

Wieviel (PERSONAL)-VIELFALT
braucht
ein UNTERNEHMEN mit ZUKUNFT?



Die Zeiten haben sich geändert!

Die Fachkräftesicherung wird für Unternehmen allgemein als eine der größten Herausforderungen der Zukunft beschrieben.

Seit Jahren sind Megatrends zu beobachten:

- ⇒ Globalisierung,
- ⇒ Feminisierung,
- ⇒ demografische Entwicklung und
- ⇒ gesellschaftlicher Wertewandel

Das erfordert neue Personalstrategien. Die Zeit, in der Personalbedarf vor allem mit jungen, deutschen Männern gestillt werden konnte, ist vorbei. Diese Erkenntnis ist zwar weitgehend angekommen, eine konzeptionelle Auswertungen und strategische Umsetzungen dieser Erkenntnis fehlen vielerorts allerdings noch.



Welche Vielfalt passt zu wem?

Als Folge der Veränderung werden Belegschaften in Zukunft vielfältiger:

- ⇒ in ihrer kulturellen Zusammensetzung,
- ⇒ was die Altersstrukturen angeht,
- ⇒ bei den Arbeitszeit-Konzepten und -Modellen.

Die Herausforderung dabei ist es, die notwendigen Veränderungen so anzustoßen und vorzubereiten, dass sie zur Kultur des Unternehmens, seiner Mitarbeiter und Zielgruppen passen und getragen werden.



BUNT ist zuwenig – Vielfalt kann mehr

Noch immer wird die Auseinandersetzung mit „Diversity Management“ oder „Vielfalt im Unternehmen“ als Luxusthema wahrgenommen bzw. als nicht relevant – gerade in kleineren und mittelständischen Unternehmen.

Das mag daran liegen, dass Maßnahmen, die Großunternehmen und Konzerne publizieren als unpassend, als zu personal- und kostenintensiv wahrgenommen werden. Sicher, ein Handwerksbetrieb mit 30 Mitarbeitern oder ein mittelständisches Produktionsunternehmen mit 450 Mitarbeitern benötigt keine „Diversity-Fachabteilung“. Aber vielleicht brauchen diese Unternehmen Inhaber und Führungskräfte, die den Vorteil von Vielfalt erkennen, der in der Vergrößerung des Bewerberpotentials, in der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, in einer



erhöhten Rückkehrerquote aus dem Erziehungsurlaub oder in einer besseren Zusammenarbeit in altersgemischten Teams liegt.

Die Förderung von Vielfalt der Vielfalt wegen, ist zu aufwändig und wenig zielführend. Die Förderung von gegenseitiger Wertschätzung, die Einführung einiger weniger, auf das Unternehmen zugeschnittener Maßnahmen aus einem großen „Vielfaltstopf“ kann jedoch eine Menge bewirken!

Schauen Sie mit uns, wie vielfältig Ihr Unternehmen ist und noch werden kann?



MEGATREND: GLOBALISIERUNG

Interkulturelle Kompetenz der MitarbeiterInnen nutzen

Die Förderung kultureller Vielfalt im Unternehmen zahlt sich ökonomisch aus: Hochqualifiziertes Personal aus dem Ausland kann einfacher gewonnen werden, wenn es im Unternehmen eine aktive Willkommenskultur gibt und die Integration gezielt gefördert wird. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und geringen Qualifikationen zeigen sich oft sehr leistungsbereit, wenn sie eine Chance auf Aus- und Fortbildung bekommen.

Die kulturelle Vielfalt innerhalb von Unternehmen und Organisationen wird jedoch selten aktiv genutzt und im Mitarbeiterkreis bewusst gemacht. Gerade in diesem Bereich bieten sich eine Vielzahl von Möglichkeiten an – von der gezielten Auswahl



und Förderung Auszubildender mit Migrationshintergrund, gemeinsamen Workshops zur Förderung des interkulturellen Potentials über die bewusste gemischtkulturelle Zusammensetzung von Teams bis hin zu interkulturellen Mentorenprogrammen.

Die Förderung der kulturellen Vielfalt und somit eine hohe interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter ist in einer globalen Welt mit internationalen Kundenbeziehungen auch in kleinen Unternehmen ein vielleicht entscheidender Wettbewerbsfaktor.

*„Es gibt kein „Besser“ oder „Schlechter“,
nur Unterschiede. Diese müssen respektiert
werden, egal ob es sich um die Hautfarbe,
die Lebensweise oder eine Idee handelt.“*

Indianische Weisheit



MEGATREND: DEMOGRAPHISCHER WANDEL

Generationenübergreifende Zusammenarbeit

Noch nie waren die Unterschiede zwischen den Generationen so deutlich wie aktuell. Neben der Wirtschaftswunder-Generati-
on (geboren bis 1955) und den Baby Boomern (bis 1965
geboren) sind mit der Generation X (bis 1980) und der
Generation Y (nach 1980 geboren) zwei Generationen in den
Unternehmen tätig, die in einer „digitalen Welt“ aufgewachsen
sind.

Die Erwartungen an den Arbeitsplatz, die Aufgabe an Führung
unterscheiden sich erheblich voneinander. Das Ergebnis sind
Konfliktpotentiale zwischen den Generationen zum Beispiel im
Verständnis von Work-Life-Balance, von Sicherheit und Loyalität
oder einem unterschiedlichen Feedbackverhalten.



Um mit diesen Unterschieden konstruktiv umzugehen, ist es notwendig, sie sichtbar zu machen. Workshops für altersgemischte Teams, die Zusammenstellung altersgemischter Tandems oder die Einführung von Mentorenprogrammen sind wirksame Maßnahmen für eine Förderung der reibungslosen generationenübergreifenden Zusammenarbeit .

Darüber hinaus können Gesundheitsprogramme für die MitarbeiterInnen installiert und über flexible Arbeitszeitmodelle der Übergang der älteren Mitarbeiter in den Ruhestand fließend gestaltet werden.

„Die Zukunft hat viele Namen: Für Schwache ist sie das Unerreichbare, für die Furchtsamen das Unbekannte, für die Mutigen die Chance.“

Victor Hugo



MEGATREND: FEMINISIERUNG DER ARBEITSWELT

Gezielte Frauenförderung bzw. Familienfreundliche Unternehmen

Der Terminus „Feminisierung“ tauchte erstmals 1995 in einem UN-Papier zur Globalisierung auf: Damit war die schlichte Tatsache gemeint, dass weltweit immer mehr Frauen am Erwerbsleben teilnehmen. Dieses ist so aus vielerlei Gründen, unter anderem hat sich im letzten Jahrzehnt insbesondere die Bildungsbeteiligung verstärkt. Waren 1950 verheiratete Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren nur zu 20 % erwerbstätig, sind es heute bereits über 70 %, und auch mehr als die Hälfte aller Studienabgänger sind heute bereits weiblich.

Für viele Unternehmen greift bereits die klassische Frauenförderung zu kurz, mit Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit



von Unternehmen sollen Frauen als Fach- und Führungskräfte gewonnen und vor allem langfristig gehalten werden.

Dies gelingt mit Maßnahmen wie flexiblen Arbeitszeiten, der Möglichkeit von Telearbeit, Kontakthalteprogrammen während der Schwangerschaft, den unterschiedlichsten Elternzeitmodellen und gezielter Unterstützung im Bereich der Kinderbetreuung. Gerade kleinere Unternehmen können mit individuellen Lösungen als attraktiver Arbeitgeber punkten.

„Nur wenn ich die Bedürfnisse meiner Mitmenschen kenne, kann ich sie motivieren.“

Vera F. Birkenbihl



Diversity – Unser Angebot

- ⇒ Unverbindliches Gespräch zum gegenseitigen Kennen Lernen und zu einer ersten Bedarfsermittlung
- ⇒ Workshop mit den Projektverantwortlichen/Führungskräften zur konkreten Bedarfsermittlung und Auftragsklärung (halbtätig /eintätig)
- ⇒ Seminare, Trainings, Workshops zur Sensibilisierung rund um die Themen von Diversity
- ⇒ Prozessbegleitung und Organisationsentwicklung zur Einführung von passenden Maßnahmen in Ihrem Unternehmen, Ihrer Organisation
- ⇒ Teamentwicklungen vielfältig zusammengesetzter Teams (interkulturell, altersgemischt, Gender, usw.) und ggfs. Begleitung dieses Prozesses
- ⇒ Coaching einzelner Führungskräfte / Mitarbeiter



Wir erstellen ein bedarfsgerechtes und unternehmensspezifisches Konzept für Seminare, Trainings, Workshops oder Coaching – für eine/n einzelne/n Mitarbeiter/in, eine Gruppe von 10 oder 20 Personen oder eine Großgruppenveranstaltung.

Die Dauer der einzelnen Maßnahmen hängt von verschiedenen Faktoren ab und wird während der Auftragsklärung mit Ihnen gemeinsam festgelegt.

Unser Angebot setzt sich aus den unterschiedlichsten (vielfältigen) Bausteinen zusammen, die wir ganz nach Ihrem Bedarf und zu Ihrem Nutzen zusammenstellen.

Wir sind Ideenbringer und aktive Unterstützer für die Umsetzung in Ihrem Unternehmen, in Ihrer Organisation. Wir beziehen Sie eng mit ein und klären immer wieder das konkrete weitere Vorgehen ab. Nach jedem Schritt entscheiden Sie, wie es weiter geht und wie wir beteiligt sind.



Elke Müller

begleitet Teamprozesse in multikulturell vielfältig zusammengesetzten Teams. Der Umgang mit Vielfalt bedeutet für sie Chance und Herausforderung für jedes Unternehmen und Team.



Martina Stoll

begleitet Kommunikationsprojekte in sozialen Organisationen und Unternehmen.
Der Umgang mit Vielfalt bedeutet für sie eine Ausweitung vorhandener Ressourcen und neue Blickwinkel.



Beide Trainerinnen sind zertifizierte systemische Coaches und haben gemeinsam eine Ausbildung in relationaler Team- und Organisationsentwicklung absolviert.



compass international gmbh

relocation, training & consulting



Elke Müller

Epplestr. 5a, D-70597 Stuttgart
T +49 (0)711 284709 22
mueller@compass-international.de
www.compass-international.de



Communicatus

- systemisches Coaching &
- Kommunikationsberatung

Martina Stoll

Dipl.-Physikerin

Cäciliastraße 25b · 76135 Karlsruhe
Telefon 0721 - 94 31 53 51
Mobil 0151 - 42 50 28 12
ms@communicatus.de
www.communicatus.de