



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT

Von Vielfalt profitieren

Sie wollen sowohl dem neuen Mitarbeiter/der neuen Mitarbeiterin mit Fluchthintergrund als auch der Stammebelegschaft interkulturelle Kompetenzen vermitteln und eine echte Integration ins Unternehmen und den Arbeitsalltag ermöglichen?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Viktor-Strasse / offenblende.de

MERCEDÖL-FEUERUNGSBAU GMBH, BERLIN

Die Mercedöl-Feuerungsbau GmbH ist ein Heizungs- und Sanitärbetrieb in Berlin. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Nationen tragen zur offenen Arbeitskultur des Unternehmens bei. Seit 2016 wird auch ein Geflüchteter zum Anlagenmechaniker ausgebildet.

Dorothee Gutzeit, Controllerin sowie Ausbildungsleiterin bei Mercedöl-Feuerungsbau, steht der Stammebelegschaft und den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei interkulturellen Fragestellungen mit Rat und Tat zur Seite.

Vielfalt als Gewinn: Sie haben bereits Geflüchtete bei sich im Unternehmen eingestellt. Was war Ihre Motivation?

Für uns steht immer der Mensch im Vordergrund, ganz egal, woher jemand kommt. Die geflüchteten Menschen wollen wir über eine Ausbildung oder Beschäftigung in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren. Denn eine berufliche Perspektive ist enorm wichtig, um Wurzeln zu fassen und in einem neuen Land anzukommen.

Welche Herausforderungen haben sich durch die interkulturelle Öffnung Ihres Unternehmens ergeben?

Durch die verschiedenen Kulturen ergeben sich ganz automatisch auch unterschiedliche Sichtweisen auf bestimmte Dinge. Die Frage ist dann immer, wie man im Betrieb mit diesen umgeht. Wichtig ist uns vor allem, dass für alle Mitarbeiter dieselben Regeln gelten. Wenn es um Feiertage oder das tägliche Gebet geht, versuchen wir aber natürlich mit unseren neuen Mitarbeitern im direkten Gespräch zu klären, wie sich diese Punkte in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

Und Ihre drei Tipps an andere Unternehmen sind?

Wichtig ist es, sich ganz offen und unvoreingenommen mit den neuen Kulturen auseinanderzusetzen und offen zu kommunizieren – mit der Stammebelegschaft genauso wie mit den Geflüchteten. Zudem sollte es eine feste Ansprechperson im Unternehmen geben, die als „Vermittler“ bei Problemen bereitsteht. Und man sollte Mut haben, neue Wege zu gehen!



1. Diversity Management

Im Zentrum des Diversity Managements steht der Gedanke der Wertschätzung von Vielfalt. Diese trägt zum Erfolg Ihres Unternehmens bei, denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich so enger an das Unternehmen gebunden und sind motivierter, ihr gesamtes Potenzial abzurufen. Verschiedene Blickwinkel erhöhen außerdem die Innovationskraft und führen zu einer besseren Kundenorientierung und Außenwahrnehmung.

2. Feste Ansprechperson

Es ist sinnvoll, eine feste Ansprechperson zu bestimmen, die für Fragen rund um die Diversität im Unternehmen zuständig ist. Zum einen haben Geflüchtete dadurch eine direkte Bezugsperson und können Probleme und Fragen gezielt ansprechen. Zum anderen können alle Angestellten bei Sorgen oder Unklarheiten auf diese Person zugehen und um Hilfe bei der Vermittlung bitten.

3. Integrationsmaßnahmen

Es kann sinnvoll sein, ein interkulturelles Training für die gesamte Belegschaft anzubieten, insbesondere dann, wenn bisher keine oder nur wenig Menschen mit Migrationshintergrund bei Ihnen arbeiten. Förderlich für das Betriebsklima und ein Zeichen des Willkommens wäre es beispielsweise, wenn Sie den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gäben, ihre religiösen Feiertage zu nutzen oder in der Kantine ein Essen ohne Schweinefleisch anbieten. Auch ist es im Interesse Ihres Unternehmens und der Geflüchteten, wenn Sie fachspezifische Sprachkurse oder Weiterbildungsmaßnahmen anbieten.

Weitere Informationen zum Diversity Management:

- Die Charta der Vielfalt, eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, hat auf der folgenden Internetseite zentrale Aspekte zum Diversity Management insbesondere hinsichtlich der praktischen Umsetzung dargestellt: www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management
- Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung liefert umfassende Informationen rund um die Themen Vielfalt und Antidiskriminierung und bietet gerade für KMU in einigen Regionen auch kostenfreie Schulungen zum Thema Diversity Management an: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung
- Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) zeigt auf seiner Homepage, warum sich Vielfalt lohnt und wie Sie Diversity Management gestalten können: www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/diversity-management
- Die Internationale Gesellschaft für Diversity Management bietet zahlreiche Informationen rund um das Thema und die Möglichkeit, sich über Erfahrungen auszutauschen: www.idm-diversity.org/deu/index

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH