seiner vielfältigen Arbeitsschwerpunkte.

Mag.ª Dorothea Brozek studierte Slawistik an der Universität Wien. Seit den 90er Jahren arbeitet sie national und international als Vortragende und Trainerin rund um das Thema Behinderung – Selbstbestimmt Leben – Chancengleichheit. Erste Gründerinnenerfahrung sammelte sie von 2002 bis 2009, als sie im geschäftsführenden Vorstand der WAG – Assistenzgenossenschaft gemeinn.e.g. – der ersten Genossenschaft Österreichs im Sozialbereich tätig war. 2008 machte sie sich als Trainerin, Coach und Supervisorin selbständig (www.brozek-power.com).

Dr.in Roswitha Hofmann ist promovierte Sozial- und Wirtschaftswissenschafterin. Sie verfügt über Ausbildungen im Bereich Qualitätsmanagement, Sozialmanagement, systemischem Coaching und Diversitätsmanagement. Bis 2002 war sie in der Privatwirtschaft tätig; von 2002 bis 02/2011 arbeitete Roswitha Hofmann an der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement an der WU Wien, zuletzt als Assistenzprofessorin. Derzeit ist sie in der freien Forschung tätig und seit April 2010 Mitglied des lesbisch-schwulen Beirates der WKW. Nähere Informationen unter: http://www.uebergrenzendenken.at

Petra Gregorits ist Marktforscherin und Unternehmensberaterin und seit Ende 2010 Vorsitzende von „Frau in der Wirtschaft Wien". Unter dem Motto „Vernetzen – informieren – motivieren" soll „Frau in der Wirtschaft Wien" mit 33.000 Mitgliedern als führende Plattform unternehmerisch aktiver Frauen in Wien positioniert werden. Ein wesentlicher Schwerpunkt dabei ist der Ausbau von Netz-werken, um die Unternehmerinnen mit ihren spezifischen Bedürfnissen in unterschiedlichen Lebenswelten weiter zu unterstützen.

MMag.ª Margit Kreuzhuber ist Beauftragte für Migration und Integration in der Wirtschaftskammer Österreich. Sie studierte Jus und Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt International Management. Arbeitsschwerpunkte: Migration und Integration, Ausländerbeschäftigung, Fachkräftemangel international, Mentoring für MigrantInnen; u.a. Mitglied des Ausländerausschusses und des Beratenden Ausschusses für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer.

Mag. Norbert Pauser ist Bildungswissenschafter und im Rahmen der Pauser&Wondrak Unternehmensberatung OG auf Managing Gender & Diversity spezialisiert. Neben seiner langjährigen Leitungstätigkeit in der Erwachsenenbildung begleitete er bereits seit 2004 Implementierungsprozesse von Diversity. Er weist langjährige Expertise in betrieblichem Diversity Management und dem Ansatz von „Diversity and Inclusion" sowie Gender Mainstreaming auf und vermittelt sein Wissen in Trainings und Workshops sowie auf zahlreichen Konferenzen und Tagungen. Er ist Vorstandsmitglied des FEDM – Forum European Diversity Management und publiziert laufend zu Themen rund um „Diversity & Inclusion". Zuletzt ist unter der Herausgeberschaft von Pauser&Wondrak das erste österreichische „Praxisbuch Diversity Management" erschienen.

Dkfm.Dr. Roland Pototschnig ist Präsident der ASEP (Austrian Seniors Experts Pool), war über 30 Jahre lang in verschiedenen Funktionen bei BP Austria beschäftigt, zuletzt im Aufsichtsrat und als Generaldirektor. Darüber hinaus war er auch im Aufsichtsrat der Bonus Pensionskassen AG tätig.

Mag. Davor Sertic, MBA, geboren in Jezerane (ehem. Jugoslawien) im heutigen Kroatien, kam als Gastarbeiterkind mit seinen Eltern nach Österreich und besuchte in Österreich Volksschule, Gymnasium, die HTL für Hochbau und absolvierte das Bundesheer in Eisenstadt sowie das BWL-Studium. Nach Ende seines Studiums erfolgte sein Berufseinstieg in die Logistik bei LKW Walter, wo er zum Abteilungsleiter und Handlungsbevollmächtigter aufstieg. 1996 machte er sich mit zwei Partnern mit der Firma Globcargo selbständig. 2004 erfolgte die Teilung in zwei Unternehmen und Davor Sertic wurde alleiniger Gesellschafter von Unitcargo. 2010 gewann Unitcargo den DiversCity Preis „Ethnische Ökonomien". Im selben Jahr erhielt das Unternehmen eine Auszeichnung als vorbildhafte Lehrlingsausbildungsstätte.

Mag.ª Ursula Simacek ist es in ihrer Rolle als Unternehmerin der dritten Generation im Familienunternehmen ein besonderes Anliegen CSR und insbesondere das Handlungsfeld Diversity Management zu stärken. SIMACEK hat CSR als Managementsystem in alle Unternehmensfelder und Arbeitsprozesse integriert. Der Schwerpunkt liegt bei Diversity Themen, auf Integration/Migration. Ebenso ist es ihr wichtig, nachhaltig zu wirtschaften, Ethik und Ethnie sind hier Parameter, aber eben auch der Gedanke daran, welchen ökologischen Fußabdruck wir hinterlassen.

Günter Spittersberger, Ing. MBA ist Gründer und Geschäftsleitungsmitglied des Vertriebs- und Kommunikationsberaters Amberon Consulting. Im Bereich Diversity spezialisierte er sich auf die Kerndimension Religion, sowie auf interkulturelle und interkonfessionelle Kommunikation und KundInnenorientierung. Seine Arbeitsschwerpunkte bei Amberon sind Unternehmensprozesse mit Schwerpunkt Vertrieb und Distributionspolitik, Personalentwicklung und Coaching in Vertriebsorganisationen.

Mag.ª Karin Steiner ist Soziologin und Geschäftsführerin von abif und schwerpunktmäßig in folgenden Forschungsbereichen tätig: Entwicklungen am Arbeitsmarkt und Bildungssektor, Qualität in der Berufsorientierug, Evaluation im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich. Außerdem besuchte sie 1995 eine Ausbildung zur Trainerin in rhetorischer Kommunikation (Arbeitsgemeinschaft für Sozialpsychologie). Von 2002 bis 2003 absolvierte sie die Ausbildung zur systemischen Coach.

Manfred Wondrak, MBA ist geschäftsführender Gesellschafter von Pauser&Wondrak Unternehmensberatung OG und Experte für betriebliches Diversity Management, Strategie und Unternehmensführung. Zusätzliche Schwerpunkte sind Mentoring, Controlling und im Bereich Diversity ethnische Zugehörigkeit, Generationenmanagement und sexuelle Orientierung. Manfred Wondrak ist Vorstandsmitglied der egma – european gay & lesbian managers association, dem Dachverband der nationalen GLBT Professionals-Vereine mit insgesamt mehr als 3000 lesbischen und schwulen Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungs- und Fachkräften. Er leitet des Weiteren die europäische Arbeitsgruppe „Die Messung und Bewertung des Nutzens von Diversity" im Rahmen des Projekts „Diversity Charters EU-level exchange platform".

Abstracts

Vorteile durch Vielfalt

Mag. Norbert Pauser

Diversity Management (DiM) ist eine Unternehmensstrategie, durch welche die Vielfalt der Personen in Unternehmen und Organisationen wahrgenommen und genutzt wird. Ausgehend von Vielfalt entlang der so genannten Kerndimensionen von Diversity (Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit/Hautfarbe, sexueller Orientierungen, Behinderungen und Religionen) wird ein Bezugsrahmen gebildet, der Vielfalt als positiven Wettbewerbsfaktor nützen möchte.

Das betrifft MitarbeiterInnen, KundInnen, aber auch alle anderen Stakeholder (Anspruchsgruppen). Diversity Management hat zum Ziel, die strukturellen und sozialen Bedingungen für alle Beschäftigten so zu gestalten, dass diese sich im Umfeld der Organisation entwickeln und entfalten können. Das steigert die Leistung, die Motivation sowie die Sozialkompetenz der MitarbeiterInnen und bringt allen Beteiligten Vorteile – und dem Unternehmen mehr Erfolg.

DiM nutzt Vielfalt durch zielgerichtetes Handeln. Eine Reihe von Argumenten spricht dafür, die Vielfalt in Unternehmungen einzubeziehen: Es ist beispielsweise zum einen ein wirkungsvolles Personalargument und zum anderen das Marketingargument, das betriebswirtschaftlichen Nutzen bringt. Darüber hinaus fördert es den Aufbau von sozialen Beziehungen, wodurch ein günstiges Umfeld für mehr Innovation, Flexibilität und Kreativität entsteht.

Diversity Management ist nicht ausschließlich eine Maßnahme des Personalwesens. Wenn ein umfassender Ansatz entwickelt wird, schlägt es sich auf sämtlichen Ebenen von Unternehmen nieder. DiM-Prozesse umfassen übergeordnete Strategien, die Unternehmen und Umwelt wechselseitig beeinflussen.

Lebenswelten und Vielfalt im Unternehmerinnentum

Petra Gregorits

Sie sind Gründerinnen, Partnerinnen, Nachfolgerinnen, mithelfende Familienangehörige, Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen und Konzernen und stehen Einpersonenunternehmen und Großunternehmen vor. Immer mehr Unternehmen werden von Frauen gegründet. Ein immer größerer Teil hat Migrationshintergrund.

Wo liegen die Gemeinsamkeiten im unternehmerischen Alltag? Welche wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen brauchen unternehmerisch aktive Frauen? Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Familie und UnternehmerInnentum?

Die Chancen, den vielfältigen Herausforderungen gerecht zu werden, sind größer denn je, auch wenn noch viel zu tun ist in der Gleichstellung von Mann und Frau.

Fachkräftemangel – Welche Auswirkungen haben Arbeitsmarktöffnung und Rot-Weiß-Rot-Karte auf die Unternehmen?

MMag.ª Margit Kreuzhuber

Der Bereich Migration und Integration ist ein Schlüsselfaktor für die wirtschaftliche, soziale und gesellschaftliche Entwicklung in Österreich. Die Wirtschaft ist zunehmend mit Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachkräften konfrontiert, durch die demographische Entwicklung wird sich diese Situation künftig noch weiter zuspitzen.

Mit der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai 2011 für neue EU-BürgerInnen wird die Mobilität innerhalb der EU gefördert und das Zusammenführen von Angebot und Nachfrage auf den europäischen Arbeitsmärkten verbessert werden. Allerdings kann die Nachfrage der Betriebe nicht alleine durch die Mobilität von EU-BürgerInnen abgedeckt werden.

Um im Wettbewerb um die besten Hände und Köpfe künftig mithalten zu können, muss Österreich auch neue Weichen für die Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern stellen. Mit der Rot-Weiß-Rot-Karte wird erstmals ein kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell eingeführt, das Länder wie Australien oder Kanada bereits seit Jahren erfolgreich anwenden. Dieses für Österreich ganz neue Zuwanderungssystem stellt anhand von objektiven Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung, Alter und Sprachkenntnissen offen dar, unter welchen Voraussetzungen Menschen außerhalb der EU zuwandern können.

Das ist doch reine Privatsache! – Warum sexuelle Orientierungen in Unternehmen immer eine Rolle spielen

Dr.in Roswitha Hofmann

Obwohl einer der anerkannten Diskriminierungsgründe im EU-Recht bzw. dem daraus abgeleiteten nationalen Gleichbehandlungsgesetz, bleibt „sexuelle Orientierung“ im Erwerbszusammenhang zumeist als Thema tabu oder wird als irrelevant und als reine Privatsache abgetan.

In diesem Vortrag wird den Gründen nachgegangen, warum „sexuelle Orientierung“ in das Gleichbehandlungsrecht für die Privatwirtschaft dennoch Eingang gefunden hat. Im Vortrag wird zudem dargelegt, warum es im Unternehmensbereich dringend neuer Perspektiven auf dieses Diversitätsthema bedarf, um damit verbundene Herausforderungen zu erkennen und gezielt zu bewältigen.

Hierzu existieren bereits einige Beispiele, die zeigen, wie Unternehmen dem Thema „sexuelle Orientierung“ auf MitarbeiterInnen-, aber auch auf KundInnen-Seite durch informiertes und proaktives Management begegnen.

Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit

Mag.ª Dorothea Brozek

Egal ob behinderte MitarbeiterInnen, die Kundin mit dem Blindenstock oder gar der Bewerber im Rollstuhl. In vielen Situationen gibt es

- Berührungsängste
- Unsicherheit
- zu wenig Information.

Auf der anderen Seite steigen die Erwartungen an Unternehmen, mit den unterschiedlichsten Situationen sowohl innerbetrieblich als auch im KundInnenbereich professionell umzugehen. Das Thema Behinderung ist jedoch nach wie vor mit vielen Stereotypen besetzt und diese hemmen. Im Kontext vom unternehmerischen Handeln kann dies ein Vergeuden von Ressourcen, Chancen und Möglichkeiten bedeuten.

Gerade in Zeiten, in denen offensichtlich Systeme und Strukturen nicht mehr den Nutzen bringen und sogar zusammenbrechen, gilt es umzudenken. Dazu gehört, in der Vielfalt und Verschiedenheit von AkteurInnen der Wirtschaft Stärken und Fähigkeiten zu erkennen und diese zu fördern. Dazu gehört vor allem, behinderte Frauen und Männer als AkteurInnen der Wirtschaft zu erkennen und als solche zu begreifen. UnternehmerInnen, die dies umsetzen, werden immer gewinnen: neue Marktnischen für sich erobern, zusätzliche KundInnen binden, MitarbeiterInnen beschäftigen, deren unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen das Unternehmen bereichern und an die Spitze bringen.

ASEP– Die Jungen sind schneller, aber die Alten kennen die Abkürzung

Dr. Carl-Friedrich Radler

Die Senior Experts von ASEP (Austrian Senior Experts Pool) sind ein Zusammenschluss von ehemaligen Führungs- und Fachkräften aus Industrie, Handel und öffentlicher Verwaltung.

Wir haben den gemeinsamen Wunsch, unser über die Jahre erworbenes Wissen und unsere langjährige Praxis an die jüngere Generation uneigennützig, praxisorientiert und verantwortungsbewusst weiterzugeben.

ASEP ist ein uneigennütziger und unabhängiger Verein. Für Aufträge wird ein Kostenbeitrag zur Erhaltung der Infrastruktur des Vereins in Rechnung gestellt. Personen und Firmen sind dank unserer Erfahrung auf den Gebieten Finanzierung, Rechnungswesen, Produktion sowie Marketing und Vertrieb, Fördereinrichtungen, Nachfolgeregelungen, Existenzgründung etc. erfolgreich geworden.

Die Idee von Senior Experts gibt es weit verbreitet in der westlichen Welt, in verschiedensten Ausprägungen und Organisationen, die gut untereinander vernetzt sind.

Unternehmerisches Handeln im Lichte religiöser MitarbeiterInnen & KundInnen

Ing. Günther Spittersberger

Religion gilt für viele Menschen – so auch für UnternehmerInnen – als ein sehr emotionales und sehr privates, aber auch heikles und zündendes Thema. Gepaart mit einer offenen Haltung sind somit primär Information, Kommunikation und Aufklärung notwendig, um sich selbst eine reife Meinung bilden zu können. Gerade was Religion und fremde Kulturen betrifft, generiert Unwissenheit in unseren Köpfen den Reflex von Ablehnung.

Im Zusammenhang mit religiösen Werten ist es noch schwerer, eine Harmonie zwischen dem objektiven Sachinhalt und unserer subjektiven Einschätzung (geprägt durch unser Gewissen und unsere eigene Religiosität) herzustellen.

Eine klare, innerbetriebliche Ausrichtung im Rahmen betriebswirtschaftlicher Unternehmensziele gilt für alle MitarbeiterInnen. Aus diesem Grund stellen sich viele Firmen die Frage:

- Kann Religion im unternehmerischen Kontext überhaupt wichtig sein?
- Heißt Diversity im Kontext von Religion „endlose Toleranz“?
- Was ist wesentlich und entscheidend für unsere KundInnen – und ist Religion diesen Erwartungen förderlich?
- Was sagen Wiens UnternehmerInnen zum aktuellen Bild der in Österreich religiös geprägten Feiertage?
- Was ist für Unternehmen im Umgang mit religiösen MitarbeiterInnen zu empfehlen?

Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer,

Die Powerpoint-Folien der Vortragenden, die Tagungsmappe und Veranstaltungsfotos finden Sie auf www.abif.at unter dem Menüpunkt „Events“. Zur Dokumentation der Tagung wird darüber hinaus ein AMS report herausgegeben werden, der unter www.ams-forschungsnetzwerk.at zur Verfügung gestellt wird.

Vielen Dank für Ihr Kommen!

Diversity Management

Vorteile der Vielfalt

MehrWert durch Vielfalt –
Diversityaspekte im UnternehmerInnentum
Wien, 13.04.2011

Pauser&Wondrak

Inhalte

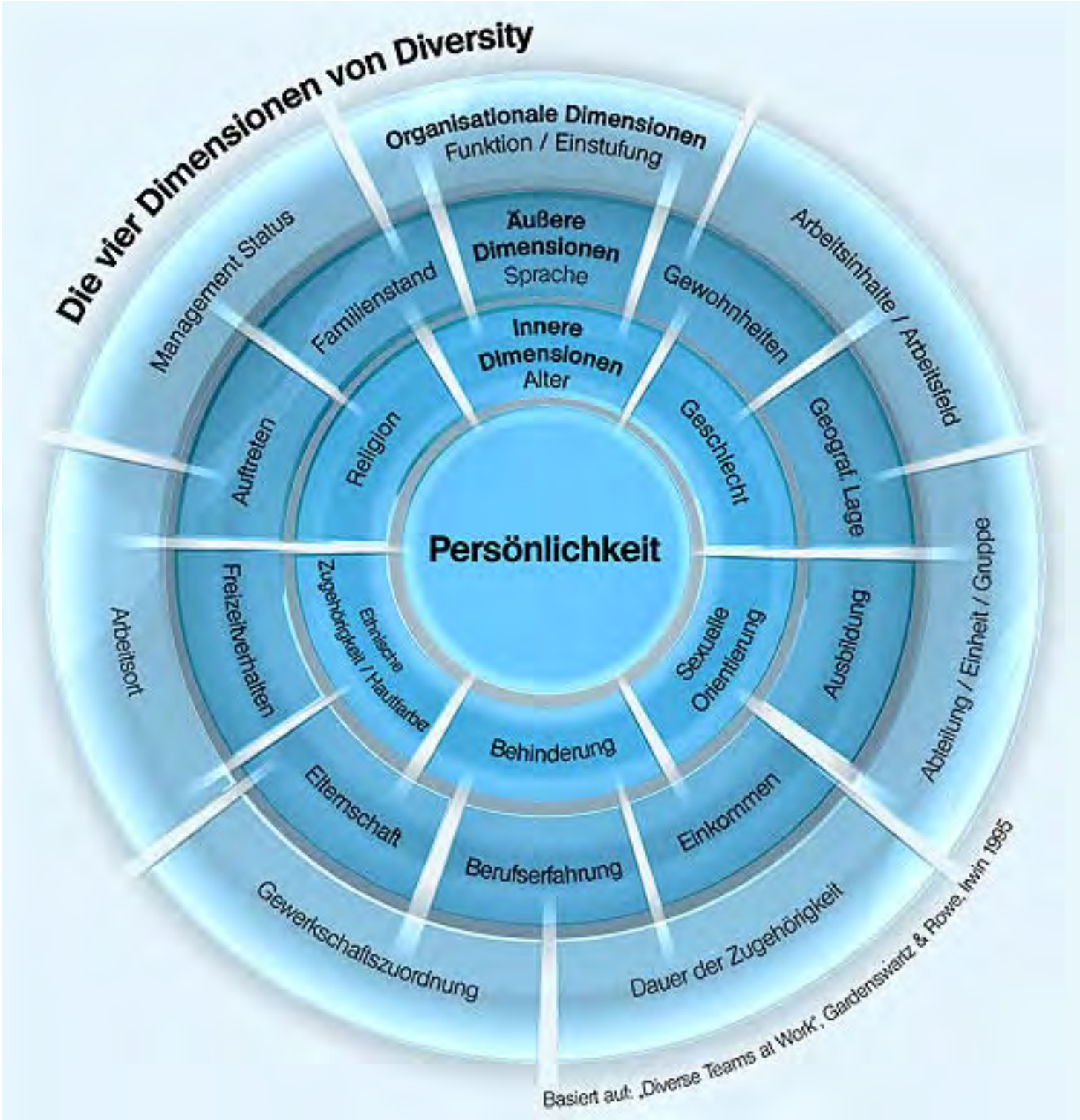
- Diversity
- Kerndimensionen
- Diversity Management
- Ansätze
- Bereiche
- Ziele

Pauser&Wondrak

Diversity

Bei Diversity geht‘s nicht um die Anderen,
bei Diversity geht‘s um uns!
(Judy, 2004)

Pauser&Wondrak


Die vier Dimensionen von Diversity
Organisationale Dimensionen
Funktion / Einstufung
Äußere Dimensionen
Sprache
Innere Dimensionen
Alter
Persönlichkeit
Management Status
Familienstand
Gewohnheiten
Arbeitsinhalte / Arbeitsfeld
Auftreten
Religion
Geschlecht
Geograf. Lage
Arbeitsort
Freizeitverhalten
Ethnische Zugehörigkeit / Hautfarbe
Sexuelle Orientierung
Ausbildung
Abteilung / Einheit / Gruppe
Behinderung
Elternschaft
Einkommen
Berufserfahrung
Gewerkschaftszuordnung
Dauer der Zugehörigkeit
Basiert auf: „Diverse Teams at Work", Gardenswartz & Rowe, Irwin 1995

3D-Modell

Differenz	Dominanz	Diskriminierung
soziale Verhältnisse U-Demografie Unterschiede machen Unterschiede bedenken	Machtverhältnisse Ungleichheiten Asymmetrien	Auf- bzw. Abwertung von Minderheiten Recht auf Gleichheit und Dissens
Ambivalenz ?	Ignoranz?	Inklusion?

© Pauser&Wondrak

Pauser&Wondrak

Definitionen

- Diversity: ist ein positiv besetzter Begriff für Vielfalt und beschreibt in einem positiven Sinn sämtliche Differenzen, die in Unternehmungen zunehmend an Bedeutung gewinnen.
- Diversity Management (DiM): ist der gezielte Einsatz und die Nutzung von personeller Vielfalt in Unternehmen und Organisationen und unterstützt unter entsprechender Anbindung die Zielerreichung auf allen Ebenen der Organisation.

Pauser&Wondrak

Kultur

Multikulturalität?
„Du bist so schön anders!“

Interkulturalität?
„Wo unterscheiden wir uns?“

Transkulturalität und Diversity?
„Wir gleichen einander und unterscheiden uns.“

Pauser&Wondrak

Rahmenbedingungen

Demografische Entwicklung

- Erwerbsbevölkerung schrumpft
- mehr ältere Menschen
- 4 Generationen im Unternehmen
- Migration / Kulturvielfalt
- mehr Frauen in der Arbeitswelt

Globalisierung

- neue Märkte
- internationale wirtschaftliche Verflechtungen

Individualisierung

- neue Lebensentwürfe
- neue Beschäftigungsformen
- flexible Arbeitszeiten

Pauser&Wondrak

Argumente für DiM

- Kosten-Argument
- HR-Argument
- Marketing-Argument
- Systemflexibilisierungs-Argument
- Problemlösungs-Argument
- Kreativitäts-Argument

(Aretz, Hansen 2004)

Pauser&Wondrak

Ebenen von Diversity Management

- Workforce Diversity
  group and situational identities of the organization's employees
- Behavioral Diversity
  work styles, thinking styles, beliefs/value systems, attitudes and expectations
- Structural Diversity
  interactions across functions and organizational levels, hierarchy, strategic alliance
- Business and Global Diversity
  customer markets, diversification of products, globalisation

(Hubbard 2004)

Pauser&Wondrak

Entwicklungsphasen

(vgl. Aretz/Hansen 2002)

Pauser&Wondrak

Ziele von DiM

Diversifizierung des Personals und der Zielgruppen
Zugriff zu mehr Talenten
Arbeitsumfeld, das verschiedene Wertvorstellungen/Ansichten fördert/nutzt
erhöhte Motivation

verringerte Streuverluste in Marketing und Werbung;
verstärkte Einbindung der Stakeholder
optimierte Kundenorientierung

Imagesteigerung/Prestigegewinn

höhere Flexibilität der Individuen und der Organisation
gesteigerte Problemlösungskapazität
Innovation und Kreativität

Kostenreduktion/Umsatzsteigerung
Einsparungen durch effektiveren und effizienteren Mitteleinsatz

lernende Organisation
Unwechselbarkeit wird angestrebt
Inklusionsgedanke

Pauser&Wondrak

Bankamız – Unser Produktangebot

Leistung aus Leidenschaft.
Deutsche Bank

BANKAMIZ

Dil seçimi/Sprache

Bankamız Konto

Das passende Konto zu Ihrer aktuellen Lebenssituation

Das Bankamız "Konto" ist die attraktive und kostengünstige Lösung für Ihre täglichen Bankgeschäfte.

- 5 kostenlose Überweisungen in die Türkei pro Jahr[1]
- 50% Familien-Bonus[2] für weitere Konten von Familienmitgliedern

▸ weitere Informationen

Kreditkarte und Kontokarte mit türkischen Motiven

Ihre Vorteile mit der Bankamız-Kontokarte:

- Auf Wunsch erhalten Sie Ihre Kontokarte kostenlos mit Nazar Boncuk-Motiv. In allen Filialen der Deutschen Bank mit Bankamız-Angebot kostenlos erhältlich[3]
- Alternativ können Sie weitere Motive für Ihre Kontokarte wählen – z.B. mit Istanbul-Motiv, Fußball Nationalmannschafts-Motiv oder persönlichen Familienbildern
- Entgeltfreie Bargeldabhebung deutschlandweit an über 7.000 Geldautomaten[4]
- Zusätzlich bargeldloses Bezahlen, z.B. in Geschäften, Warenhäusern oder Tankstellen

▸ Jetzt über weitere Motive informieren

Ihre Vorteile mit der Deutschen Bank MotivKarte - die leistungsstarke Kreditkarte für unterwegs:

- Individuelle Motivauswahl – z.B. mit Kız Kulesi-, Pamukkale-, Fußball Nationalmannschafts-Motiv oder persönlichen Familienfotos
- Weltweit Bargeld abheben und bargeldloses Bezahlen an über 24 Mio. Akzeptanzstellen – z.B. bei Mietwagenbuchungen oder Flügen im Zusammenhang mit Ihrem Türkeiurlaub

Hotline

Unsere Bankamız-Hotline erreichen Sie Mo. - Fr. von 8 - 20 Uhr unter
0 18 18-1 0090.
9,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, Tarife aus Mobilfunknetzen können abweichen.

E-Mail

Sie haben Fragen, Anregungen oder wünschen Informationen zu unseren Produkten? Schreiben Sie uns einfach eine E-Mail - wir antworten umgehend.

E-Mail Kontakt ▸

Kontofreischaltung

Schalten Sie sich jetzt Ihr Konto für das Online- und TelefonBanking frei.

Jetzt freischalten ▸

Gay & Lesbian

- Delightfully Queer
- Women only
- Events
- Cafés, Restaurants and Bars
- Parties and Clubs
- Shopping
- Video: Life Ball
- Wedding celebration in Vienna
- Exhibition tips

Weather

Sa	So	Mo
-2.6°C	-3 - 2°C	-4 - 2°C

Weather in Vienna »

Gay & Lesbian

Not too many European cities have such a rich gay history as the Austrian capital. Gay emperors, generals or composers of days gone by and all the gays and lesbians of today convert Vienna into a unique travel destination.

Events

The great annual events for the gay and lesbian community are becoming more and more popular – here you will find the most important dates of the

Download Queer Guide (PDF)

Head-Heart-Hand

- Head
  Ratio, Information, Wissen
- Heart
  Emotion, Gefühle, Ängste
- Hand
  Dialog, Kommunikation, Austausch

(Humor → Freude, Spaß, Gemeinsamkeit)

Pauser&Wondrak

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Pauser&Wondrak

WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN
FRAU IN DER WIRTSCHAFT

FRAUEN und WIRTSCHAFT
Lebenswelten und Vielfalt im UnternehmerInnentum

Petra Gregorits

13.04.2011

www.frauinderwirtschaft.at

Lebenswelten, Werte, Themen

Gründerinnen, Übernehmerinnen, Partnerinnen, mithelfende Familienangehörige, Entscheidungsträgerinnen, Gestalterinnen.

Noch nie war das zu beobachtende Interesse an Fragen der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen und nicht zuletzt unternehmerischen Fragen wie Wachstum und Nachhaltigkeit, dem Lebensmodell Selbstständigkeit an sich, so groß wie heute.

Frauen sind besonders affin für das neue Wirtschaftsdenken und daher Multiplikatorinnen für Themen wie Diversity Management, Kreativwirtschaft, Netzwerkökonomie, Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz, Internationalität.

Die Vielfalt im UnternehmerInnentum könnte nicht größer sein.

Trend Selbstständigkeit

2010

- 41 % aller Unternehmensgründungen (+30 % seit 1995)
- 38 % aller Unternehmen
- 42 % aller Einpersonen-Unternehmen (EPU)
- 33 % aller Gründungen mit Migrationshintergrund

International

- 28 % Unternehmerinnen OECD
- 48 % USA

Motive und Modelle

- Selbstverwirklichung, Zeitflexibilität
- Netzwerke, projektbezogene Partnerschaften, neue Produktideen

Herausforderungen

Branchen

- Schwerpunkt Unternehmen: Handel, Beratung, Werbung, Gewerbe
- Defizit in technischen (Männer)Domänen

Rahmenbedingungen

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Finanzierung und Ressourcen

Gesellschaftliche Akzeptanz

- Anerkennung, Selbstbewusstsein
- Frauen in Führungspositionen:
  - 29 aus 629 GeschäftsführerInnen
  - 8 % AufsichtsrätInnen ö-weit, ATX 12 % ARInnen

Chancen

WEITERE Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen

- Ausnutzung rechtlicher Möglichkeiten Arbeitszeitmodelle
- Angebot an zeitlich flexiblen Kinderbetreuungsmodellen
- Gleichstellung Weiterbildungsförderung für UnternehmerInnen
- Absetzbarkeit Kosten für Haushaltshilfen

Gesellschaftliche Akzeptanz

- Lebensphasenmodelle für Männer und Frauen
- Chancendenken Diversity Management
- Ausbau Informations- und Vernetzungsangebote für MigrantInnen

MehrWert durch Vielfalt?

Fachkräftemangel – Welche Auswirkungen haben Arbeitsmarktöffnung und Rot-Weiß-Rot-Karte auf die Unternehmen?

Tagung WIFI Wien, 13.4.2011

MMag. Margit Kreuzhuber
Beauftragte für Migration und Integration der WKÖ

Migration und Integration – Schlüsselthema für die Wirtschaft

Demographische Entwicklung: einheimische Bevölkerung schrumpft

- ohne Zuwanderung 88 Millionen Menschen weniger in der EU bis 2050
- Bereits bis 2025 würde es ohne Zuwanderung in Ö um ¼ weniger Menschen zwischen 20 und 24 Jahren geben.
- Mangel an jüngeren und qualifizierten Arbeitskräften
- Zuwanderung maßgeblicher Faktor zur Sicherung der Alterspensionen

Zuwanderung löst demographisches Problem nicht, aber die Folgen können abgefedert werden.

Arbeitsmigration

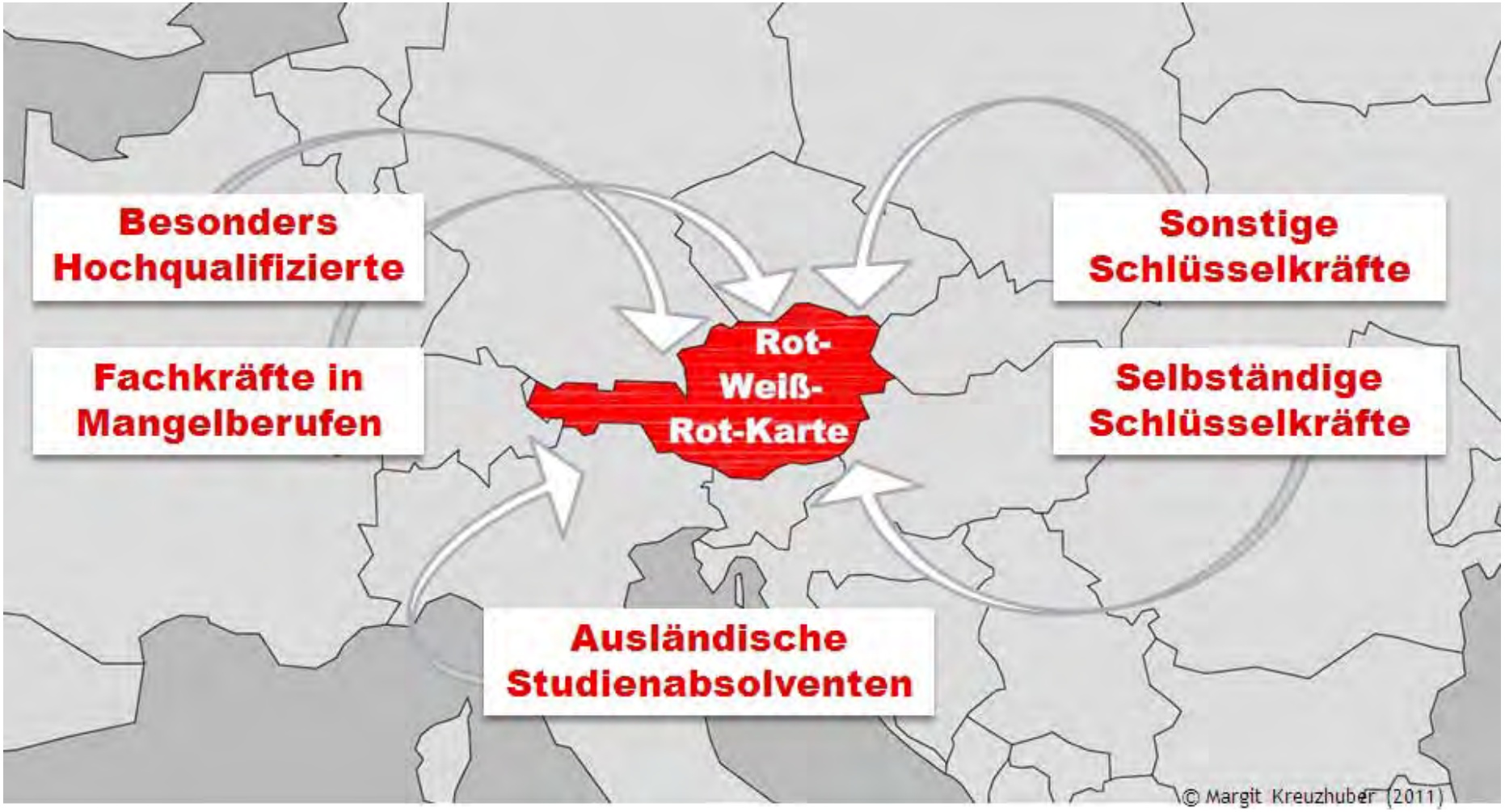
	EU-Bürger	Drittstaatsangehörige		
Zuwanderungs-kategorie	Mobilität	Längerfristige Zuwanderung	Temporärer Aufenthalt	
Aufenthaltsrecht	Niederlassungsfreiheit	Rot-Weiß-Rot-Karte Rot-Weiß-Rot-Karte Plus	Aufenthalts-bewilligung	Visum
Zugang zum Arbeitsmarkt	Freier Arbeitsmarktzugang (Arbeitnehmerfreizügigkeit) neue EU-Bürger ab 1.5.2011 (Ausnahme Rumänien und Bulgarien)	Rot-Weiß-Rot-Karte Zugang zum Arbeitsmarkt entsprechend Zulassungskriterien Rot-Weiß-Rot-Karte Plus Freier Arbeitsmarktzugang	Beschäftigungs-bewilligung	Beschäftigungs-bewilligung

© Margit Kreuzhuber (2011)

Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung für neue EU-Bürger (WIFO 2011; IAB 2011)

- kein großer Ansturm auf österreichischen Arbeitsmarkt erwartet
- zwischen 11.500 und 16.500 zusätzliche Arbeitskräfte jährlich aus Tschechien, Slowakei und Ungarn
- davon verfügen rund ¾ über Qualifikationen auf Facharbeiter bzw. Maturaniveau
- Öffnung des Arbeitsmarktes bringt Österreich zusätzliche Wertschöpfung von € 90 Mio jährlich
- mittelfristig Abnahme der Mobilitätsbereitschaft nach Österreich

Kategorien für die Rot-Weiß-Rot-Karte



Besonders Hochqualifizierte

Kriterien			Punkte		
Besondere Qualifikation			**maximal 40 Punkte**		
Habilitation	Studium MINT-Fach (4 Jahre)	Studium (4 Jahre)	40	30	20
Bruttogehalt Führung € > 70.000	60.000 – 70.000	50.000 – 60.000	30	25	20
Forschungs- oder Innovationstätigkeit			20		
Auszeichnung			20		

Besonders Hochqualifizierte

Kriterien			Punkte		
Besondere Qualifikation			**maximal 40 Punkte**		
Habilitation	Studium MINT-Fach (4 Jahre)	Studium (4 Jahre)	40	30	20
Bruttogehalt Führung € > 70.000	60.000 – 70.000	50.000 – 60.000	30	25	20
Forschungs- oder Innovationstätigkeit			20		
Auszeichnung			20		
Berufserfahrung (ausbildungsadäquat bzw. in Führungsposition)			**maximal 20 Punkte**		
Berufserfahrung pro Jahr			2		
6 Monate in Österreich			10		

Besonders Hochqualifizierte

Kriterien			Punkte		
Besondere Qualifikation			**maximal 40 Punkte**		
Habilitation	Studium MINT-Fach (4 Jahre)	Studium (4 Jahre)	40	30	20
Bruttogehalt Führung € > 70.000	60.000 – 70.000	50.000 – 60.000	30	25	20
Forschungs- oder Innovationstätigkeit			20		
Auszeichnung			20		
Berufserfahrung (ausbildungsadäquat bzw. in Führungsposition)			**maximal 20 Punkte**		
Berufserfahrung pro Jahr			2		
6 Monate in Österreich			10		
Sprachkenntnisse			**maximal 10 Punkte**		
Deutsch oder Englisch A2	Deutsch oder Englisch A1		10	5	

Besonders Hochqualifizierte

Kriterien			Punkte		
Besondere Qualifikation			**maximal 40 Punkte**		
Habilitation	Studium MINT-Fach (4 Jahre)	Studium (4 Jahre)	40	30	20
Bruttogehalt Führung € > 70.000	60.000 – 70.000	50.000 – 60.000	30	25	20
Forschungs- oder Innovationstätigkeit			20		
Auszeichnung			20		
Berufserfahrung (ausbildungsadäquat bzw. in Führungsposition)			**maximal 20 Punkte**		
Berufserfahrung pro Jahr			2		
6 Monate in Österreich			10		
Sprachkenntnisse			**maximal 10 Punkte**		
Deutsch oder Englisch A2	Deutsch oder Englisch A1		10	5	
Alter			**maximal 20 Punkte**		
bis 35	bis 40	bis 45	20	15	10

Besonders Hochqualifizierte

Kriterien			Punkte		
Besondere Qualifikation			**maximal 40 Punkte**		
Habilitation	Studium MINT-Fach (4 Jahre)	Studium (4 Jahre)	40	30	20
Bruttogehalt Führung € > 70.000	60.000 – 70.000	50.000 – 60.000	30	25	20
Forschungs- oder Innovationstätigkeit			20		
Auszeichnung			20		
Berufserfahrung (ausbildungsadäquat bzw. in Führungsposition)			**maximal 20 Punkte**		
Berufserfahrung pro Jahr			2		
6 Monate in Österreich			10		
Sprachkenntnisse			**maximal 10 Punkte**		
Deutsch oder Englisch A2	Deutsch oder Englisch A1		10	5	
Alter			**maximal 20 Punkte**		
bis 35	bis 40	bis 45	20	15	10
Studium in Österreich			**maximal 10 Punkte**		
Gesamtes Studium	2. Abschnitt (Hälfte ECTS)		10	5	

Besonders Hochqualifizierte

Kriterien			Punkte		
Besondere Qualifikation			**maximal 40 Punkte**		
Habilitation	Studium MINT-Fach (4 Jahre)	Studium (4 Jahre)	40	30	20
Bruttogehalt Führung € > 70.000	60.000 – 70.000	50.000 – 60.000	30	25	20
Forschungs- oder Innovationstätigkeit			20		
Auszeichnung			20		
Berufserfahrung (ausbildungsadäquat bzw. in Führungsposition)			**maximal 20 Punkte**		
Berufserfahrung pro Jahr			2		
6 Monate in Österreich			10		
Sprachkenntnisse			**maximal 10 Punkte**		
Deutsch oder Englisch A2	Deutsch oder Englisch A1		10	5	
Alter			**maximal 20 Punkte**		
bis 35	bis 40	bis 45	20	15	10
Studium in Österreich			**maximal 10 Punkte**		
Gesamtes Studium	2. Abschnitt (Hälfte ECTS)		10	5	
Maximale Punktesumme	**Erforderliche Punkte**		**100**	**70**	

© Margit Kreuzhuber (2011)

Fachkräfte in Mangelberufen

Kriterien			Punkte		
Qualifikation			**maximal 30 Punkte**		
Studium (3 Jahre)	Universitätsreife	Berufsausbildung im Mangelberuf	30	25	20
Ausbildungsadäquate Berufserfahrung			**maximal 20 Punkte**		
Berufserfahrung pro Jahr			2		
Berufserfahrung in Österreich pro Jahr			4		
Sprachkenntnisse			**maximal 15 Punkte**		
Deutsch A2 oder Englisch B2	Deutsch A1 oder Englisch B1		15	10	
Alter			**maximal 20 Punkte**		
bis 30	bis 40		20	15	
Maximale Punktesumme	**Erforderliche Punkte**		**75**	**50**	

© Margit Kreuzhuber (2011)

Sonstige Schlüsselkräfte

Kriterien			Punkte		
Qualifikation			**maximal 30 Punkte**		
Studium (3 Jahre)	Universitätsreife	Berufsausbildung/spezielle Fertigkeiten	30	25	20
Ausbildungsadäquate Berufserfahrung			**maximal 10 Punkte**		
Berufserfahrung pro Jahr			2		
Berufserfahrung in Österreich pro Jahr			4		
Sprachkenntnisse			**maximal 15 Punkte**		
Deutsch A2 oder Englisch B2	Deutsch A1 oder Englisch B1		15	10	
Alter			**maximal 20 Punkte**		
bis 30	bis 40		20	15	
Maximale Punktesumme (Bonuspunkte Profisportler/-trainerInnen)	**Erforderliche Punkte**		**75** (+20)	**50**	

© Margit Kreuzhuber (2011)

Rot-Weiß-Rot-Karte

Besonders Hochqualifizierte	Fachkräfte in Mangelberufen	Sonstige Schlüsselkräfte	Studien-absolventen	Selbständige Schlüsselkräfte
Personenbezogene Kriterien			**Voraussetzungen**	
Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten	hohe bzw. mittlere Qualifikation		Diplomstudium ab 2. Abschnitt oder Masterstudium in Österreich	Gutachten über gesamt-wirtschaftlichen Nutzen der Erwerbstätigkeit insbesondere: - Transfer von Investitionskapital - Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen
ausbildungsadäquate Berufserfahrung				
Sprachkenntnisse (Deutsch/Englisch)			Arbeitsplatzangebot entsprechend Ausbildungsniveau	
Alter				
Studium in Österreich		Zusatzpunkte für Profisportler und Profitrainer		
Arbeitsmarktbezogene Kriterien				
	Mangelberufs-VO	Ersatzkraftverfahren		
	Arbeitsplatzangebot erforderlich			
Entgelt				
	KV + betriebsübliche Überzahlung	€ 2100 brutto (Alter < 30) € 2520 brutto (Alter > 30)	€ 1890 brutto	
Grundsätzliches				
Familiennachzug inkl. sofortigem Arbeitsmarktzugang				
keine Quote				
ab 1. Juli 2011	ab 1. Mai 2012	ab 1. Juli 2011	ab 1. Juli 2011	geltendes Recht

© Margit Kreuzhuber (2011)

Vorteile der Rot-Weiß-Rot-Karte

- Steigerung der Attraktivität Österreichs für international mobile, gut ausgebildete Menschen
- flexibles System, ausgerichtet am Bedarf am Arbeitsmarkt
- Nutzung des Potenzials von Zuwanderern, die in Österreich studiert haben
- größtmögliche Transparenz nach innen und außen
  - potenzielle Zuwanderer können Chancen auf Zuwanderung noch im Herkunftsland feststellen
  - durch klare Kommunikation der Ausrichtung der Zuwanderungspolitik Abbau von Ängsten in Bevölkerung
- Steigerung des volkswirtschaftlichen Nutzens durch höher qualifizierten Zuzug (Schaffung von Arbeitsplätzen, höheres BIP..)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

„Das ist doch reine Privatsache!?“

Warum sexuelle Orientierungen in Unternehmen immer eine Rolle spielen

Dr.in Roswitha Hofmann

Tagung

MehrWert durch Vielfalt?

Diversityaspekte im UnternehmerInnentum

13.4.2011

Vortragsüberblick

- Sexuelle Orientierungen im Erwerbsleben
- Rahmenbedingungen für Unternehmen
- Herausforderungen für Unternehmen
- Handlungsmöglichkeiten

Sexuelle Orientierungen im Erwerbsleben

Worüber viele im Arbeitszusammenhang sprechen …

Urlaube, Wochenenden, Familie, Kinder, persönliche Erlebnisse, Heirat, …

Woran dabei viele denken …

Die sexuelle Orientierung ist hier zumeist nur implizit Thema.
Im Vordergrund steht die Vorstellung einer emotionalen, sozialen Beziehung zweier gegengeschlechtlicher Personen.

Sexuelle Orientierungen im Erwerbsleben

Worüber viele im Arbeitszusammenhang nicht sprechen …

höchst persönliche Angelegenheiten und tabuisierte Themen wie politische Interessen, Ängste, Erkrankungen, Einkommen/Vermögen … und Sexualität.

Sexuelle Orientierungen im Erwerbsleben

Woran beim Diversitätsthema „sexuelle Orientierung“ viele zumeist denken
… Homosexuelle, Bisexuelle, Sex, …

Heterosexualität wird dabei zumeist nicht als *eine* Form neben mehreren Formen der sexuellen Orientierung gedacht, sondern als Norm gesetzt (Heteronormativität).

Sexuelle Orientierungen im Erwerbsleben

Konsequenzen daraus:

Viele gehen implizit davon aus, dass alle Menschen um sie herum heterosexuell sind. Andere Formen der sexuellen Orientierungen werden hingegen entweder explizit behandelt, ausgeblendet oder nicht wahrgenommen.

Gleichzeitig werden Frauen und Männer, welche (auch) gleichgeschlechtlich orientiert ihre Beziehungen leben, auf ihre Sexualität (und damit oft noch verbundene stereotype und abwertende Vorstellungen) reduziert.

Hetero-Sexualität wird also zumeist durch die Vorstellung sozialer, emotionaler Beziehungen überlagert. Homo- und Bisexualität hingegen bleiben in der Vorstellung häufig auf sexuelle Akte reduziert.

„Wenn man sich nicht als lesbisch outet, wird man automatisch als Hetero angesehen. Hier sieht man den "Fortschritt" in unserer Gesellschaft, in der offenbar niemand [...] auch nur auf die Idee kommt, dass man auch in einer anderen Form leben und lieben könnte. [...]“ (Teilnehmer_in 622)

Sexuelle Orientierung bezeichnet das emotionale, romantische, sexuelle Interesse an Personen bezogen auf ihr Geschlecht.

Davon zu unterscheiden ist das damit verbundene ***sexuelle Verhalten***.

Die sexuelle Orientierung ist, wie auch das sexuelle Verhalten Teil der ***sexuellen Identität*** eines Menschen (Selbstkonzept). Sie umfasst u.a. zudem die Geschlechtsidentität und sexuelle Präferenzen.

Herausforderungen für Unternehmen/UnternehmerInnen

- Als gesellschaftliche Norm gilt: eindeutige Geschlechteridentität (Mann ODER Frau) und der Bezug auf das jeweils andere Geschlecht (Heterosexualität).

- Die Einhaltung dieser Norm wird in allen Lebensbereichen und damit <u>auch im Erwerbszusammenhang</u> immer noch insbesondere

  – durch gesellschaftliche Ausgrenzung (oft begleitet durch verbale und physische Gewalt(-Androhung) von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und in weiterer Folge von transidenten Personen,
  – durch die Hierarchisierung der Dichotomie Heterosexualität/Homosexualität,
  – durch Ausblendung der heterosexuellen Norm (= implizites Mitverhandeln in Interaktionen)

  aufrecht erhalten.

Lebensrealitäten …

Gesellschaftliche und gesetzliche Rahmenbedingungen für Unternehmen in Österreich

- NGO (Austrian Gay Professionals, Queer Business Women, vielfältige Community-Verbände)
- Gleichbehandlungsgesetzgebung der EU
  Nationale Gesetzgebung (Land, Bund, Gemeinden)
  siehe: http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

New York City 1969, Stonewall Inn (Stonewall Riot)

Gesellschaftliche und gesetzliche Rahmenbedingungen für Unternehmen in Österreich

- Organisationen/Unternehmen als Teil der Gesellschaft: Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung (CSR, Diversitätsmanagement, Corporate Governance, Nachhaltigkeitsorientierung, …

diversity management

THE GLOBAL COMPACT

Herausforderungen für Unternehmen/UnternehmerInnen

Studienergebnis (Hofmann/Cserer 2010):

Ist Ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz bekannt? (n=757)

bekannt	33 %
teilweise bekannt	*48 %*
nicht bekannt	*15 %*
weiß nicht	*4 %*

„Out-Sein im Beruf erlebe ich als sehr komplex. Je nach Personen und Situation habe ich unterschiedliche Strategien und Erfahrungen. Sichtbarkeit rein um der Sichtbarkeit willen ist für mich keine sinnvolle Strategie. [...]“ (Teilnehmer_in 260)

Herausforderungen für Unternehmen/UnternehmerInnen

Kommunikation mit KollegInnen über private Themen: (n=744)

Ja, mit allen	19 %
Ja, auch gegenüber Vorgesetzten	12 %
Ja, jedoch nur mit vertrauten Kolleg_Innen	*41 %*
Ich führe keine privaten Gespräche im Beruf	*9 %*
Ich erachte meine sexuelle Orientierung für mein Berufsleben als nicht relevant	*19 %*

„Selbst auf einer oberflächlichen KollegInnenebene kommen Mann, Freund, Partner in formlosen Gesprächen immer wieder vor; ich möchte mich ebenso formlos mit unterhalten können ohne dabei schief angeschaut zu werden.“ (Teilnehmer_in 716)

(Hofmann/Cserer 2010)

Herausforderungen für Unternehmen/UnternehmerInnen

Befürchtungen bei Selbst-Outing (n=138)

(von Teilnehmer_innen, die nicht out sind – Mehrfachantworten waren möglich):

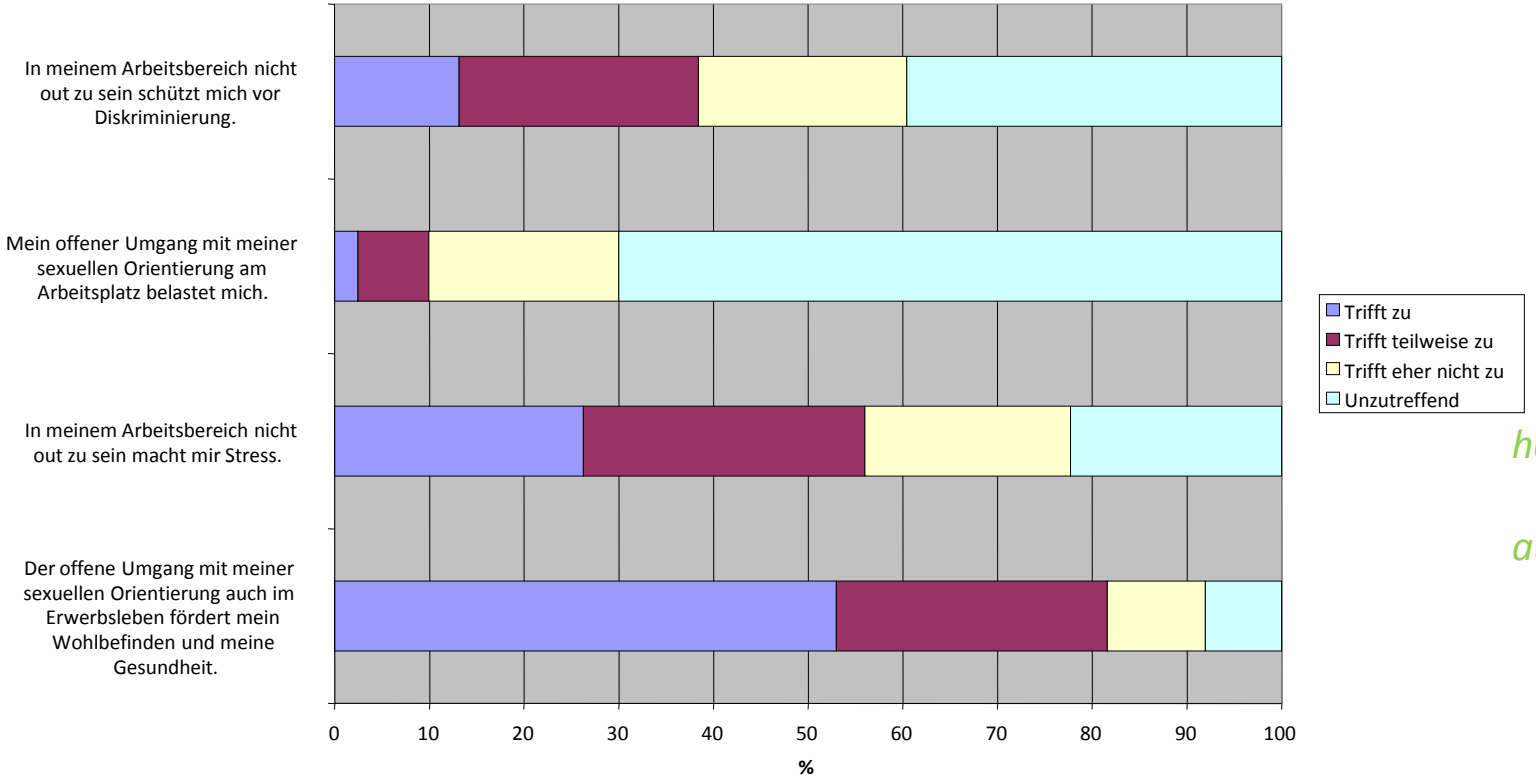
Abwertung der Person durch Witze etc.	44 %
Verwehren von Karrieremöglichkeiten	31 %
Verlust der sozialen Anerkennung von Kolleg_Innen	25 %
soziale Isolation	24 %
Mobbing	18 %
Arbeitsplatzverlust	7 %
physische Angriffe	5 %

„Selbst auf einer oberflächlichen KollegInnenebene kommen Mann, Freund, Partner in formlosen Gesprächen immer wieder vor; ich möchte mich ebenso formlos mit unterhalten können ohne dabei schief angeschaut zu werden.“ (Teilnehmer_in 716)

(Hofmann/Cserer 2010)

Herausforderungen für Unternehmen/UnternehmerInnen

Gesundheitliche Aspekte (Hofmann/Cserer 2010):



„Ich würde mich wohler fühlen, wäre ich mir sicher, jederzeit und jedem gegenüber offen und out zu sein, nicht immer heteronormativen Vorstellungen ausgesetzt zu sein [...]“ (Teilnehmer_in 69)

Herausforderungen für Unternehmen/UnternehmerInnen

Verfolgt Ihr Unternehmen/Ihre Organisation eine wertschätzende und nicht-diskriminierende Politik gegenüber Personen, die einer Minderheit angehören? (n=685)

Ja, bei uns wird Antidiskriminierung gelebt	17 %
Ja, in Form verbindlicher Vorgaben (z.B. Diversitätsmanagement, GM)	16 %
Ja, aber nur in bestimmten Bereichen der Organisationen (Führung, Werkstätten)	4 %
Ja, aber nur in Bezug auf bestimmte Minderheiten	9 %
Ja, aber sexuelle Orientierung ist dabei kein Thema	*18 %*
Ja, aber nur auf dem Papier	9 %
Nein	9 %
Weiß nicht	18 %

(Hofmann/Cserer 2010)

Studien zum Thema „Sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz:
vgl. für den deutschsprachigen Raum u.a. Buba/Vaskovics 2001, Losert 2004, Frohn 2007, Hofmann/Cserer 2010, Köllen 2010. Mehrere neuere Arbeiten im englischsprachigen Raum.

Thematische Schwerpunkte:

→ Einkommensstudien (v.a. ökonomisch orientiert)
→ Individueller Umgang mit dem Thema in Arbeitszusammenhängen
→ Arbeitsumfeld: soziale Unterstützung vs. Isolation
(starke Branchenunterschiede, u.a. abhängig von Rigidität der Geschlechternormen/-rollen)
→ Gesundheitsaspekte/Leistungsfähigkeit und Motivation
→starke Individualisierung/Psychologisierung des Themas
→Wenig Bezugnahme auf organisationstheoretische Arbeiten zur Rolle von Sexualität in Organisationen (u.a. Hearn et al 1989, Hearn/Parkin 2001)

Kaum Thema:

- Heteronormativität in Organisationen.

- kontextuelle Bedingungen (Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten von Institutionen und Organisationen)

→ Zentrale Ansatzpunkte für Unternehmen/Organisationen zur nachhaltigen Veränderung

Organisationen können sich beim Thema „sexuelle Orientierung“ zwischen …

aus "Brennpunkt" (1/2011), offiziellen Heft des Oberösterreichischen Landesfeuerwehrverbands (© Stefan Strasser)

… bewegen.

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen/UnternehmerInnen

- Von Good-practice Beispielen lernen – Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten in der eigenen Organisation ausloten (z.B. Deutsche Bank, IBM, Equalizent)
- Erste konkrete Maßnahmen setzen, die Inklusion auch auf Ebene von „sexueller Orientierung im Unternehmen fördern, d.h. auch die Unternehmenskultur beeinflussen – z.B.:
  - Explizite Berücksichtigung auch dieser Diversitätskategorie im Leitbild
  - Expertise aneignen bzw. einholen (gesetzliche und gesellschaftliche Aspekte, Fachwissen zum Thema)
  - Möglichkeit zur anonymen Meldung von Diskriminierungsfällen geben (z.B. Vertrauenspersonen, Help Line)

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen/UnternehmerInnen

- Vergünstigungen/freiwillige Sozialleistungen explizit auch gleichgeschlechtlichen PartnerInnen gewähren (Betriebspension, zus. Krankenversicherung, Sonderurlaub auch bei Verpartnerung, ...)Verankerung des Diskriminierungsverbots in der Betriebsvereinbarung (Schaffung angstfreier Arbeitsplätze)
- Awarness-Schulung von Führungskräften und BetriebsrätInnen, etc.
- Auseinandersetzung mit dem Phänomen „Heteronormativität“ in den eigenen Arbeitszusammenhängen (Projektkonzeptionen, Teamarbeit, …)
- Das Ineinandergreifen (Intersektionalität) unterschiedlicher Ausgrenzungsmechanismen bedenken (z.B. Geschlecht und sexuelle Orientierung und ethnische Herkunft, …)
- Die soziale Positionierung aufgrund der eigenen sexuellen Orientierung bewusst (er)leben

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen/UnternehmerInnen

- Kooperationen und Vernetzungen suchen (z.B. mit SozialpartnerInnen, NGO der Community, Einrichtungen der Verwaltung (juristischen und beratenden Einrichtungen, Organisationsberatungen, WissenschafterInnen, Medien, …)
- Sich gegen Ausgrenzung, Gewalt und Diskriminierung einsetzen: Fachwissen Themen wie Bullying, Mobbing und Gewalt aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlechter-identität nützen und in Aus- und Weiterbildung integrieren (Qualitätskriterium für TrainerInnen-Wahl!)

International Day Against HOMOPHOBIA 17.5

- … einen Unterschied machen und Rollenmodell sein

Foto: Meritus 2009

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Wer nicht mit der Zeit geht,

geht mit der Zeit

Vielfalt und Verschiedenheit unternehmerisch nutzen

Benefits für ALLE schaffen

Mag.a Dorothea Brożek
office@brozek-power.com

Behinderung als Wirtschaftsfaktor

1. Warum wollen/sollen wir es tun?
2. Was bringt es?
3. Was hat uns bisher daran gehindert?
4. Was war daran schwierig es zu tun?
5. Wie fangen wir an?

Mag.a Dorothea Brożek
office@brozek-power.com

Wege des Wachstums

Qualität	z.B. Innovationen, Nischenmärkte,
Preis	“Geiz ist Geil” - Roter Ozean

Mag.a Dorothea Brożek
office@brozek-power.com

Wer ist behindert

Behindert ist, wer behindert wird!

Die individuellen Behinderungen werden oft nicht so einschränkend erlebt, als die Behinderungen von außen

Diese sind menschengemacht, also veränderbar!

Mag.a Dorothea Brożek
office@brozek-power.com

Zahlen - Daten - Fakten

Jede 3. Person in Österreich hat körperliche Beeinträchtigung

24.000 RollstuhlbenutzerInnen

450.000 Personen sind hörbeeinträchtigt

9.000 Personen sind gehörlos

4.500 Personen sind blind

Angehörige, PartnerInnen, FreundInnen als MultiplikatorInnen

Mag.a Dorothea Brożek
office@brozek-power.com

Behinderte Frauen und Männer sind AkteurInnen der Wirtschaft

Innerbetrieblich
Im KundInnenbereich
Im GeschäftspartnerInnenbereich

Auf allen Ebenen bringen sie ihre Perspektiven ein und schaffen MehrWert

Mag.a Dorothea Brożek
office@brozek-power.com

Umdenken lohnt sich

UnternehmerInnen, die dies umsetzen, gewinnen:

- neue Marktnischen
- zusätzliche KundInnen
- StammkundInnen
- MitarbeiterInnen deren unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen das Unternehmen bereichern und an die Spitze bringen.

Mag.a Dorothea Brożek
office@brozek-power.com

Danke für ihre Aufmerksamkeit!

Ich stehe Ihnen gerne für Fragen zur Verfügung

Mag.a Dorothea Brożek
office@brozek-power.com

„Die Jungen sind schneller,
die Alten kennen die Abkürzung“

(Ursula von der Leyen,
deutsche Arbeitsministerin)

Austrian Senior Experts Pool

Seit über 20 Jahren
im Dienste der Wirtschaft

Die Grundidee

Eine Initiative, die auf John F. Kennedy zurückgehen soll

Führungskräfte, die bis zum letzten Arbeitstag einen Beitrag im Unternehmen leisteten, konnten und wollten ihre Kontakte, ihr Netzwerk und ihre in der Praxis erworbenen Kenntnisse an andere weitergeben

Senior Experts worldwide

- Heute gibt es in den wesentlichen westlichen Staaten der Welt diese Art von Organisationen
- Sehr unterschiedliche Ausprägung, z.B. in der BRD vom Staat finanziell gefördert, in

  Frankreich von verschiedenen Verbänden

  eingesetzt (40.000 Arbeitstage/Jahr)

  Unterschiedliche Mitgliederstruktur (Werkmeister, Professionisten, Führungskräfte)

Senior Experts in Europa

- Confederation of European Senior Expert Services (CESES) mit Sitz in Brüssel
- Beauftragung durch EU, Schwerpunkt Lateinamerika, Ausschreibung an die Länderorganisationen
- Starke Nachfrage aus China nach SE‘s

Unser Netzwerk

Senior Expert Organisationen unterstützen einander in internationalen Anfragen gegenseitig und stellen Ihre Netzwerke zur Verfügung

Derzeit laufende Zusammenarbeit mit SES und „Aktivsenioren“ in der BRD und EGEE in Frankreich

ASEP Struktur

- Mitglieder sind ehemalige Führungs- und Fachkräfte sowie Unternehmer
- ASEP ist ein gemeinnütziger Verein
- Wir werden von WKÖ, IV und der Nationalbank unterstützt
- Entstanden aus dem WdF
- Die Mitglieder arbeiten gegen Kostenersatz für den Verein und Spesen

Was sind wir

- Praktiker
- Mentoren
- Coaches
- Mediatoren
- Sparringpartner
- Assessoren
- Manager auf Zeit

Was wir nicht sind

- Wir sind keine Steuerberater
- oder Wirtschaftsprüfer
- und keine Rechtsanwälte
- und schon gar keine Head Hunter

Aus welchen Branchen kommen wir

- Land und Forstwirtschaft
- Industrie
- Bauwesen
- Handel
- Tourismus
- Verkehr
- Kreditwesen/Versicherungswesen
- Dienstleistungen und IT
- Öffentliche Verwaltung

Unser Background aus der aktiven Zeit

- Einkauf/Logistik
- Produktion/F&E/QM
- Marketing/Vertrieb
- Fin./RW/Contr./Revision
- Personal/Recht
- Medien
- Verwaltung
- General Management usw.

Die Sprachkenntnisse

- Was wir neben der englischen Sprache beherrschen:
- 21 Sprachen, davon alle gängigen europäischen Sprachen,
- sowie

  mehrere asiatische Sprachen wie Hindi, Indonesisch, Chinesisch, Farsi und Arabisch

Unsere Auftraggeber

- Akademische Gründerzentren, wie tech2b in Linz, Accent in NÖ, BCCS in Salzburg, INITS in Wien
- AMS mit Programmen wie ‚Unternehmensnachfolge‘ aktiv, Mentoring von arbeitlosen Personen 50+
- KMU‘s
- Landesregierungen
- NPO‘s, z.B. Rotes Kreuz

Die typischen Anforderungen

- Marketing/Vertrieb
- Business Plan Evaluation
- Controlling
- Organisation
- Personalwesen
- Produktion
- Projektleitung
- Mentoring

Wo arbeiten wir derzeit

- In allen Bundesländern
- In China
- In einigen Ländern in Mitteleuropa
- In Deutschland und der Schweiz
- In Norwegen und England
- Anfragen aus Malta und der Mongolei

Summary

- Wir geben gerne unser in der Praxis erworbenes Wissen, unsere Sprach- und Landeskenntnisse und unsere Kontakte weiter
- Wir sehen unsere Tätigkeit als Bereicherung der 3. Lebensphase und freuen uns mit unseren Auftraggebern über ihren Erfolg, an dem wir mitarbeiten durften

Miteinander der Generationen

In Politik, Verwaltung und Wirtschaft brauchen wir das Miteinander der Generationen. Wir brauchen

- die **Jüngeren** mit ihrer Innovationskraft, ihrer Dynamik und ihrem Ehrgeiz ebenso wie
- die **Älteren** mit ihren Erfahrungen, ihrem Wissen und ihrer Besonnenheit

MARKETING SALES DIVERSITY

Amberon
diligent consulting

Diversity Aspekt RELIGION

Unternehmerisches Handeln im Lichte religiöser MitarbeiterInnen und KundInnen

diligent ['dɪlɪdʒənt] [industrious – sedulous – busy – hardworking]

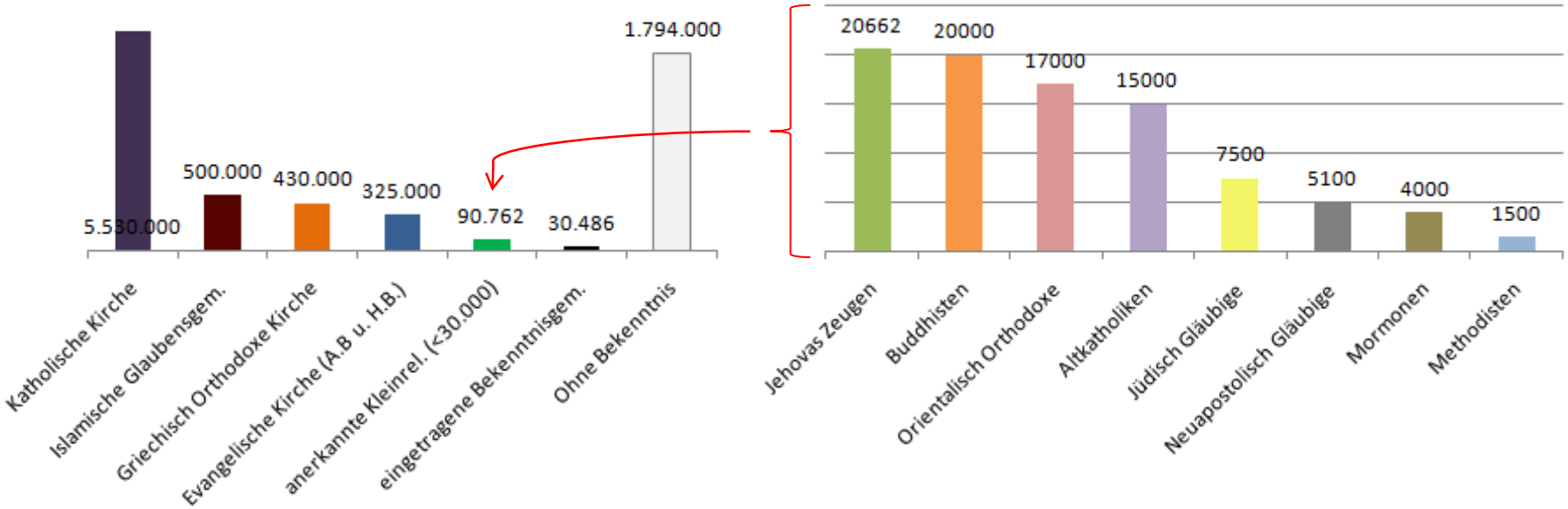
Emotionsthema Religion

- „***Niemals tut man so vollständig und so gut das Böse, als wenn man es mit gutem Gewissen tut***.“ - Blaise Pascal 1658
- „***Die Welt muss endlich … aufwachen und die Religion hinter sich lassen***.“ - Steven Weinberg (Physiker, NPW, USA ´79)
- „***Lasst uns eine besser Welt errichten. Lasst uns die Religion abschaffen.“*** - Floris van den Berg (Philosoph NL)
- „***dem Menschen ist es nicht gegeben, seinen Gang zu bestimmen und seine Schritte zu lenken.“*** - Jeremiah 10:23 (7Jhdt. v. Chr.)

UnternehmerInnen zu Religion

- *„Religion ist für mich nicht wichtig – der Kunde zählt.“*
- *„Der Einsatz muss passen – Religion ist kein Thema.“*
- *„ob ich 100% Katholiken oder 100% Moslems beschäftigen würde, wäre mir egal“*
- *„Wir fragen nur ob jemand evangelisch ist.“*
- *„Die Religionen sollen sich ums Jenseits kümmern – wir Unternehmer kümmern uns ums Diesseits.“*

Anerkannte Religionsgesellschaften

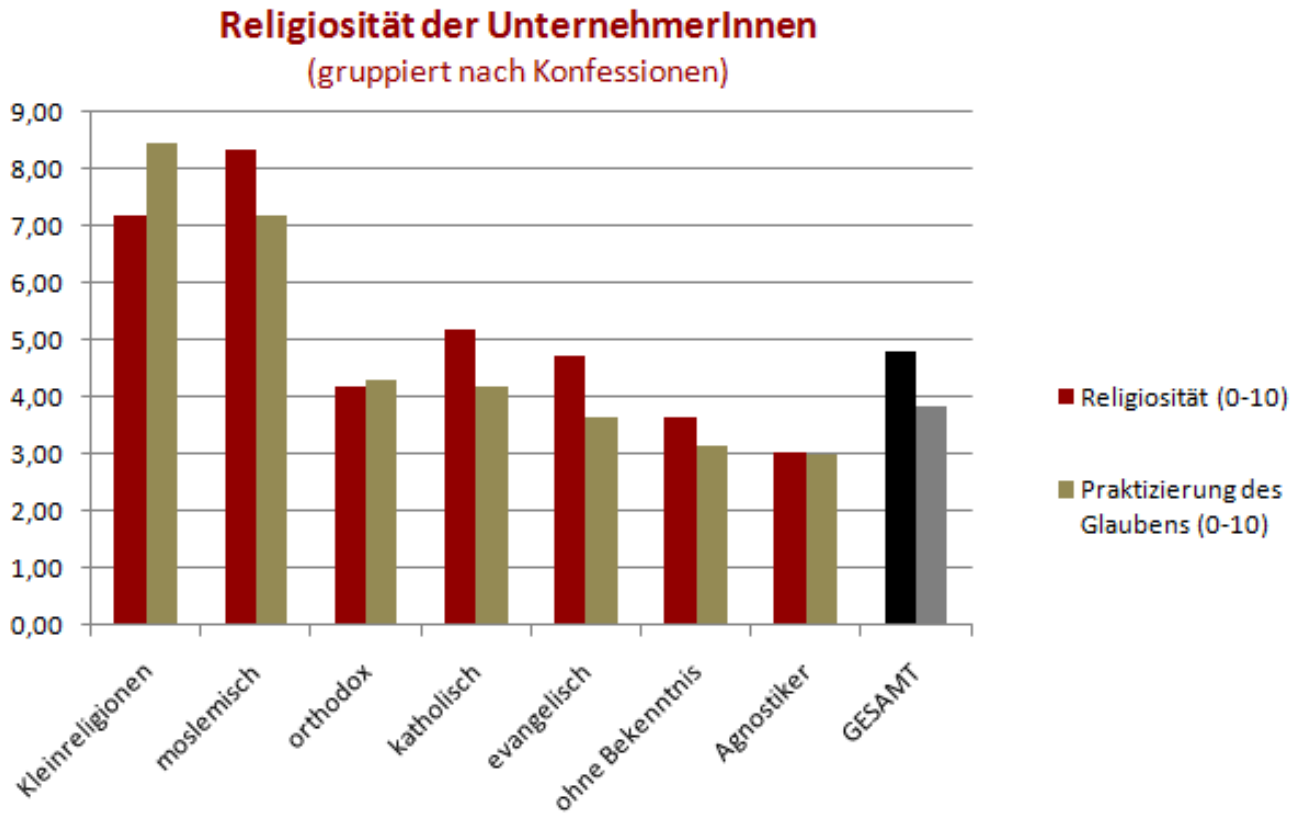


Stand März 2010

Kerndimension „Religion“

- Religion und Unternehmertum – ist das möglich?
- Unternehmen sind „Religion“
- Interkulturelle Kompetenz: Prophet ʿĪsā versus Konfuzius

Kerndimension „Religion“



Kerndimension „Religion“

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

- ist die Fähigkeit/Grundhaltung, in Situationen an denen Menschen *unterschiedlicher* Herkunft beteiligt sind, sensibel, vorurteilsfrei, reflektiert, ressourcenorientiert und erfolgreich kommunizieren bzw. handeln zu können/wollen.

Konfuzius versus „Goldene Regel“

Kerndimension und Emotionsthema „Religion“

- Religion und UnternehmerInnentum – ist das möglich?
- Unternehmen sind Religion: Bedürfnis und Vorrangigkeit
- Interkulturelle Kompetenz: Prophet Issa versus Konfuzius
- Religion und UnternehmerInnentum als „fixe Größen“
- Wissensstand und Gleichheit in der „Erkenntnis“
- Dilemma „Narzissmus der kleinen Differenz“

Angst bei der Arbeit mit Menschen

„NARZISSMUS DER KLEINEN DIFFERENZ“ (FREUD)

- verleitet einen dazu unvertraute Ansichten und Praktiken (anderer) als Kritik der eigenen Person auszulegen und deshalb negativ zu beurteilen.

BEOBACHTUNGEN

- die die (eigene) physische, psychische und soziale Verwundbarkeit fühlbar werden lassen
- die Ängste wiedererwecken, die mit alten Erfahrungen verknüpft sind

Bedürfnisvielfalt - Trend

	Bedürfnisse des Menschen	Gesellschaft/Ethik	Religion
Transzendenz	Erkenntnisart von Gegenständen		
Selbst-verwirklichung	Moral, Kreativität, Spontanität, Problemlösung, Vorurteile, Akzeptanz von Tatsachen		
Wertschätzung	Wertschätzung, Selbstsicherheit, Erfolge, Respekt gegenüber anderen, Respekt von anderen		
Liebe / Soziale Bande	Freundschaft, Familie, Sexuelle Intimität		
Sicherheit	Sicherheit der Person, - des Arbeitsplatzes, - der Ressourcen, - der Moral, - der Familie, - der Gesundheit, - des Besitzes		
Physiologie	Atmen, Essen, Wasser, Sexualität, Schlaf, Körperfunktionen, Ausscheidung,…		

Wesentlich für KundInnen

- Religion interessant?
- 58,7% der Unternehmen sind über Konfessionen informiert
- Ethnie und Religion für viele gleichbedeutend (41, 3%)
- 8,1% denken Religionsgruppen würden nicht kaufen
- Feiertage: 80,3% sagen, die aktuelle Einteilung ist OK
- 40% denken Religion hat überhaupt keinen Einfluß

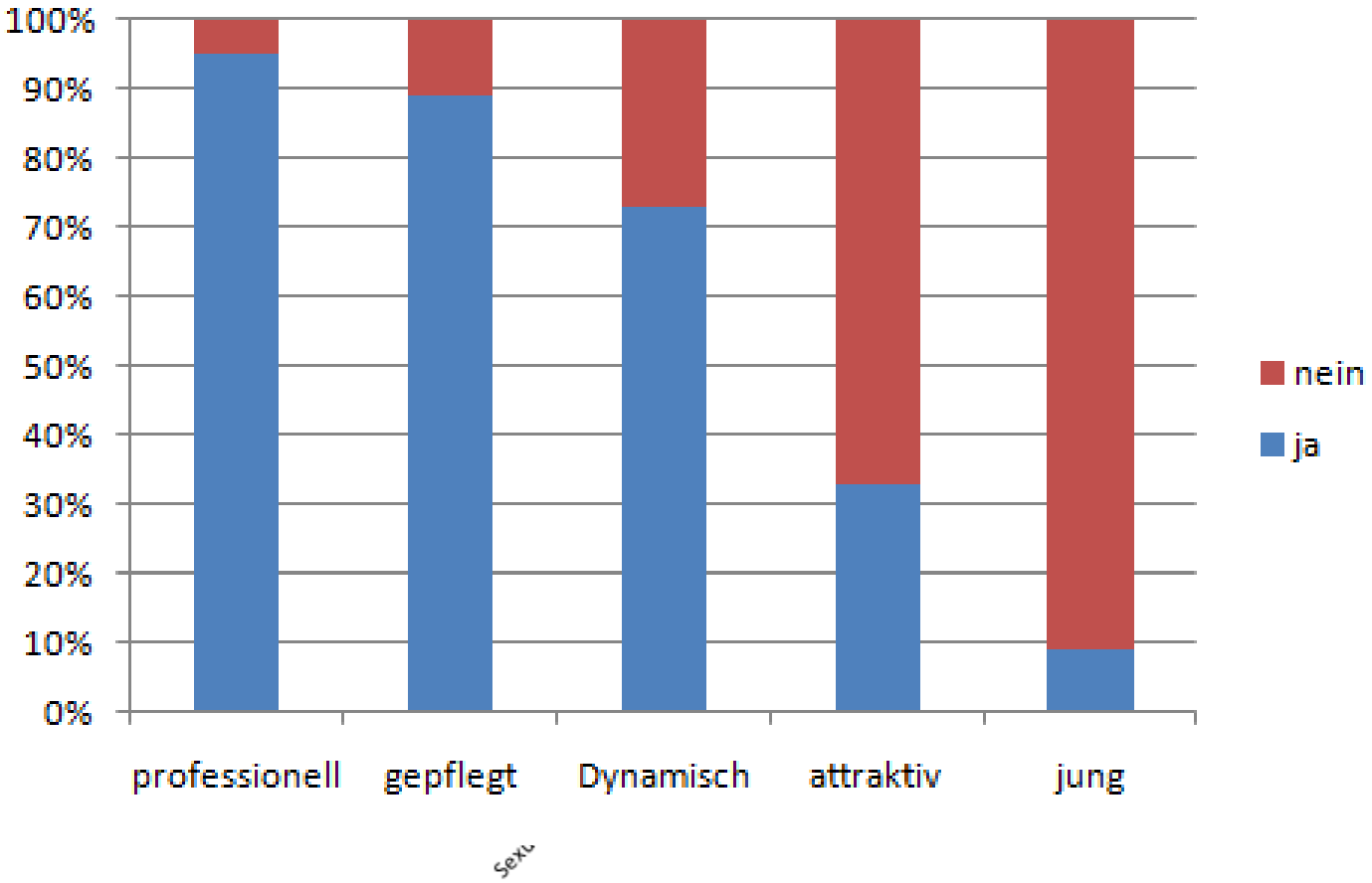
Wesentlich für KundInnen

Amberon diligent consulting

Wesentlich für KundInnen

- **<u>MitarbeiterInnen</u>** sind wesentlich, nicht deren Religion!
- Kaufverhalten und Servicezufriedenheit
- Positive Prägung in der Gesprächsführung
- Chancen für Unternehmer?
  - Produkte (Markt durch die Größe bestimmt)
  - Prozesse (Code of Conduct, Teams, Kommunikation)
  - Personen (Einstellung, Informationen, 10 „Gebote“)

Wesentlich für KundInnen



Amberon diligent consulting

10 Gebote für UnternehmerInnen

1. **Informiert sein** – Unwissenheit erzeugt Unsicherheit
2. **Entschlossen sein** – sich auf Fachliches zu konzentrieren
3. **Interessiert sein** – ehrliches Interesse am Menschen
4. **Wertschätzung** – wertschätzende Grundhaltung zeigen
5. **Offenheit** – sich ohne Vorurteile Respekt verdienen
6. **Gute Kommunikation** – religiöse Begriffe beim Namen nennen
7. **Aktiv sein** – Termine rel. Feierlichkeiten früh genug einfordern
8. **Schutz bieten** – religiöse Werte respektieren / Frieden wahren
9. **Rücksichtsvoll** – auch wenn MA nicht alle Festen feiern
10. **Grundsatztreu** – keine Bevorzugung, primär der Erfolg des Unternehmens sichert Arbeitsplätze

Marketing und Vertrieb in einer Welt der Vielfalt

- mehr lesen
- mehr wissen
- positiver sprechen
- mehr üben
- bewusster und offener
- immer etwas mehr tun als erwartet wird

Amberon Consulting
Günter Spittersberger Ing. MBA
+43 (0)664 2626263