

# VIELFALT IM UNTERNEHMEN - ERFOLGSFAKTOR DIVERSITY -



Freiburg, 12.03.2014



## INHALT

---

1. Vorstellung imap Institut
2. Begriffsklärung
  - 2.1 Dimensionen
  - 2.2 Notwendigkeit
3. Nutzen
  - 3.1 Bewertung durch europäische Kleinunternehmen
4. Etablierung einer Willkommenskultur
  - 4.1 Prämissen
  - 4.2 Erfolgsfaktoren
5. Fazit
6. Literatur und Links

## SARA SHEKOOMAND



**Junior Beraterin und  
interkulturelle Trainerin**

**Tel.: +49 – (0)211/513 69 73-18**

**shekoomand@imap-institut.de**

### **Arbeitsschwerpunkte**

- Interkulturelles Personalmanagement
- Durchführung von interkulturellen Trainings
- Interkulturelle Öffnung von Organisationen

### **Ausbildung**

- Studium der Politik- und Sozialwissenschaften
- Studium der Wirtschaftspsychologie

### **Referenzen**

- Familienhilfe, Jugendhilfe – Bergisches Team
- Durchführung Auswahlverfahren – Rheinische Fachhochschule Köln
- Beraterin im Bereich Eignungsdiagnostik und Potenzialanalyse – Obermann Consulting GmbH



**KOMPETENZ.**

**KULTUREN.**

**MÄRKTE.**

### ERFAHRUNG

- Beratungsinstitut: interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung
- Team: 22 Mitarbeiter/innen
- Über 150 durchgeführte Projekte

### EXPERTISE

- Politologie, Soziologie, Islamwissenschaften, Ökonomie, Recht, Wirtschaftspsychologie
- Zertifizierte interkulturelle Trainer/innen
- Systemische Organisationsberater/innen
- Sprachen und Kulturkenntnisse aus 15 Ländern

### NETZWERK

- Bundesweite Kooperationspartner aus Kommunen und Ministerien
- Zusammenarbeit mit NGOs, MSOen, Stiftungen

# Was bedeutet Diversity Management?

## 2. Begriffsklärung

- Gleichstellung der Chancen unabhängig von **Geschlecht, Ethnie, Alter, sexueller Orientierung**
- Beachtung und Nutzung der **Heterogenität der Beschäftigten**
- Wertschätzung für die Einzigartigkeit jedes Individuums
- Aktive Nutzung vorhandener Potenziale
- Tiefgreifende Änderung der Unternehmenskultur

→ Chancengleichheit

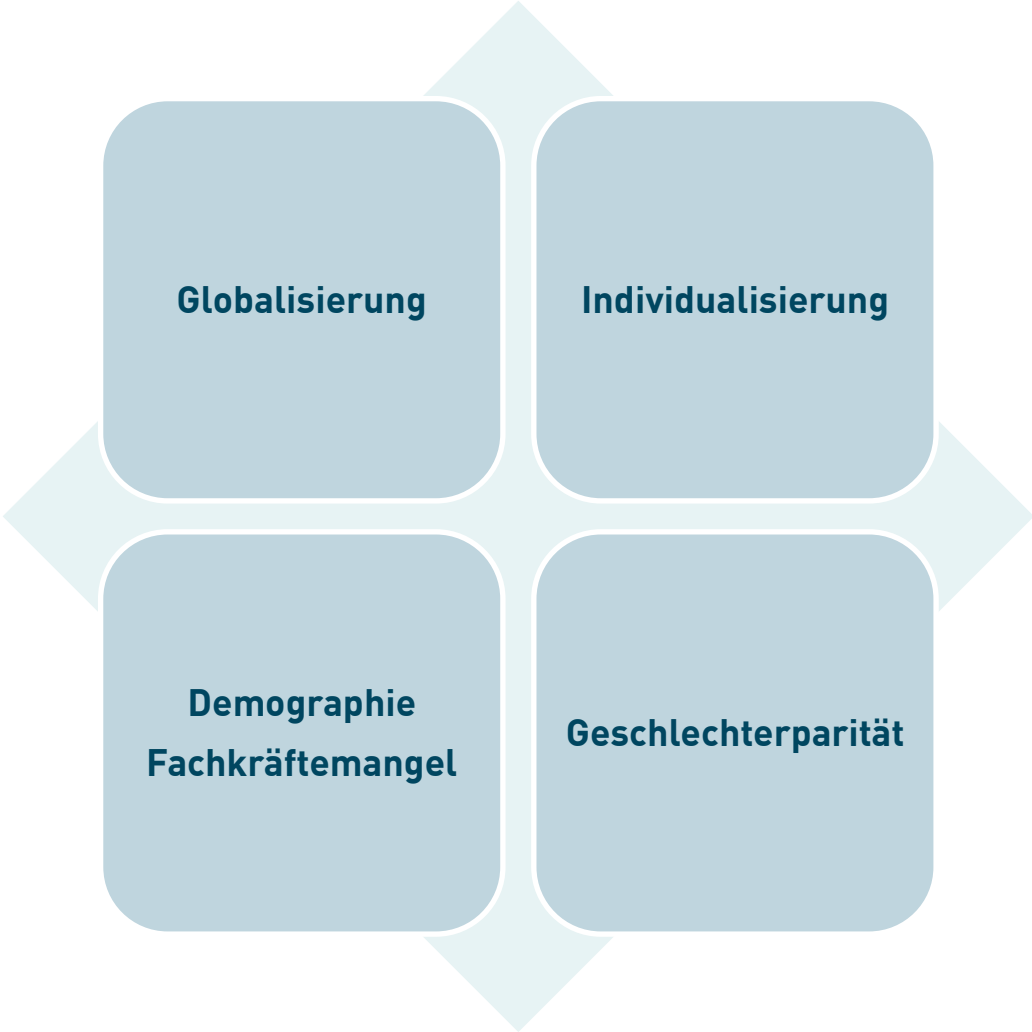
→ Erhöhung der Produktivität

→ Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit

# 2.1 Vier Dimensionen des Diversity Managements



# 2.2 Notwendigkeit für Diversity Management



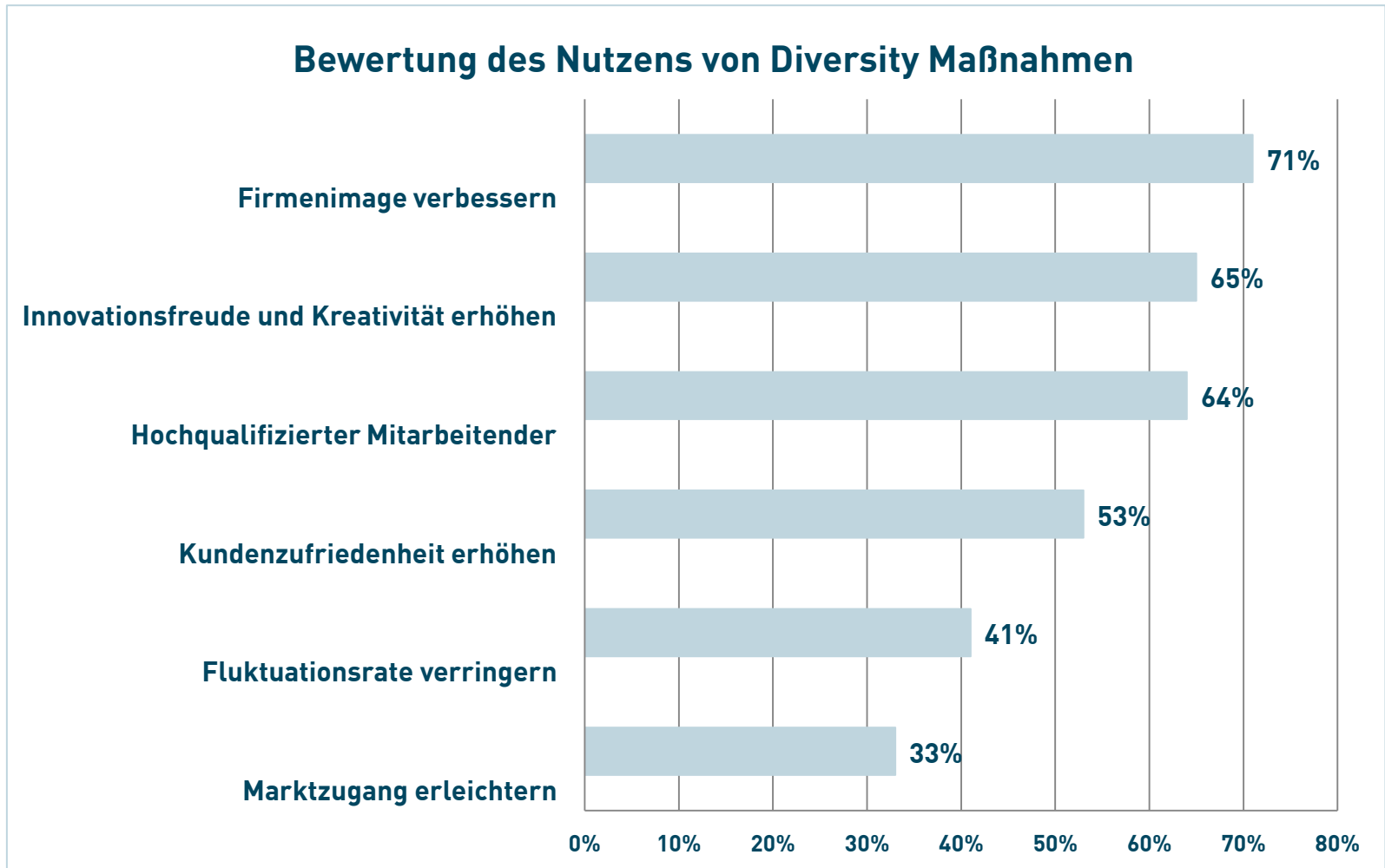


# Welchen Nutzen bringt Diversity im Unternehmen für Sie?

### 3. Nutzen für Unternehmen

- Nutzung kultureller Vielfalt → höhere Innovationskraft und Kreativität
- Image als weltoffenes und modernes Unternehmen
- Ausbau von internationalen Geschäftsbeziehungen → Erschließung neuer Märkte
- Höhere Attraktivität des Unternehmens für Nachwuchskräfte
- Verbesserte Kundenorientierung
- Gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit → höhere Produktivität
- Mittel- bis langfristige Kostenreduktion
- Höhere Wettbewerbsfähigkeit
- Offene und flexible Organisationskultur

# 3.1 Bewertung des Nutzens durch europäische Kleinunternehmen



## 4. Etablierung einer Willkommenskultur

## 4.1 Prämissen



- Strukturen und Prozesse auf Chancengleichheit überprüfen



- Positives Bewusstsein für Vielfalt schaffen



- Notwendige Kompetenz für den Umgang mit Vielfalt vermitteln



- Offenheit für eine Transformation der Unternehmenskultur herstellen

## 4.2 Erfolgsfaktoren

### 1. Identität

- Image/Markenzeichen nach außen → englischsprachige Unternehmenshomepage
- Diversitätsverständnis verankern → Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“
- Willkommenskultur als Teil des Bewerbungsverfahrens anerkennen → Offenheit aller Beteiligten

### 2. Menschen, Gruppen, Klima

- Sensibilisierung für das Thema und interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten fördern und stärken → Trainings, Coaching
- Interkulturellen Austausch fördern → Teilnahme an Stadtführungen, Integrationsfesten oder ähnlichen Feierlichkeiten

### 3. Funktionen, Kompetenzen

- Mentoren und Promotoren identifizieren → z. B. zur Unterstützung bei Behördengängen, Weitergabe von informellem Wissen

## 4.2 Erfolgsfaktoren

### 4. Strategie, Konzepte

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie → Betriebskindergärten, Vermittlung und Förderung von Sprachkursen (arbeitsplatzbezogene Deutschförderung), Mentorenprogramme
- Marketing- und Rekrutierungsstrategien für Auszubildende und Studierende mit Migrationshintergrund
- (mehrsprachige) Informationsmaterialien mit wichtigsten Anlaufstellen zum Verteilen
- Unterstützung der neuen Mitarbeiter bei Wohnungs-, Kindergarten- und Schulsuche → Willkommensportal: <http://www.make-it-in-germany.com/>
- Einarbeitungsplan erstellen → kontinuierliche Erfolgsmessung durch Setzung von Meilensteinen

### 5. Prozesse, Abläufe

- Gezielte und zielgruppengerechte Ansprache von ausländischen BewerberInnen und jenen mit Migrationshintergrund

## 4.2 Erfolgsfaktoren

### 6. Struktur

- Vernetzung mit externen Akteuren → Migrantenorganisationen, -beratungsstellen
- Kontakt zu örtlichen Sozialämtern aufnehmen → Vermittlung von Integrationskursen, Information über Förderprogramme und interkulturelle Zentren
- Kontakt zu Vereinen für Freizeitinteressen herstellen
- Unternehmensnetzwerke beitreten → Austausch, Anregungen
- Vernetzungsangebote von Mittlerorganisationen nutzen

### 7. Sachmittel, Ausstattung

- Artefakte → religiöser/kultureller Kalender
- Klares Leitsystem, ggf. mehrsprachige Hinweisschilder
- Finanzielle Ressourcen berücksichtigen → Übersetzung von Dokumenten, Verwaltungskosten, Kosten für Zeiteinsatz der Belegschaft, Kosten für Schulungen und Coachings



# 5. Fazit

- **Vielfalt** stellt positive **Bereicherung** für Unternehmen dar
- **Diversität** muss **offen gelegt** und **thematisiert** werden
- **Akzeptanz** und **Durchführung** in allen **Unternehmensbereichen**
- **Commitment** von Seiten der Geschäftsführung
- **Engagement** im Bereich **Human Resources**
- **Intensive Kommunikation!**

## 6. Literatur und Links

- Arslan, B. (2014 ): Interkulturelle Öffnungsprozess in internationalen Konzernen. In E. Vanderheiden, C.-H. Meyer (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Öffnung – Grundlagen, Best Practice, Tools (S.308-315). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Charta der Vielfalt (Hrsg.) (o. Jg.): Vielfalt nutzen. Diversity Management in kleinen Betrieben. Online abrufbar: [http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Downloads/DiversityLeitfadenkleineUnternehmen.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/DiversityLeitfadenkleineUnternehmen.pdf) (Stand: 06.03.2014)
- Charta der Vielfalt (Hrsg.) (2010): Diversity Management in kleinen und mittleren Unternehmen. Erfolgreiche Umsetzungsbeispiele. Online abrufbar: [http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Downloads/Studien/studie\\_diversity\\_management\\_in\\_kmu\\_erfolgreiche\\_umsetzungsbeispiele.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Studien/studie_diversity_management_in_kmu_erfolgreiche_umsetzungsbeispiele.pdf) (Stand: 08.03.2014)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (Hrsg.) (2012): Unternehmen positionieren. Willkommenskultur in Unternehmen. Online abrufbar: [http://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/user\\_upload/Unternehmen/Willkommenskultur\\_in\\_Unternehmen.pdf](http://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/user_upload/Unternehmen/Willkommenskultur_in_Unternehmen.pdf) (Stand: 05.03.2014)

## 6. Literatur und Links

- IQ – Fachstelle Diversity Management (Hrsg.) (2013): Demographischen Wandel gestalten, Fachkräftebedarf sichern – vielfaltsorientierte Personalstrategien in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Online abrufbar: [http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03\\_Diversity\\_Management/2013\\_Arbeitspapier\\_KMU.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2013_Arbeitspapier_KMU.pdf) (Stand: 06.03.2014)
- IQ – Fachstelle Diversity Management (Hrsg.) (2013): Willkommenskultur (und Anerkennungskultur) Hintergrund, Diskussion und Handlungsempfehlungen. Online abrufbar: [http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Downloads/Studien/studie\\_diversity\\_management\\_in\\_kmu\\_erfolgreiche\\_umsetzungsbeispiele.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Studien/studie_diversity_management_in_kmu_erfolgreiche_umsetzungsbeispiele.pdf) (Stand: 05.03.2014)

# Danke !

**imap GmbH – Institut für interkulturelle  
Management- und Politikberatung**

Pfluggasse 4 | 88400 Biberach a. d. Riß

T +49 (0)7351/18 82 75-0 | Fax +49 (0)7351/18 82 75-10

Sternstraße 58 | 40479 Düsseldorf

T +49 (0)211/513 69 73-0 | Fax +49 (0)211/513 69 73-39

[info@imap-institut.de](mailto:info@imap-institut.de) | [www.imap-institut.de](http://www.imap-institut.de) | [www.facebook.com/imap.institut](https://www.facebook.com/imap.institut)