



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT

Vielfalt im Unternehmen leben

Sie wollen interkulturelle Vielfalt ganz aktiv und praktisch in Ihrem Betrieb gestalten?

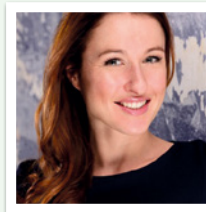
WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



ZALANDO LOGISTICS SE & CO. KG, ERFURT

Zalando ist eine Online-Plattform für Mode und bietet Kunden in 15 Märkten eine umfassende Auswahl an Bekleidung, Schuhen und Accessoires. Mitarbeiter aus 119 Nationen stehen für eine vielfältige, offene und bunte Unternehmenskultur.



Lena Kleinschmidt, Managerin für Integration und Inklusion bei der Zalando Logistics SE & Co. KG, kümmert sich darum, dass kulturelle Vielfalt auch im Logistikzentrum in Erfurt ganz aktiv gelebt wird.

Wie kamen Sie auf die Idee, ein interkulturelles Führungskräfte-Training anzubieten?

In unserem Logistikzentrum beschäftigen wir Mitarbeiter aus über 50 Nationen. Um ein Bewusstsein für diese unterschiedlichen Hintergründe zu schaffen, haben wir alle Führungskräfte und Abteilungsleiter zu einem interkulturellen Training eingeladen. So erhalten sie Unterstützung, kulturadäquat zu handeln, und ihre interkulturelle Kompetenz wird gefördert.

Warum haben Sie bei den Führungskräften begonnen und wie geht es nun weiter?

Führungskräfte haben eine wichtige Vorbildfunktion. Daher macht es Sinn, mit dieser Gruppe zu starten. Die Trainings wurden in einem zweiten Schritt durch eine Workshop-Serie ergänzt, die von Mitarbeitern für Mitarbeiter entwickelt wurde. Ziel ist es, so einen dauerhaften Dialog über Gemeinsamkeiten und Unterschiede anzuregen.

Die Ergebnisse wurden dann in einem Diversity-Leitbild festgehalten und sind an einer Infowand für alle Mitarbeiter zugänglich. Hier werden außerdem Angebote gemacht, sich aktiv für Vielfalt einzusetzen. Mitarbeiter können z. B. Sprachbuddys werden oder sich in Volunteering-Projekten engagieren.

Und Ihre Empfehlung an andere Unternehmen zum Thema Diversity Management?

Aus meiner Sicht ist es wichtig, nicht nur einzelne Maßnahmen zu verabschieden, sondern ein Konzept vor Augen zu haben. Die Unternehmenskultur spielt hier eine entscheidende Rolle, da Vielfalt vor allem gelebt werden muss.



Acht Tipps für die praktische Umsetzung von Diversity Management im Betrieb:

1. Erweiterung des Kantinenangebots

Durch eine kultursensible Auswahl der Speisen schätzen Sie die Essgewohnheiten von Beschäftigten mit Fluchthintergrund wert und tragen zur Willkommenskultur im Betrieb bei.

2. Einführung von Kulturtandems

Kulturtandems bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Fluchthintergrund die Möglichkeit, auf informellem Wege voneinander zu lernen und aus dem Erfahrungsschatz des jeweils anderen zu schöpfen.

3. Einführung von Schulpatenschaften

Unternehmen gehen eine Patenschaft mit einer Willkommensklasse an ihrem Betriebssitz ein und fördern so den frühzeitigen Austausch mit potenziellen Auszubildenden. Schüler werden zur Tour durch die Firma oder im Rahmen von Schülerpraktika ins Unternehmen eingeladen.

4. Erweiterung des Unternehmensleitbilds und des Verhaltenskodex

Durch eine Erweiterung des Leitbilds können Sie intern und extern den Stellenwert von Vielfalt im Unternehmen betonen und stärken. Ein konkreter und beispielhafter Verhaltenskodex fördert erwünschte Verhaltensweisen im Betrieb und grenzt diese von unerwünschtem Verhalten ab. Dazu kann schon ein Aushang mit dem Satz „Wir behandeln alle Menschen gleich und akzeptieren Unterschiede“ ausreichend sein.

5. Förderung von Sprachtrainings

Mit flexiblen Arbeitszeiten, die eine Kursteilnahme ermöglichen oder mit der Finanzierung von Sprachkursen können Unternehmen Geflüchtete bei der Integration ins Unternehmen unterstützen. Ein Kulturpate kann zusätzlich beim Erlernen der Sprache helfen.

6. Verständnis für kulturspezifische Unterschiede

Ein Gebetsraum für Muslime oder die Freistellung von Beschäftigten an den Feiertagen ihres Kulturkreises verdeutlichen den offenen Umgang mit Vielfalt in Ihrem Betrieb. Achten Sie dabei auch auf Fairness zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – z.B. indem die in Gebetspausen und an Feiertagen verpasste Arbeitszeit nachgeholt wird.

7. Unterstützung im Rahmen der Berufsschule

Vor allem unzureichende Deutschkenntnisse können den Erfolg Ihres neuen Azubis in der Berufsschule gefährden. Betriebe können zum Beispiel über das Programm VerA einen Senior-Experten anfragen, der die Mitarbeiter beim Erlernen der Ausbildungsinhalte unterstützt.

8. Wertschätzung von Sprachkenntnissen

Sprachkenntnisse und Auslandserfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fluchthintergrund können auch Türöffner für neue Märkte, Kunden und Lieferanten sein. Mit einem Hinweis „Wir sprechen ...!“ auf Visitenkarten oder Ihrer Website können Sie auf die sprachliche Vielfalt aufmerksam machen.

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