

**Schee dass doseids**

Bayerisch

**Hoşgeldiniz**

Türkisch

**Bienvenue**

Französisch

**E Kaabo**

Yoruba



Fingeralphabet, deutsch

**Vítejte**

Tschechisch

**Witamy**

Polnisch

**Willkommen**

Deutsch

**Καλώς ήρθατε**

Griechisch

**Benvenuti**

Italienisch

**به خێرهاتن**

Kurdisch (Sorani)

**Добро дошли**

Serbisch

**Dobro došli**

Bosnisch/Kroatisch

**Добро пожаловать**

Russisch

**Welcome**

Englisch

**Bienvenido**

Spanisch

**أهلاً وسهلاً**

Arabisch



# Vorteil Vielfalt!

## Integration, Willkommenskultur und Diversity in KMU

Andreas Merx

Wiss. Referent IQ-Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und  
Antidiskriminierung

17. Juni 2015

Coburg

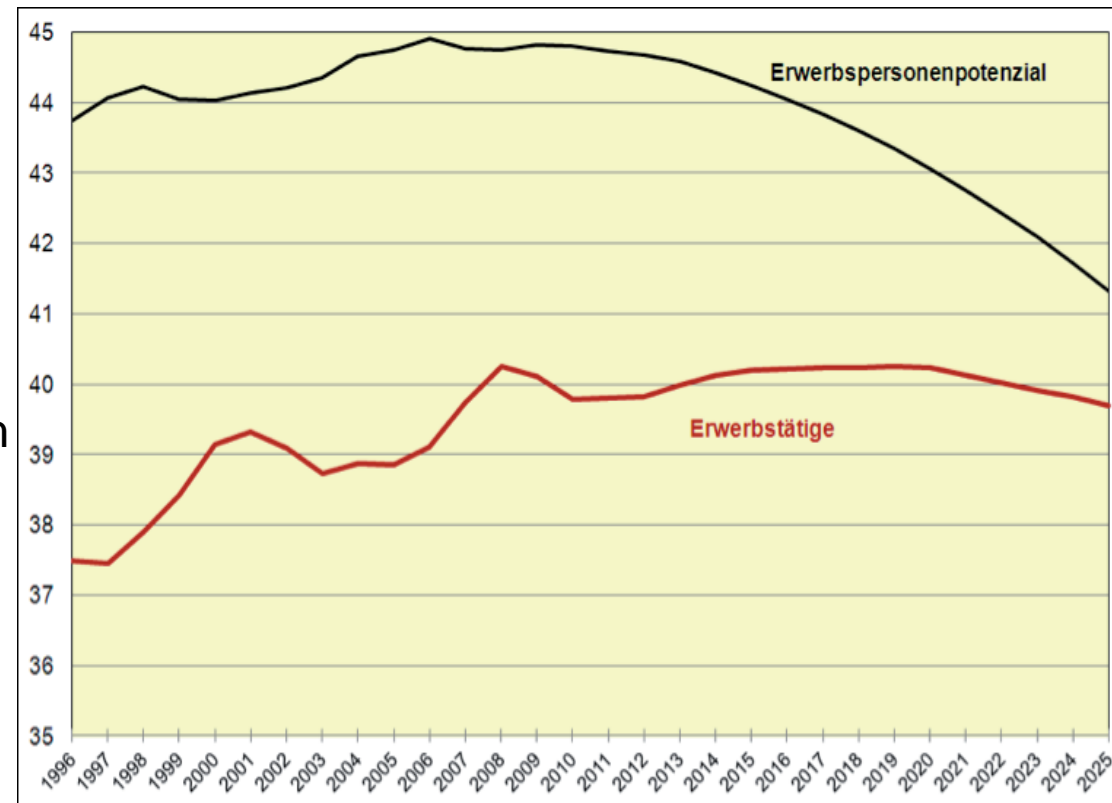


## Zentraler Faktor Demografischer Wandel (Fuchs/Zika 2012)

- „weniger, älter, bunter“
- 3,5 Mio. weniger Erwerbspersonenpotenzial bis 2025
- Geschätzter Wertschöpfungsverlust: 200 Mrd. Euro
- Bei Nettozuwanderung von jährlich 400.000 Personen bliebe Potenzial

### Zentrale Folgen:

- Wachsender Fachkräftebedarf mit sektoralen Trends
- Alterung und immer vielfältigere Belegschaften
- Zunehmende Vielfalt bei Kund/innen und Partner/innen





**Im Sinne einer gerechten Auslese lautet die Aufgabe für Sie alle gleich:  
Klettern Sie auf den Baum!**  
(Traxler 1975)

## Potenzialorientierung bei Migrant/innen (Franken 2010)

erst mal: Qualifikation! (Achtung Delegationsfalle!), aber ggf. auch:

- Sprachkenntnisse
- Kulturkompetenzen
- Flexibilität, Eigenmotivation und Risikobereitschaft
- Motivation und Belastbarkeit
- Erhöhung von Problemlösungskompetenz, Kreativität und Innovation in multikulturellen Teams
- Neue Kundenkreise erreichen
- Neue Märkte erschließen/gezielter Einsatz z.B. bei Korrespondenz mit Auslandspartnern, Anwerbung von Personal vor Ort, Führung und Motivation von Personal vor Ort, Anpassung von Produkten und Dienstleistungen

## Betriebswirtschaftliche Vorteile von Vielfalt (Krell 2011; Cox 1996)

- Verbesserung des Personalmanagements und somit größere Auswahl an Bewerber/innen
- Verbesserung der organisatorischen Flexibilität durch vielfältige Teams
- Erhöhung von Kreativität und Innovationsfähigkeit bei Problemlösungen
- Verbesserte Kund/innenorientierung und neue Produkte
- Verbessertes Umgang mit der zunehmenden Internationalisierung und Interkulturalität
- Aufwertung des Images von Unternehmen als attraktiver, weltoffener Arbeitgeber

## Vorteil Vielfalt: Beispiel Nationalmannschaft



## Standortfaktor Vielfalt (Florida 2002; IAB 2008/2010)

- Florida`s 3-T-Formel für Erfolg in 200 US-Regionen: talents, technology, tolerance; aber: es gibt auch Modernisierungsverlierer/innen
  - Zukunftsforscher Matthias Horx: Fähigkeit zu Kommunikation und Umgang mit Vielfalt sind die zentralen Ressourcen der Arbeitswelt der Zukunft
  - IAB-Studien (2008/2010): Produktivitäts- und Kreativitätssteigerung sowie Lohnzuwachs in Regionen mit viel Einwanderung, aber: vor allem bereits hier lebende Migrant/innen sind Verlierer/innen
- Politik und Wirtschaft müssen durch Schaffung einer Kultur der Toleranz und Wertschätzung von Vielfalt, Rahmenbedingungen für Erfolgsformel TTT schaffen, plus Sozialpolitik



# Diversity-Maßnahmen: eine breite Palette (Charta der Vielfalt 2013)

## B) Maßnahmen im Überblick

Wir beobachten immer wieder, dass gerade KMU sehr kreativ dabei sind, für ihr Diversity Management passende Maßnahmen zu finden. Dabei gehen sie durch und durch pragmatisch vor. Ihre Maßnahmen sind anwendungsorientiert, bringen ihre Vision einer vielfältigen, wertschätzenden Unternehmenskultur auf den Punkt und lassen sich leicht in den Betriebsalltag integrieren. Nicht immer muss dabei ausdrücklich von Diversity Management die Rede sein. Alle Maßnahmen sollten aber unbedingt die Unternehmensstrategie stützen.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige der erfolgreichsten Maßnahmen unserer Unterzeichner/-innen aus dem Mittelstand vorstellen. (Übrigens: Die Charta der Vielfalt zu unterzeichnen ist für viele Unternehmen ein guter erster Schritt.)

Zeit- raum Auf- wand	Kurzfristig < 6 Monate < 12 Monate	Mittelfristig 6–12 Monate < 12 Monate	Langfristig > 12 Monate
Gering	1 2 3	4 5	6
Mittel	7 8 9	10 11	12 13 14 15
Groß	16	17	18 19 20

- 1 Interkultureller Kalender
- 2 Diversity-Berichte im Intranet
- 3 Standpunkte von Führungskräften
- 4 Leitfäden für Mitarbeitergespräche
- 5 Wettbewerbe unter Beschäftigten
- 6 Fokusgruppen
- 7 Einarbeitungspläne
- 8 Leitlinien des Unternehmens
- 9 Zielvereinbarungen
- 10 Cross-Tandems
- 11 Externe Unterstützung
- 12 Mitarbeiternetzwerke
- 13 Stellenprofile
- 14 Teambesetzung
- 15 Workshops und Trainings
- 16 Stellenanzeigen
- 17 Gesundheitsmanagement
- 18 Bonussysteme
- 19 Flexible Arbeitsmodelle
- 20 Karriereplanung

Der Maßnahmenkatalog wurde anhand von zwei Kriterien erstellt: Wie schnell können KMU eine Maßnahme umsetzen? Und wie aufwendig ist die Umsetzung? Die Bewertung dient der Orientierung – in der betrieblichen Realität können Zeitraum und Aufwand von dieser Einschätzung abweichen.

## Neue Wege in der Personalgewinnung

- Stellenprofile überprüfen (merkmalsneutral)
- Stellenanzeigen ergänzen („Migrationshintergrund erwünscht“)
- muttersprachliche Medien und Inserate, facebook und XING nutzen
- Schulpartnerschaften einführen / Elternabende besuchen / Schülerpraktika anbieten
- Gezielte Einstellung bisher unterrepräsentierter Zielgruppen
- Beteiligung an Anwerbungs- und Informationskampagnen

# Vielfalt im Personalmarketing – Stadt München (Stellenanzeige)



Landeshauptstadt  
München



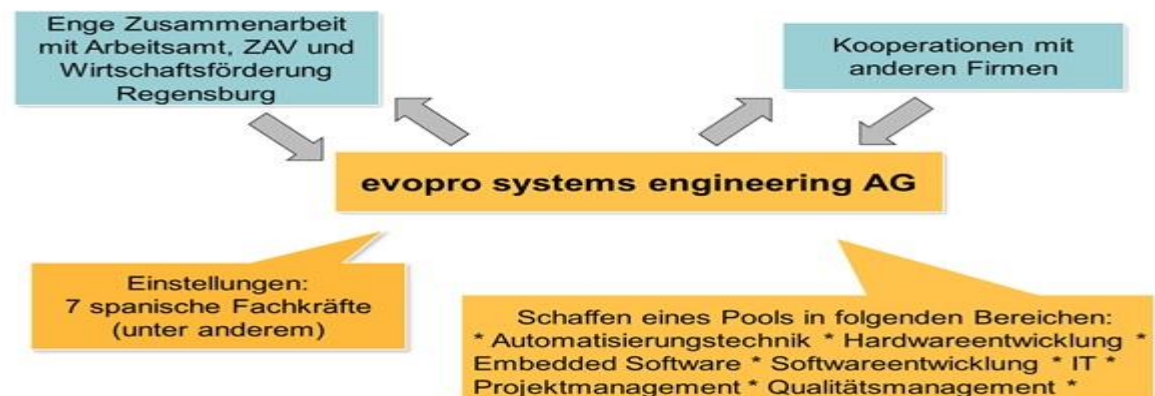
## Vielfalt

Die **Landeshauptstadt München** sucht  
für das Referat für Bildung und Sport,  
Kindertageseinrichtungen (oRB)  
zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bevorzugt.

## Beispiel persönliches "Willkommenspaket" bei evopro systems engineering AG, Regensburg

- Persönliche Ansprechpartner/innen; Mentoring
- Vorabinformationen über Unternehmen, Arbeitsplatz, Wohnort, Sozialversicherungssysteme
- Unterstützung bei Umzug, Wohnungssuche, Meldebehörden, Kitaplatz, Bankkonto etc.
- Berufsbezogene Sprachkurse & Kurse „deutsche Kultur“
- Vermittlung fehlender Fachkenntnisse



## Ein zentrales Hindernis: mangelnde Erfahrung, fehlende Information und Sensibilisierung

Copyright 2002 by Randy Glasbergen. [www.glasbergen.com](http://www.glasbergen.com)



**"They say we're not placing enough emphasis on diversity."**

## Ein weiteres Hindernis: similar-to-me-Effekt



*„Sie sind der genau der Mann, den wir suchen!“*

## Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

- Sichtbarer Wille und Überzeugung der Unternehmensleitung ("Chefsache")
- Ausreichende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen
- Umfassende Kommunikation von Leitbild, Zielen und Vorhaben an alle Mitarbeiter/innen, dabei vor allem:
- Klare Nutzen- und Vorteilserkennung für alle Beteiligten
- Auswahl geeigneter Maßnahmen/Prioritätensetzung

## Nicht überall wo Vielfalt draufsteht....

© 1999 Randy Glasbergen.  
www.glasbergen.com



**"We need to focus on diversity. Your goal is to hire people who all look different, but think just like me."**



## **VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!**

### **Kontakt:**

Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Andreas Merx

VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstr. 22, 80336 München

Tel.: Berlin 030 – 652 166 66

E-Mail: [andreas.merx@via-bayern.de](mailto:andreas.merx@via-bayern.de)

Web: [www.vielfalt-gestalten.de](http://www.vielfalt-gestalten.de)