

Moderationshilfe

Chancen der Diversität und der interkulturellen Kompetenz

Welches sind die **Vorteile und Chancen der Diversität** – Praxisbeispiele¹⁰

- Muslimische Mitarbeitende arbeiteten an Weihnachten, konnten dafür an ihren wichtigen Feiertagen frei nehmen.
- Fremdsprachige wurden für ihre „Zusatzfertigkeit“ im Umgang mit ausländischer Kundschaft geschätzt.
- Neue Produktideen entstanden aus der Begegnung zwischen verschiedenen Kulturen im Team.
- ...
- ...
- ...

Hier wollen wir **Beispiele aus dem Bieler Kontext** zusammentragen:

- Eine Garage in Biel/Bienne braucht einen neuen Werkstattleiter. Der Chef ernennt gleich zwei, einen deutsch- und einen französisch-Sprechenden. Damit erreicht er
- ...
- ...

Was sind die **Voraussetzungen**, um die Potentiale der Diversität nutzen zu können?¹¹

- Generalistenperspektive: verschiedene Perspektiven und Zielsysteme zulassen und den Überblick über das Ganze halten
- Wertschätzung von Individualität: Andere differenziert und wertfrei als individuelle Persönlichkeiten mit eigenen Ideen und Ansichten wahrnehmen
- Kollektive Identität: Verständnis für eine gemeinsame Verantwortung
- Interkulturelle Sensibilität
-

Siehe auch: RKW Berlin GmbH: Diversity Management in kleinen und mittleren Unternehmen. Erfolgreiche Umsetzungsbeispiele. Berlin, 2010¹²

Good Practice Beispiele aus der Region Biel, welche auch in andern Unternehmen und Betrieben genutzt werden könnten:

- ...
- ...

¹⁰ NBCI http://www.ncbi.ch/uploads/Files/pdf/artikel_corporate.pdf

¹¹ <http://www.i-conet.ch/diversitaet.html>

¹² <http://www.charta-der->

vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Studien/studie_diversity_management_in_kmu_erfolgreiche_umsetzungsbeispiele.pdf

Beispielfragen zur Identifikation des Verständnisses von und des Umgangs mit Diversität und interkulturellen Kompetenzen

- Werden Kompetenzen der Mitarbeiter abgefragt?
- Was unternimmt das Unternehmen um den alltäglichen Austausch der Mitarbeiter zu fördern? (Gemeinsame Mahlzeiten, Events, etc.)
- Gibt es ein Vorschlagswesen / ein Meldewesen?
- Werden die Mitarbeiter zu Diversitätsthemen geschult/sensibilisiert?
- Wird unter den Mitarbeitern Gleichheit angestrebt oder Diversität gelebt? Warum?
- Wie flexibel kann sich die Unternehmung auf unterschiedliche/wechselnde Lebensphasen der Mitarbeiter einstellen?
- Wie unterstützt das Unternehmen die Mitarbeiter in der Chancenerfaltung? (Weiterbildung, Vernetzung, Mentoring, etc.)
- Wie geht der Betrieb mit nicht-christlichen Feiertagen um?
- Was bietet der Betrieb älteren/jungen Mitarbeitern?
- Wie innovationsfähig ist das Unternehmen? Wie wird Innovation umgesetzt (bottom-up/top-down)?
- Wird ein Geschlechtergleichgewicht (quantitativ und qualitativ) im Betrieb gefördert? Wie?
- Tauscht sich das Unternehmen mit anderen zu Fragen der Diversität aus? Ist das Unternehmen in einem Netzwerk aktiv?
- ...

Auf Führungsstufe:

- Wie hat sich die Betriebsbelegschaft in den Jahren entwickelt?
- Welche demografischen Entwicklungen nimmt der Betrieb wahr? Welche Herausforderungen bestehen?
- Welche Vorteile hat ein durchmisches Team gegenüber einem „homogenen“? Welche Chancen sieht das Unternehmen in einem diversen Team? Wie werden diese Chancen umgesetzt?
- Wird unter den Mitarbeitern Gleichheit angestrebt oder Diversität gelebt? Warum?
- Gibt der Betrieb seine Erfahrungen im Sinne von Best Practice weiter?
- spielen Diversitätsbetrachtungen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern eine Rolle?
- was versteht der Betrieb unter interkulturellen Kompetenzen? Wie werden sie in Wert gesetzt?
- ...