

Erfolgsfaktor Vielfalt im Betrieb

Wer Vielfalt bewusst einbezieht, kann ...

- neue Marktsegmente und Kundenzielgruppen erkennen, bedarfsgerechte Angebote entwickeln.
- unterschiedliche Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten wahrnehmen und ihnen gleiche Chancen bieten zur Förderung von Motivation und Zufriedenheit.
- die Beschäftigten für innovative Entwicklungen aktivieren und Lösungsvorschläge aus dem eigenen Betrieb einholen.
- als Arbeitgeber*in attraktiv für Menschen sein und somit Wettbewerbsvorteile bei der Personalgewinnung und -bindung erreichen.
- helfen, betriebliche Herausforderungen wie Fachkräftemangel zu bewältigen.

(In Anlehnung an die Studie „Diversity in Deutschland“ der Charta der Vielfalt)

Jeder Betrieb ist bereits vielfältig ...

... aber wird diese Vielfalt genutzt?

- Alle Beschäftigten haben jeweils ganz persönliche Stärken und Schwächen und nutzen fortlaufend eigene Blickwinkel und Fähigkeiten.
- Schauen Sie bewusst auf diese Vielfalt, nutzen und fördern Sie sie gezielt.
- Dabei können in etwas größeren Betrieben zum Beispiel Betriebsrat / Personalrat, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungs- sowie Integrationsbeauftragte helfen.

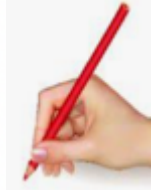
5 Ansatzpunkte im Check für mehr Vielfalt im Betrieb

1. Vielfaltsbewusste **Strategie**
2. Vielfaltsbewusste **Führung**
3. Vielfaltsbewusste **Personalarbeit**
4. Vielfaltsbewusste **Arbeitsorganisation**
5. Vielfaltsbewusste **Unternehmenskultur**

1

Vielfaltsbewusste Strategie

Handlungsbedarf



■ Zurzeit kein Handlungsbedarf

■ Handlungsbedarf

■ Dringender Handlungsbedarf

Ziel:

Wir nutzen die Potenziale von Vielfalt für die Produktentwicklung, in der Außendarstellung und im Arbeitsalltag, um unsere Unternehmensziele zu erreichen. Durch den strategischen Einsatz der vielfältigen Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten steigern wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und verbessern das Image unseres Unternehmens.



1.1 Gedanken zum Einstieg ins Thema – Nutzen von Vielfalt

1.2 Wirtschaftliche Zielsetzung (Strategie nach außen)

1.3 Innerbetriebliche Zielsetzung (Strategie nach innen)

1.4 Zielsetzung im Kundenkontakt



► 1.2 Wirtschaftliche Zielsetzung (Strategie nach außen)

Ziel Wir kennen die wirtschaftlichen Vorteile, die sich aus den vielfältigen Blickwinkeln und Fähigkeiten der Beschäftigten ergeben. Wir setzen diese Vielfalt bewusst für unsere Unternehmensziele ein.

Anregungen aus der Praxis:

Wirtschaftliche Vorteile von Vielfalt sind zum Beispiel:

- Neue Märkte und Kundengruppen erschließen, indem das Wissen unserer vielfältigen Belegschaft zielgerichtet eingesetzt wird: zum Beispiel das Wissen um Sprache, kulturelle Eigenheiten, Konsumverhalten anderer Kulturen, Verhandlungsstrategien, Vertriebswege und rechtliche Rahmenbedingungen im In- und Ausland
- Produkte und Dienstleistungen (weiter-)entwickeln, indem wir die Kompetenzen und Potenziale unserer Beschäftigten einsetzen, die aus unterschiedlichen Merkmalen und Erfahrungen hervorgehen: zum Beispiel barrierefreie Gestaltung von Wohnräumen, Dienstleistungen in unterschiedlichen Sprachen, kultursensible Dienstleistungen in der Pflege, Bedienungsanleitungen in verständlicher Sprache
- Geschäftsbeziehungen durch interkulturell kompetentes Verhalten und Sprachkenntnisse aufbauen und pflegen

► 1.3 Innerbetriebliche Zielsetzung (Strategie nach innen)

Ziel Wir beschäftigen eine vielfältige Belegschaft (Mitarbeiter*innen und Führungskräfte). Bei unseren Planungen und Entscheidungen im Betrieb achten wir in allen Prozessen darauf, dass ihre Blickwinkel und Fähigkeiten berücksichtigt werden und alle gleiche Chancen haben, sich einzubringen.

Anregungen aus der Praxis:

Allen Beschäftigten ist dieses Ziel bekannt, zum Beispiel durch die Verankerung in:

- Unternehmensleitbildern
- Vereinbarungen im Betrieb (in größeren Betrieben Betriebsvereinbarungen)
- Betrieblichen Stellenbeschreibungen und auch bereits in Stellenanzeigen
- Führungskräftebesprechungen
- Betriebs- und Personalversammlungen
- Teambesprechungen der Beschäftigten
- Personalgesprächen (Zielvereinbarungen)
- Interne Informationsmedien (Intranet, Betriebszeitung, E-Mail-Service „Vielfalt bei uns“)
- Betriebsrat/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte einbinden und zur Unterstützung hinzuziehen



2

Vielfaltsbewusste Führung

Handlungsbedarf



Ziel:

Unsere Führungskräfte sorgen dafür, dass sich vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten im Betriebsalltag entfalten und für unsere Unternehmen genutzt werden. Sie beziehen die verschiedenen Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen unserer Beschäftigten in Entscheidungen ein. Außerdem setzen sie sich für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander ein.



2.1 Führungskräfte weiterentwickeln

2.2 Vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten einbeziehen

2.3 Informationen vermitteln

2.4 Umgang mit ausgrenzendem Verhalten

3

Vielfaltsbewusste Personalarbeit

Handlungsbedarf



Ziel:

Bei unserer Personalgewinnung und -bindung setzen wir bewusst auf Vielfalt. Beim Personaleinsatz und der Personalentwicklung legen wir die Grundlagen dafür, dass sich vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten in unserem Betriebsalltag entwickeln können und für unsere Unternehmensentwicklung genutzt werden.



3.1 Personal gewinnen

3.2 Personal einsetzen

3.3 Personal entwickeln

4

Vielfaltsbewusste Arbeitsorganisation

Handlungsbedarf



Ziel:

Wir organisieren unsere Arbeitsprozesse so, dass die Potenziale der vielfältigen Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten und Führungskräfte im Wertschöpfungsprozess zum Tragen kommen und sich entfalten können.



- 4.1 Verantwortung übertragen
- 4.2 Arbeitsprozesse vorbereiten
- 4.3 Arbeitsplätze gestalten
- 4.4 Prozesse verbessern

5

Vielfaltsbewusste Unternehmenskultur

Ziel:

Wir sorgen dafür, dass ein vielfaltsbewusstes Miteinander dauerhaft in unserer Unternehmenskultur und damit in den Alltagsentscheidungen verankert ist. Dies wird durch unsere Unternehmenswerte, Regelungen zur Konfliktlösung sowie gelebte Chancengleichheit ermöglicht. Bei uns herrscht eine gelebte Willkommens- und Anerkennungskultur.



5.1 Vielfaltsbewusste Unternehmenswerte

5.2 Konfliktlösungen

5.3 Chancengleichheit



Erfolg mit internem Kulturwandel (Diversity)

- K&K gegründet 1993 als Personaldienstleister in der Lebensmittelproduktion und -logistik in Berlin gegründet. Sukzessive Erweiterung um Niederlassungen in Neubrandenburg, Waren und Rostock. Seit 2022 Niederlassung Neu Delhi
- Erfolgreiche Ausweitung der Dienstleistungen auf weitere Branchen und Länder, wie z.B. Medizin und Pflege, Lager und Logistik, IT, Ingenieur-Berufe, pädagogische Fachkräfte ...
- Mittlerweile Aktivitäten in über 20 Ländern. Geschulte, muttersprachliche Berater:innen mit Branchenkenntnis suchen Kandidaten:innen weltweit für Kunden im Inland. Begleitung durch intern entwickeltes Programm für Sprache, Integration und Diversity im Heimatland und am Einsatzort. Mittlerweile 10 Jahre erfolgreiche Fachkräfte-Suche im Ausland und Integration in der DACH-Region.





1 Vielfaltsbewusste Strategie

- **Neue Märkte und Kundengruppen erschließen:**
 - Das Wissen unserer vielfältigen Mitarbeitenden zielgerichtet einsetzen
 - Sprache, kulturelle Eigenheiten, Konsumverhalten anderer Kulturen, Verhandlungsstrategien, Vertriebswege und rechtliche Rahmenbedingungen im In- und Ausland





2 Vielfaltsbewusste Führung

- **Informationen vermitteln, sodass alle Beschäftigten diese verstehen.**
- **Führungskräfte weiter entwickeln.**
- **Einbeziehung der Mitarbeitenden in Entscheidungen**
- Einführung von Englisch als zweite Arbeitssprache; Sprachschulung (E / D)
- Integration ausländische Führungskräfte (z.B. Recruiter in den Heimatländern)
- Interkulturelles Training
- Führungsgrundsätze, Feedback-Kultur





3 Vielfaltsbewusste Personalarbeit

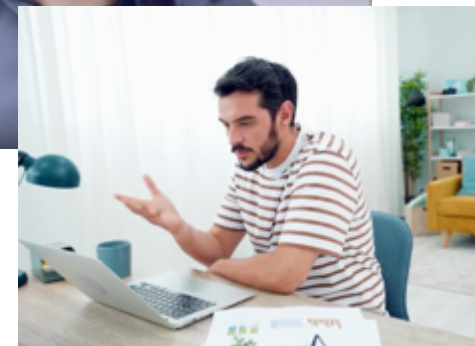
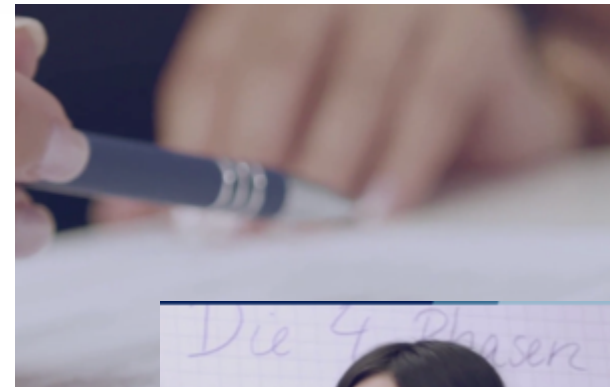
- Suche nach Menschen, die vorhandene Blickwinkel ergänzen und erweitern
- Sich als attraktives Unternehmen darstellen: Vielfalt willkommen heißen und fördern
- Fachpersonal aus dem Ausland werben und dabei Kenntnisse von Beschäftigten aus diesen Ländern nutzen (K&K: IT-Mitarbeiter/Indien)
- Webseite / Social Media; Diversity Auszeichnungen hierzu zeigen, K&K: Business Hero Award)
- Heimat-Feste werden über Video-Konferenzen weltweit geteilt





4 Vielfaltsbewusste Arbeitsorganisation

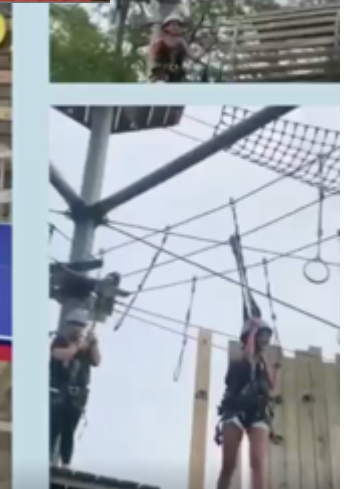
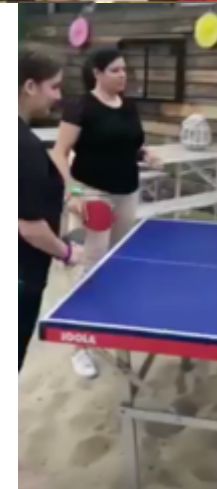
- **Verantwortung übertragen – Verankerung im Handeln**
- **Arbeitsprozesse vorbereiten**
- **Arbeitsplätze gestalten**
- Vielfalt als Grundsatz in Stellenbeschreibungen; Integrationsbeauftragte Vertrauenspersonen
- Lebensphasenorientierte und flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Home-Office, Mobiles Arbeiten)
- Ergonomische Arbeitsplätze (alternsgerecht)





5 Vielfaltsbewusste Unternehmenskultur

- **Vielfaltsbewusste Unternehmenswerte: Akzeptanz der Individualität, wertschätzender Umgang**
- **Konfliktlösungen**
 - Grundlegende Verhaltensregeln und Unterbindung von Verletzungen
 - Gesprächsregeln für Meetings
 - Willkommens-Tag für neue Mitarbeitende, Team-Events
 - Mentoring
 - Regelung zur Konfliktlösung; Vertrauensperson einbinden, externe Mediation/Begleitung



Den Check gleich herunterladen ...



<https://www.inqa.de/DE/handeln/inqa-checks/inqa-check-vielfaltsbewusster-betrieb.html>

....oder im Programmteil auf der FachkräfteTag-Webseite herunterladen.

Kontaktieren Sie uns gerne



FALL-
BEISPIEL

K&K
social resources & development

Franziska D`Allesandro

Niederlassungsleitung
Berlin / Brandenburg

f.dalessandro@kuk-personal.de

www.kuk-personal.de

030-4284200

Kögler & Kollegen

Organisationsberatung

Ferdinand Kögler

Dipl.Kfm. | Supervisor

fk@koegler-kollegen.de

0171-765 15 82

www.offensive-mittelstand.de

www.om-bb.de

www.inqa.de