



INTEGRATION, DIVERSITÄT UND TEAM-BUILDING: STRATEGIEN DER PERSONALBINDUNG

FACHKONGRESS SOZIALWIRTSCHAFT INTERNATIONAL 2015 FORUM IV

Unterstützt durch das Ministerium für
Finanzen und Wirtschaft BW



Kommen, um zu bleiben: Erfahrungen und Realitäten der Personalbindung

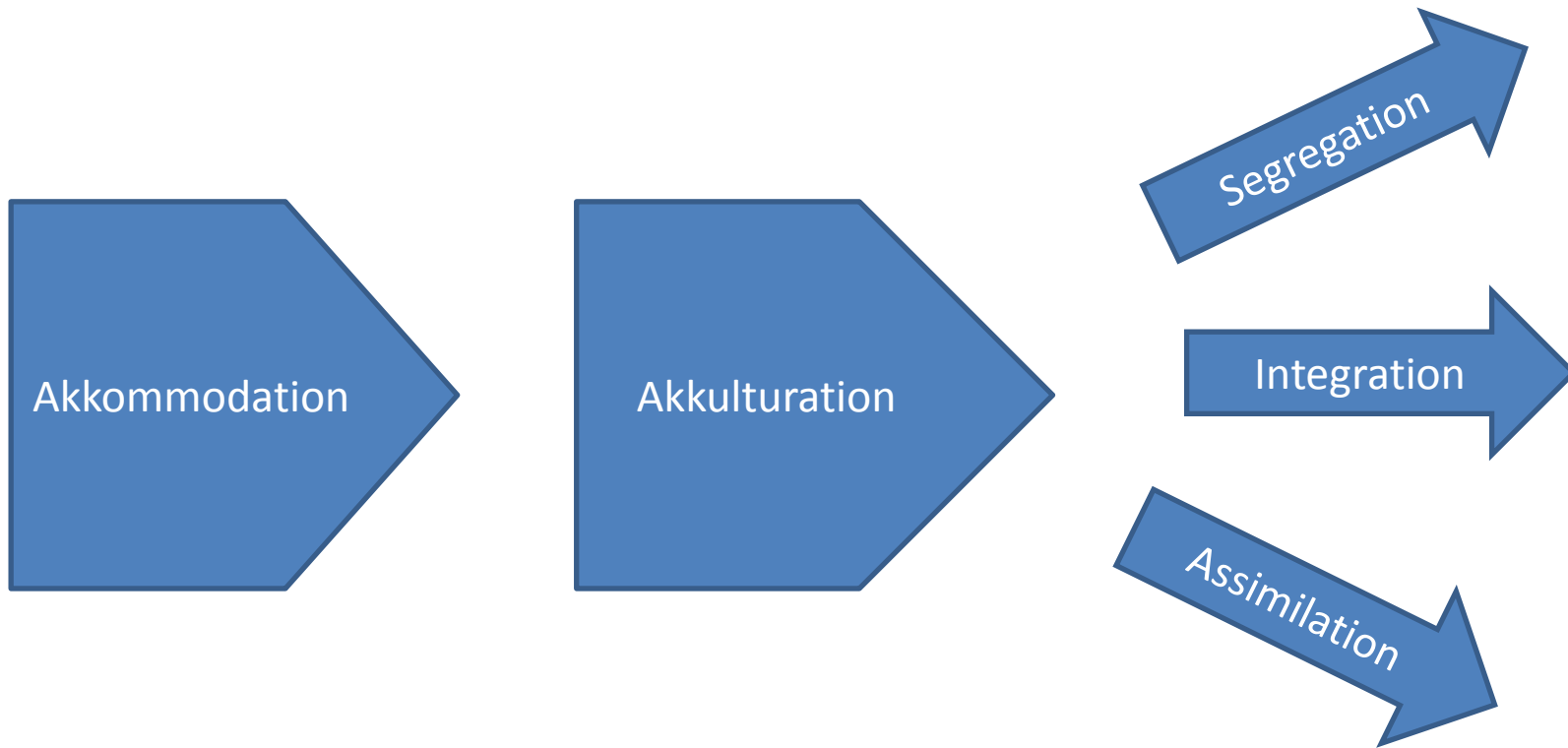
- Einführung *Dr. C. Böhmig, Welcome Center Sozialwirtschaft*
- Theoretischer Input *Frau C. Böhmig und R. Kaya, Randstad Medical*
- Erfahrungen aus der Praxis 1:
Agaplesion gAG- Klinikverbundes, Frankfurt
Jürgen Schäfer, Geschäftsführer/ Katalin Bordi, Referentin
- Erfahrungen aus der Praxis 2:
Avendi Senioren Service, Mannheim Felix Klein, Personalreferent
bzw. Paul-Gerhardt- Seniorenzentrum, Pforzheim Beata Ziaja, PDL
- Diskussion und Austausch

Das Aufeinandertreffen verschiedener Kulturen birgt Konfliktpunkte und gegenseitiges Unverständnis, da häufig unterschiedliche Wertvorstellungen und Lebensgewohnheiten aufeinandertreffen.

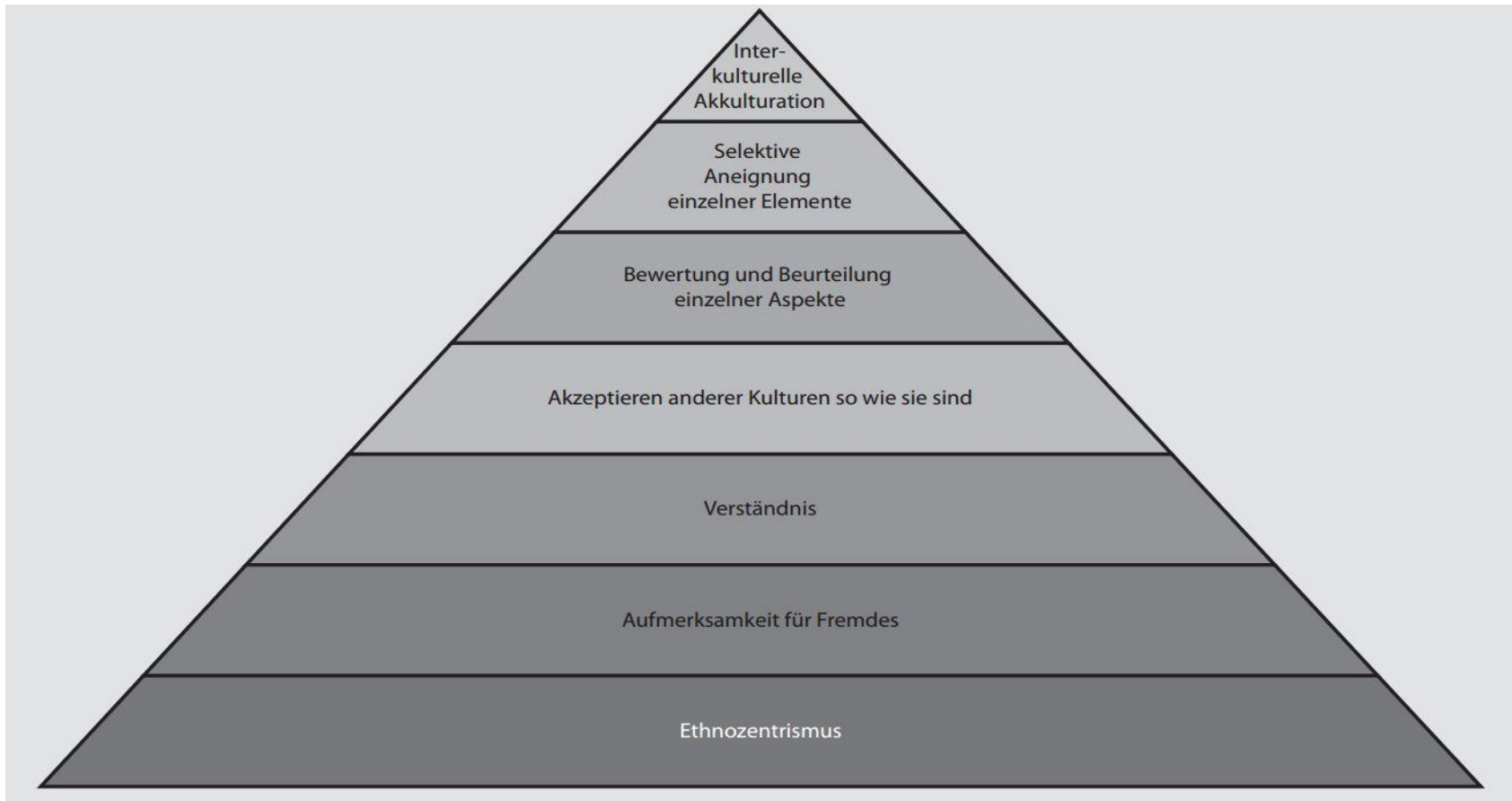
-> Eine einfache Eingliederung Einzelner in die sonst homogene Organisationsstruktur reicht nicht mehr aus, um eine effiziente und konfliktfreie Personalstruktur in einer Organisation zu gewährleisten.

-> Eine demografisch bedingte Heterogenisierung der Mitarbeiterschaft bedarf der Erhöhung der sozialen Kompetenz zum Umgang mit unterschiedlichen Kulturen, Lebensstilen und Verhaltensweisen.

Phasen der Migration



Transkulturelles Kompetenzprofil nach Prof. Dr. Edwald Kiel



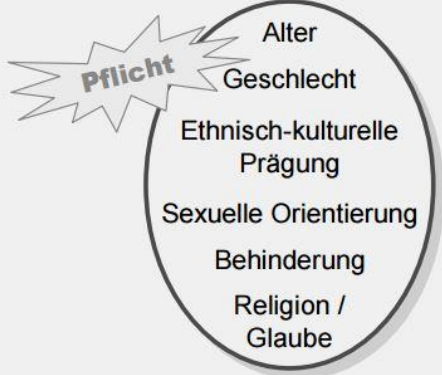
Die Vielfalt von Diversity (Michael Stuber)

Abbildung 1 msl-st | Consulting

Die Vielfalt von „Diversity“

- **Kerndimensionen**
 - Alter
 - Geschlecht
 - Ethnisch-kulturelle Prägung
 - Sexuelle Orientierung
 - Behinderung
 - Religion / Glaube
- **Externe Dimensionen, z. B.**
 - Kultur
 - Sprache
 - Denk- und Arbeitsweise
 - Familienstand
 - Elternschaft
 - Bildung
- **Organisationale Faktoren z. B.**
 - Dauer Organisationszugehörigkeit
 - Organisatorische Einbindung (Hierarchie, Abteilung, Standort)
 - Vergütung

Vgl. Art. 13 EU Vertrag, „naturgegeben, praktisch unveränderbar“



Organisationssicht

Diversity als Prinzip der Unternehmensführung beschreibt die vollständige, konsequente Ausrichtung eines Unternehmens auf Vielfalt und schätzt die Individualität aller Stakeholder als höchstes Gut.

„Diversity Management“ ist der Oberbegriff für diese Strategien.

→ Management-Instrument: Die gezielte interne und externe Berücksichtigung sowie die bewusste Nutzung und Förderung von Vielfalt zur Erfolgssteigerung

Interkulturelle Verständigung bedeutet für beide Seiten:

Haltung:

eine interkulturelle Orientierung, interaktive Begegnung mit der/ dem Anderen als zwei Gleiche, Anerkennung der Differenz und Verschiedenheit der Gruppen, Bewusstsein von Macht-Mehrheit/ Minderheit

Prozess:

Kommunikation, Diskurs, Wahrnehmung, Diskussion, Reflexion, nie abgeschlossen sondern andauernd dynamisch

Methodisches Instrumentarium:

soziale und kommunikative Fähigkeiten zur Reflexion, Perspektivübernahme, Konfliktfähigkeit

Was bedeutet dies für die Organisationsstruktur?

Bestandsaufnahme – erste Fragestellungen

- Wie viele Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte sind in unserer Einrichtung beschäftigt?
- Auf welchen Hierarchieebenen, in welchen Abteilungen und mit welchen Funktionen sind Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte beschäftigt?
- Welche sprachlichen Ressourcen finden sich bei den Mitarbeitenden?
- ...

Was bedeutet dies für die Organisationsentwicklung?

Ziele entwickeln

- Einen Lernprozess starten, der die Leitung, die Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden im Sinne einer lernenden Organisation mit einbezieht
- Zugangsbarrieren erkennen und abbauen
- Ausgrenzung und Diskriminierung erkennen und abbauen
- Interkulturelle Kompetenz fördern
- ...

Was bedeutet dies für die Personalentwicklung?

Personalpolitik interkulturell auszurichten bedeutet

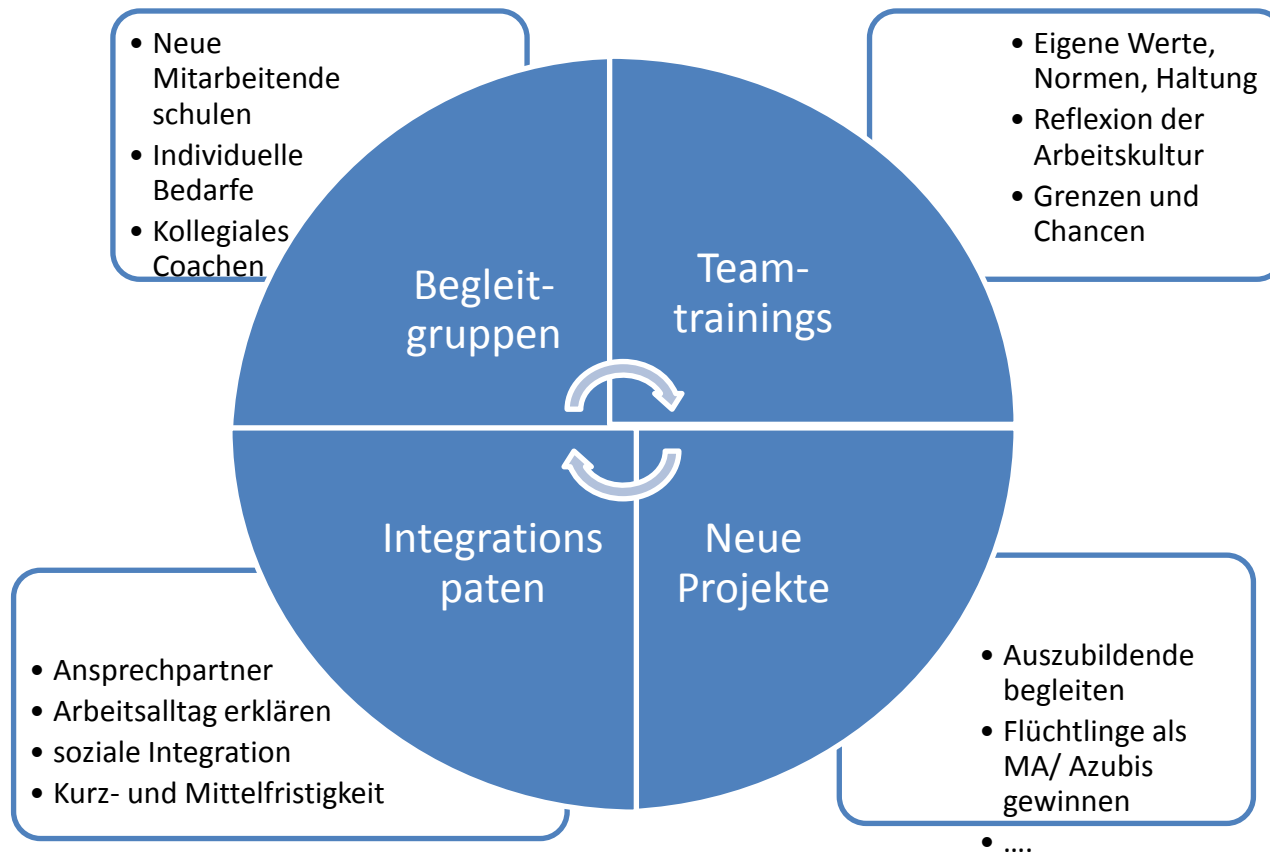
- Den Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte wahrzunehmen und zu erhöhen
- Personalkonzepte im Hinblick auf Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren, Anforderungsprofile und Aufgabenbeschreibungen zu überprüfen
- Die Zusammensetzung der Teams zu überprüfen und interkulturelle Teams zu bilden und durch kollegiale Beratung und Supervision zu unterstützen
- Die Aus- Fort- und Weiterbildung interkulturell auszurichten
- Interkulturelle Kompetenz bei allen Mitarbeitenden zu schulen
- ...

Was bedeutet dies für die Qualitätsentwicklung?

Interkulturelles Bewusstsein ist ein Qualitätsmerkmal der professionellen Sozialen Arbeit

- Bestehende Qualitätsstrukturen und – standards sind auf die interkulturelle Dimension hin zu untersuchen und entsprechend anzupassen
- Strukturen sind zu schaffen, die den interkulturellen Öffnungsprozess implementieren, begleiten und evaluieren
- Ressourcen werden bereit gestellt, um der Interkulturellen Öffnung als Querschnittsthema den nötigen Raum zu geben und nachhaltig zu sichern
- ...

Ein dynamisches Integrationsmanagement kann beinhalten:



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Christine Böhmig

E-Mail: boehmig@diakonie-baden.de

Tel.: +49 (0)159- 0400 2015

www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de

