

„Vielfalt in sozialen Unternehmen“

Fachveranstaltung zum Diversity-Tag am 5. Juni 2018

Das Projekt DIKO-B der Stiftung SPI
und das IQ-Landesnetzwerk Berlin
laden zum Expertengespräch und zum Austausch.

Fotodokumentation des Tages

Stiftung SPI 
Lebenslagen, Vielfalt &
Stadtentwicklung
Diversity-orientierte Interkulturelle
Kompetenz für Berlin (DIKO-B)



Programm der Fachveranstaltung

9:00 Ankommen auf dem Campus

9:30 **Begrüßung**

Alev Deniz

(Leiterin des IQ Landesnetzwerks
Berlin)

Konstanze Fritsch

(Leiterin des Geschäftsbereichs
Lebenslagen, Vielfalt & Stadtentwicklung der Stiftung SPI)

10:00 **Keynote**

Consultant Priya Behrens-Shah

Diversität - Ist da ein Haken am Häkchen ✓?

11:00 **Interaktiver Input**

Das Team von DIKO-B

Nachgehakt: Wie bergen Unternehmen die Schätze?

12:30 Mittagspause



13:30 Workshops mit Projekten des IQ Netzwerks

Vielfalt ganz praktisch.

- **Otto-Benecke-Stiftung**
- **WIPA gGmbH**
- **VIA**
- **Life e.V.**
- **DIKO-B**

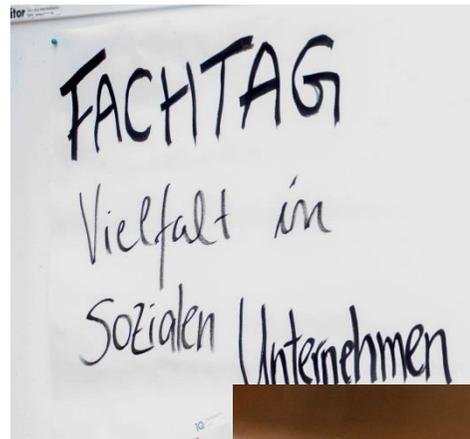


15:00 Ausklang im Garten



Anmelden...

Ab 8:30 Uhr bildet sich eine Schlange auf dem Campus der GLS in Berlin Prenzlauer Berg. Die ersten Teilnehmenden kommen an, lernen sich kennen, Bekannte begrüßen sich herzlich.



...und Ankommen

Bei Kaffee und Tee stimmen sich die Teilnehmenden auf das Programm ein. Gespannte Augen blicken in den Raum und in die Tagungsmappen.





Herzlich Willkommen!

Daniela Schneider

Leiterin des Projekts Diversity-orientierte Interkulturelle
Kompetenz für Berlin (DIKO-B) der Stiftung SPI im IQ-
Landesnetzwerk Berlin

eröffnet den Fachtag und heißt die Teilnehmenden herzlich
willkommen ...



„Ich habe eine schreckliche Arbeit. Sie war einmal sehr vernünftig. Ich zündete am Morgen die Lampe an und löschte sie am Abend. Den Rest des Tages hatte ich frei und den Rest der Nacht konnte ich schlafen. - Was hat sich jetzt verändert? – Nichts hat sich geändert! Das ist ja die Tragödie! Der Planet hat sich von Jahr zu Jahr schneller und schneller gedreht, aber die Anordnung ist so geblieben!«

... mit einer Geschichte vom kleinen Prinzen Saint- Exupéry's.





Um das Thema Veränderung wird es an diesem Fachtag immer wieder gehen.

„Unsere Gesellschaft hat sich verändert in den letzten Jahren, die ganze Welt ist komplexer geworden und gleichzeitig näher gerückt. Migration, Integration, Vielfalt – alles Themen, an denen auch Unternehmen heute nicht mehr vorbeikommen, vor allem und gerade im sozialen Bereich. Doch von wo aufbrechen? Was verändern? Und wie?“





Alev Deniz

Leiterin des IQ Landesnetzwerkes Berlin

begrüßt mit einer sehr persönlichen Geschichte und einem Appell.

„Es ist immer wieder ein großer Kampf, in Schubladen festzustecken. Ich bin nach Deutschland gekommen und in einer Schublade geblieben – vielleicht bis jetzt. Aber ich habe gelernt, aus dieser Schublade laut herauszuschreien. Und das ist genau das, was ich allen Menschen, denen ich jetzt begegne, mitteilen möchte: Der Weg ist nicht einfach, Integration ist nicht einfach, aber es gibt einen Weg. Und es gibt Aufstiegschancen. Und diese Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen Sie auch als Unternehmen, wenn Sie ein innovativ, kreativ und vielfältig denken.“



Konstanze Fritsch

Leiterin des Geschäftsbereichs
Lebenslagen, Vielfalt & Stadtentwicklung
der Stiftung SPI

begrüßt ebenfalls mit herzlichen Worten und
kritischen Fragen.



„Dass Unternehmen soziale Verantwortung übernehmen, ist gerade im sozialen Bereich Normalität. Aber sind wir schon dort, wo wir gern hinwollen? Findet sich die wachsende gesellschaftliche Vielfalt institutionell in unseren Unternehmen wieder – in den Angeboten, Strukturen, Prozessen? Werden Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt? Wie viele Frauen besetzen Führungspositionen?“





Priya Behrens-Shah

Keynote-Speakerin und Headhunterin

verweist sowohl auf Barrieren für zugewanderte Bewerberinnen und Bewerber auf ihrem Weg in deutsche Unternehmen als auch auf Hürden für KMU und fragt:

Diversität ✓ - Ist da ein Haken am Häkchen?

„Erwarten wir, dass die Bewerberinnen und Bewerber den gleichen Lebens- und Bildungsweg gehabt haben müssen wie wir? Wie wirkt sich das aus im Entscheidungsprozess, wer zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird; wer beschäftigt wird; wie viel bezahlt wird; wer entfristet wird? In anderen Industrieländern herrscht mehr Offenheit. Wer einen unkonventionellen Weg geht, um sich zu qualifizieren (quasi einen Umweg) und dennoch Erfolg hat, muss Ehrgeiz haben! Leider zeigt sich in meiner Arbeit, dass deutsche Organisationen (im Vergleich) eine starke Präferenz haben dafür 'wie alles sein muss'. Muss es das aber?“





Unternehmen „Mission Talent Recruitment“ baute sie unter anderem den deutschen Standort auf, der auf die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften spezialisiert ist.

Geboren und aufgewachsen ist Priya Behrens-Shah in einem ostafrikanisch-indischen Elternhaus in Großbritannien. Sie lebt seit über zehn Jahren in Deutschland und arbeitet als Strategie- und Unternehmensberaterin in den Bereichen Nachhaltige Energien und Entwicklungszusammenarbeit mit Einsatzorten auf der ganzen Welt. Für das in Südafrika gegründete





„Sie sind als KMU agiler als die meisten. Glauben Sie mir!“



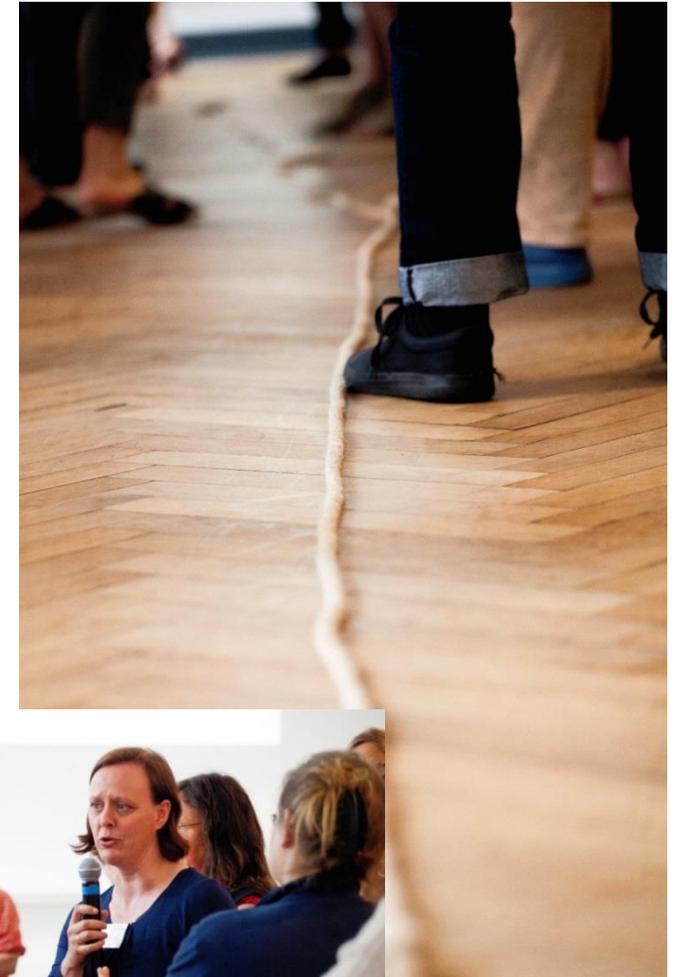
Nach dem aufmunternden Schlusssatz von Priya Behrens-Shah schließt Projektleiterin Daniela Schneider an.

„Die gute Nachricht: meistens, fast immer, ist schon viel vorhanden, wenn man mit der Vielfaltsbrille in ein Unternehmen schaut – aber oft kann man die Ressourcen und Möglichkeiten noch viel besser nutzen.“





Das Team von DIKO-B berät und begleitet kleine und mittlere Unternehmen zu Themen rund um Diversity und Interkulturelle Kompetenz, als systemischer Wegweiser - weg vom Haken hin zum Häkchen.



Eine erste Orientierung für mögliche Vielfaltsstrategien in Unternehmen bietet das Team von DIKO-B in einem interaktiven Input:
DIKO-B hakt nach - Wie bergen Unternehmen Schätze?

Viele Fragen tauchen auf:

- Wie finden KMU Fachkräfte?
- Welche Netzwerke können sie nutzen?
- Sollte sich die Vielfältigkeit der Klientinnen und Klienten in der Vielfältigkeit der Teams abbilden?



Und was ist eigentlich unter Diversity Management zu verstehen?



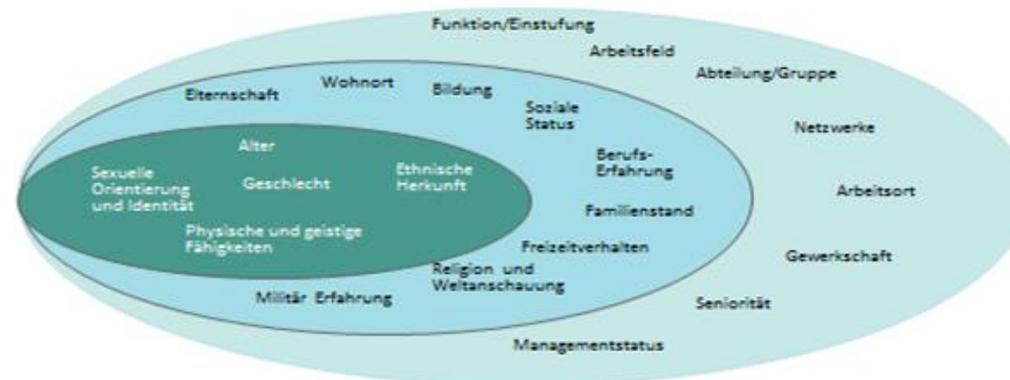
Diversity Management

→ ist die organisationale Fähigkeit, Komplexität nicht zu reduzieren, sondern sich auf den Weg zu machen, in aller Vielfalt gemeinsam zu wirken.

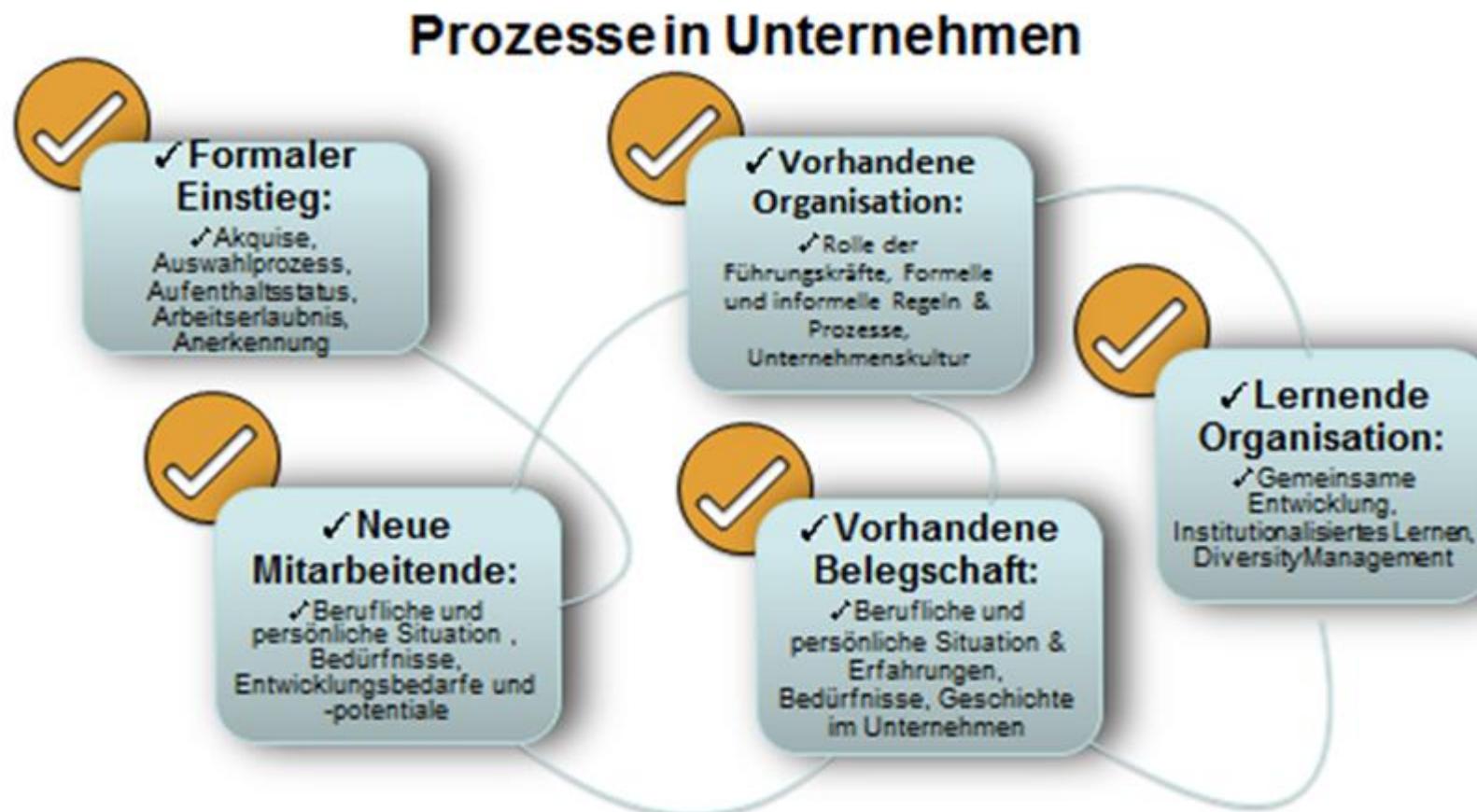
Vielfalt, Diversität und Diversity

→ werden auswechselbar verwendet und beschreiben Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen in unterschiedlichen Dimensionen, Merkmalen und sozialen Kategorien.

Dimensionen, Merkmale, Kategorien



Wo setzt das Team von DIKO-B an?



Mit Vielfalt zum Erfolg

Das Expertenteam DIKO-B gibt Berliner KMU das Werkzeug für gelebtes Diversity Management an die Hand.

Gemeinsam mit Verantwortlichen und Teams wird eine passgenaue Vielfalts-Strategie entwickelt.

Die Angebote sind für Berliner KMU kostenfrei.





Gartenworkshops zum Erfahrungsaustausch

Das Team DIKO-B lädt die Teilnehmenden ins Freie zum gemeinsamen Nachdenken ein:

- Fachkräfte finden
- Neue Mitarbeitende
- Onboarding
- Vielfältige Unternehmen leiten
- Die lernende Organisation



Fachkräfte finden



Fachkräfte finden

? Die Zielgruppen werden vielfältiger.

? Der Fachkräftemangel wird immer größer.

- ✓ Breitere Zielgruppe bei der Fachkräftegewinnung ansprechen.
- ✓ Im Pflegebereich direkt aus dem Ausland rekrutieren.
- ✓ Bei der Anwerbung aus dem Ausland können bezahlte Flüge zum Vorstellungsgespräch und eine gestellte Wohnung hilfreich sein.
- ✓ Möglichkeit berufsbegleitend zu studieren steigert die Attraktivität einer Stelle enorm.
- ✓ Ein bezahltes Praktikum erleichtert den Einstieg in ein fremdes Berufsfeld, insbesondere im sozialpädagogischen Bereich.

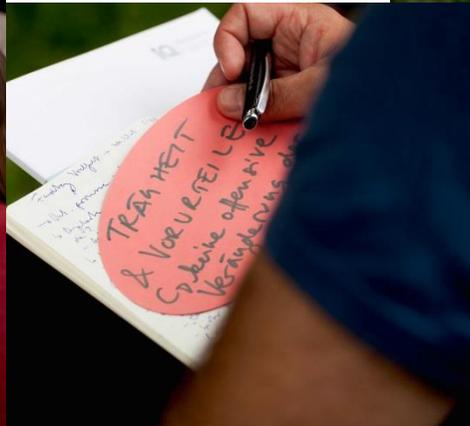


? Die größten Hürden stellen die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Erwerb von Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen dar.

- ✓ Bei der Anerkennung eventuell andere Bundesländer einbeziehen
- ✓ Anpassungsqualifizierungen organisieren.
- ✓ Der Abbau von formellen Hürden ist notwendig.



Neue Mitarbeitende



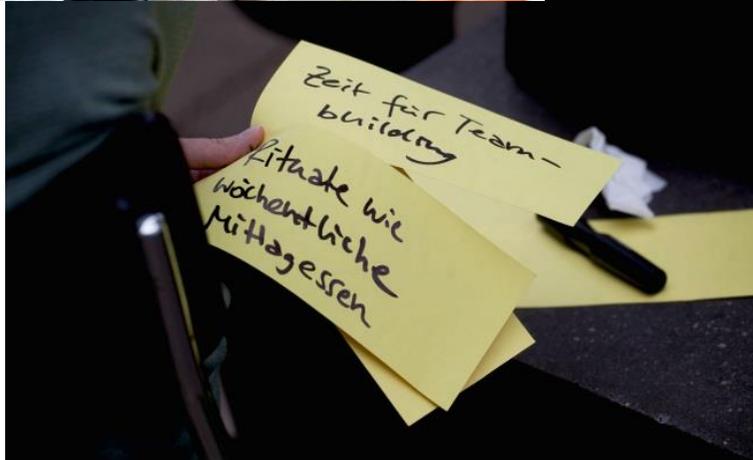
Neue Mitarbeitende

? Manche Betriebe arbeiten bereits mit sehr diversen Teams; andere stehen dem Thema Diversity noch abwartend gegenüber.

- ✓ Dreh- und Angelpunkt für gelebte Vielfalt im Unternehmen sind Führungskräfte, die kommunizieren, dass Diversity wichtig ist und es auf Führungsebene vorleben.
- ✓ Wichtig ist die fortwährende strukturelle Förderung von Diversity in der Belegschaft.
- ✓ Der Gewinn durch divers aufgestellte Teams multipliziert sich von selbst- „eigener Motor“:
- ✓ Neue Mitarbeitende lassen sich in einer breit aufgestellten Belegschaft durch die informellen Kontakte und Communities der Mitarbeitenden ansprechen, zum Beispiel Direktansprache im Ausland, Verbindungen in andere Branchen und zu Personen mit anderen Ausbildungshintergründen, Kontakte in migrantische Communities).



Onboarding



Onboarding

? Fehlen Strategien für den Einstieg und die Einarbeitung neuer Mitarbeitender?

- ✓ Phase des Onboarding braucht Zeit, sowohl für die Vermittlung von Aufgaben oder Regeln als auch für den informellen Austausch. Diese Zeit sollte unbedingt eingeräumt werden, damit Abläufe und Dynamiken in Teams organisch fließen.
- ✓ Onboarding ist Bindungsphase: wer sich wohl fühlt beim Einstieg, der bleibt.
- ✓ Patenschaften für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger haben sich bewährt.



Vielfältige Unternehmen leiten



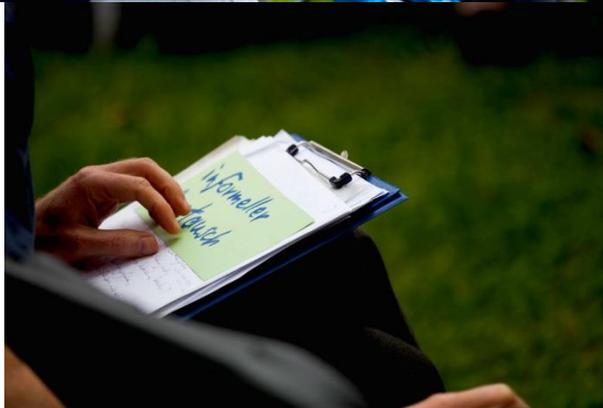
Vielfältige Unternehmen leiten

? Was können Führungskräfte tun? Welche Rolle nehmen sie ein?

- ✓ Diversity ist mehr als ein Aushängeschild:
- ✓ Nur wenn Führungskräfte glaubhaft Unternehmensleitbilder selbst leben, orientieren sich daran Mitarbeitende im Unternehmen.
- ✓ Klare Unternehmensleitsätze vermitteln und konkrete Maßnahmen und Möglichkeiten für mehr Diversität ergreifen.



Die lernende Organisation



Die lernende Organisation

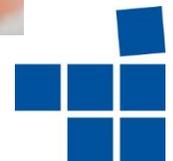
? Wie verstetigen KMU gemachte Erfahrungen in reguläre Abläufe, in den Teams gelebt werden?

? Wie werden KMU dynamischer und beweglicher?

- ✓ Mitarbeitende gezielt zum kollegialen Austausch anregen
- ✓ Mitarbeitende mit unterschiedlichen Studien- und Berufshintergründen bedeuten ein breites Fach – und Erfahrungswissen im Unternehmen.
- ✓ Wissenstransfer nach Fortbildungen von Mitarbeitenden in die Teams systematisch sicherstellen
- ✓ Jährliche Klausurtagungen mit Weiterbildungen von internen Expertinnen und Experten bereichern.



Das Team DIKO-B präsentiert die Ergebnisse im Plenum



Mittagspause

Die Teilnehmenden wandern über den sommerlichen Campus zum Mittagessen. Bei Beelitzer Spargel spinnen Gespräche und Ideen aus den Workshops weiter.



Workshops mit Partnerinnen und Partnern aus dem IQ-Netzwerk: Vielfalt ganz praktisch.

- **Otto-Benecke-Stiftung**

Anerkennung ausländischer Abschlüsse: Antragsverfahren - Qualifizierung - Fördermöglichkeiten

- **WIPA**

Deutsch am Arbeitsplatz

- **VIA**

Ansprache neuer Klient/innen und Fachkräfte mit Hilfe von MigrantInnenorganisationen

- **Life e.V.**

Recruiting und Anpassungsqualifikationen im Gesundheitsmanagement

- **DIKO-B**

Troubleshooting Diversity – Wo drückt der Schuh?



Otto-Benecke-Stiftung

Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Antragsverfahren - Qualifizierung - Fördermöglichkeiten



Dieser Workshop widmet sich den Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen mit besonderem Blick auf nichtakademische Gesundheitsberufe und Berufe der frühkindlichen Pädagogik im Land Berlin.

Der zweite Teil des Workshops vermittelt Informationen zu den in Berlin bestehenden Möglichkeiten der Qualifizierung im Kontext der Anerkennungsverfahren.



Fragen	Ideen	Resümee
<p>„Defizitbescheid“? = Bescheid über Defizit in der Gleichwertigkeitsprüfung</p> <p>Unsicherheiten über Sprachniveaus</p> <p>Warum sollte jemand einen Anpassungslehrgang machen, wenn auch ein Quereinstieg möglich ist?</p> <p>Gibt es Finanzierungen für Praxisanleitung im WeGeBAU?</p>	<p>Berufserfahrung und Weiterbildungen dokumentieren</p> <p>Finanzierung am Anfang klären</p> <p>Finanzierungsoptionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anerkennungszuschuss (BMBF) - Härtefallfonds <p>Berufsanerkennung Berlin - WeGeBAU; Finanzierungsoption für Arbeitgeber (Erzieher/innen, Kindheitspädagogen, Sozialpädagogen; keine flankierenden Angebote</p>	<p>Muss der Zuschuss zurückgezahlt werden? Nein. Der Zuschuss ist eine Schenkung, kein Darlehen.</p> <p>Unterschiedliche Sichtweisen: B2 ist überqualifiziert vs. viel zu wenig.</p> <p>Quereinstieg ist eine Ausnahmegenehmigung, keine staatliche Anerkennung.</p> <p>Gibt es den Kurs Apale (Anpassungslehrgang) nochmal? Finanzierung ab 2019 noch nicht geklärt.</p>





WIPA gGmbH

Deutsch am Arbeitsplatz



Die WIPA gGmbH gibt praktische Tipps, wie Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber Ihre neuen Mitarbeitenden beim Deutschlernen unterstützen können. Dazu werden gemeinsam Deutschlernhilfen erstellt, zum Beispiel Satzchemata für die Dokumentation. Außerdem informiert der Workshop darüber, was die Sprachniveaus A2 bis C1 konkret für den Arbeitsplatz bedeuten.



Fragen	Ideen	Resümee
<p>Gibt es Finanzierungen für Sprachkurse? Welche Tricks gibt es im Arbeitsalltag, um Sprache zu vermitteln? Welches ist der beste Rahmen zum Deutschlernen – privat oder durch Arbeitgeber organisiert? Wie können wir mit Sprachunterschieden (Niveaus) umgehen? Wie kann die Motivation für Sprache erlernen aufrechterhalten werden?</p>	<p>Sprachbedarf ermitteln Was braucht der Mensch am Arbeitsplatz – lieber Hören/ Lesen? Inhouse-Lernen ist immer die beste Option, am besten in der Kleingruppe von ca. fünf Teilnehmenden</p> <p>Vorher klären:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie passt es mit den Arbeitszeiten? - Wo findet der Kurs vor Ort statt? - Termine 	<p>Nicht nur neue Mitarbeitende mit Sprachkurs weiterbilden, sondern auch die Deutschmuttersprachlerinnen und -sprachler mit Schulungen zu Diversitätssensibilität schulen</p> <p>Praktisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Telefonieren üben - Wortschatz: in unterschiedlichen Formaten üben, um ihn zu erweitern, zum Beispiel Informationen in Bildern vermitteln, über Handyfotos, über Videos und Wiederholungen <p>IQ-Angebote nutzen</p>



VIA e.V.

Ansprache neuer Fachkräfte mit Hilfe von MigrantInnenorganisationen

Über Kooperationen und Netzwerkarbeit den Zugang zu MigrantInnenorganisationen (MO) zu finden, ist das Workshop-Thema vom Verband für interkulturelle Arbeit (VIA). Am Beispiel



gelungener Kooperationen aus den Bereichen Pflege, Gesundheit und Kita wird aufgezeigt, welche Potenziale MigrantInnenorganisationen haben, wie passende MO zu finden sind und wie sich die Zusammenarbeit gestalten lässt.



Fragen	Ideen	Resümee
<p>Wie komme ich in Kontakt mit MigranInnenorganisationen (MO)?</p> <p>Wie finde ich die richtige MO?</p> <p>Welche Arbeitserfahrungen gibt es mit MOs?</p> <p>Wie kann man die Entwicklung von MO unterstützen oder stärken?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berufe in den Communities vorstellen • Fachkräfte gewinnen • Bedarfe der Zielgruppen erkennen • Angebote für Communities verbessern • Präsenz in der Presse, um bekannter zu werden 	<p>Der Schlüssel ist, voneinander zu wissen und auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten.</p> <p>Mit Geduld und Zeit Verbindungen wachsen lassen.</p>



Life e.V.

Recruiting und Anpassungsqualifikationen im Gesundheitsmanagement

Viele Zugewanderte bringen Kompetenzen mit, die in sozialen Unternehmen dringend gebraucht werden. Es benötigt Instrumente und Ideen, um Arbeitgebende und Zugewanderte zusammenzubringen und Berufsanforderungen für Zugewanderte praktisch erfahrbar zu machen. Im Workshop von Life e.V. wird das interaktive Veranstaltungsformat „TASTE the Job“ vorgestellt, das es Unternehmen ermöglicht, einen ersten Eindruck von möglichen Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.



In der zweiten Runde werden Berufe in der Gesundheitswirtschaft für Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen in den Blick genommen und erörtert, wie das Matching von Arbeitgebenden und zugewanderten Fachkräften für beide Seiten zufriedenstellend organisiert werden kann.



Fragen	Ideen	Resümee
<p>Möglichkeiten, dieses Ausprobieren auch auf andere Bereiche zu übertragen, zum Beispiel Kitas?</p> <p>Wie groß ist der Aufwand für Unternehmen? Wie aufgeschlossen sind Unternehmen?</p> <p>Wie können KMU in Kontakt mit Geflüchteten kommen? Wären beispielsweise „Modellprojektbesuche“ möglich?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausprobieren, „Beschnuppern“ einer Tätigkeit - Kennenlernen potenzieller Arbeitnehmer („Eisbrecher“) - Ansehen der Jobs müsste gesteigert werden, Zusatz-/Aufbau-Qualifikationen verändern - Kontakt zu Geflüchteten auch über Stadtteilzentren, Team Asyl des AGS 	<ul style="list-style-type: none"> - „kleines Zirkeltraining im Unternehmen“ -> alle Teilnehmenden lernen typische Anforderungen kennen - Kennenlernen von Potenzialen im direkten Kontakt + Chance für sowohl Ausbildung als auch Arbeit; „sehr lebensnah“ - Konzept soll in andere Branchen adaptiert werden, selbst anregen lassen und für eigene Bedarfe adaptieren. - Schnupperpraktika/Schnuppertage sind auch eine gute Möglichkeit



DIKO-B Troubleshooting Diversity – Wo drückt der Schuh?

Vielfalt wird in sozialen Unternehmen mehr und mehr zu einem Anliegen – und manchmal zu einer Notwendigkeit. Dieser Weg ist oft von Herausforderungen gezeichnet. In diesem Workshop geht es um Austausch, gemeinsame Fallbesprechung und Entwicklung von ad-hoc Strategien, um mögliche Hürden oder „Haken“ in den Blick zu nehmen, wenn man sich mit Diversity im Unternehmen beschäftigt.



Fragen	Ideen	Resümee
<p>Fachkräftemangel</p> <p>Bedarf an Sprachkompetenz</p> <p>Verbindlichkeit</p> <p>Wie erklärt man Arbeitsweisen?</p> <p>Vielfalt löst Unsicherheiten aus</p> <p>Etiketten - wo lernt man diese?</p> <p>unterschiedliche Ausbildungssysteme</p>	<p>Unterschiede besprechbar machen und Raum dafür bieten</p> <p>Leitungen sind zuständig für das Thema Diversity</p> <p>Projekte stehen und fallen mit der Führungskraft</p> <p>Strategische Diversity-Planung: auf welchen Ebenen kann was umgesetzt werden?</p> <p>Erlernen von sensibler Gesprächsführung</p>	<p>Internationale Mitarbeitende sind eine Notwendigkeit (vor allem in der Pflege)</p> <p>Kultursensible Pflege wird immer wichtiger.</p> <p>Austausch zwischen Unternehmen und Teamfortbildungen sind wichtig.</p>



... Ausklang und Vernetzen im Garten

Bei Sommerwetter neigt sich der Fachtag im Grünen dem Ende zu.

Neue Bekanntschaften werden geschlossen und Erfahrungen über die Arbeit mit und in der Vielfalt ausgetauscht. Innovative Ideen schlüpfen und Kooperationen entstehen.

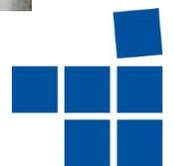


Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“





Vielen Dank für die Unterstützung an das IQ Landesnetzwerk Berlin und an unsere großartigen Kolleginnen und Kollegen im Netzwerk und in der Stiftung SPI.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

