



**Inhalt:**

- I. Einleitung
- II. Projektstand nach zwei Jahren Arbeit
- III. Diversity - Instrumente in KMU's
- IV. Fall des Monats
- V. Stellenbörse
- VI. Impressum

**I. Einleitung**

Gründe für unseren **Newsletter** gibt es aktuell mehr als genug:

1. Wir wünschen Ihnen ein **gesundes und wirtschaftlich erfolgreiches Jahr 2012**.

2. Freuen wir uns, Ihnen mitteilen zu können, dass unser Verein den Umzug zum Jahreswechsel erfolgreich vollzogen hat und wir unsere neuen Räumlichkeiten für Beratungen, Workshops und Arbeitgebertreffen eingerichtet haben. Unsere neue Anschrift lautet:

**Ayekoo - arbeit und ausbildung e.V.**

Mannheimer Straße 33-34  
10713 Berlin

3. Wollen wir Sie gern auch noch kurzfristig zu unserem ersten **Unternehmer-Treffen** im neuen Jahr einladen. Dieses findet am Dienstag, den **31. Januar zwischen 15.00 und 19.00 Uhr** statt. Inhaltlich wird es um eine Einführung zum Thema Instrumente des Diversity-Managements im Bereich Personalführung und -rekrutierung in KMU's gehen. Wir streben einen Erfahrungsaustausch zwischen Ihnen als Unternehmern an und wollen Sie mit unseren Angeboten zur kurz-, mittel- und langfristigen Begleitung von Diversity-Prozessen in Unternehmen bekannt machen.

**Datum:** 31.01.2012  
**Zeit:** 15.00 bis 19.00 Uhr  
**Ort:** Mannheimer Str. 33-34  
10713 Berlin-Wilmersdorf

Wir freuen uns auch über Ihre kurzfristige Anmeldung: telefonisch (030-862014050) oder per Mail (andrea.ruhl@ayekoo.de).

**II. Projektstand**

Unser Projekt beinhaltet drei Säulen. Wir beraten und vermitteln Menschen aus anderen Ländern und einem anderen kulturellen Hintergrund. Wir arbeiten mit klein- u. mittelständischen Unternehmen zusammen, denen wir inhaltlich eine Unterstützung bei der Umsetzung von Instrumenten des Diversity Managements bieten. Nach nun beinahe zwei Jahren Laufzeit unseres Projektes **Diversity - Aufschwung durch Vielfalt** können wir ein positives Zwischenfazit ziehen:

**220 Teilnehmer - über 100 Vermittlungen**

Wir haben inzwischen mehr als 220 Kunden aus über 80 Ländern und 5 Kontinenten beraten. In jedem einzelnen Fall haben wir die Ausgangslage analysiert, Kompetenzen ermittelt, uns um die Anerkennung von Schul-, Hochschul- und Berufsabschlüssen gekümmert und einen draus resultierenden kurz-, mittel- oder langfristigen Arbeitsplan entwickelt. Wir standen den Betrieben ebenfalls zu allen Fragen rund um den Arbeitseinstieg zur Seite und waren bzw. sind Ansprechpartner in der Probezeit und oft auch darüber hinaus. Wir können auf eine Vermittlungsquote von etwa 50 % verweisen. Die Teilnehmer haben den Einstieg in ihr Berufsfeld geschafft.

**Unternehmen als attraktive Arbeitgeber**

Durch unsere fallbezogenen Akquise von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, haben wir ein Unternehmernetzwerk von etwa 200 Betrieben aufgebaut. Der Fokus unserer Arbeit liegt auf klein- und mittelständigen Unternehmen. Wir standen den Betrieben ebenfalls zu allen Fragen haben unsere Teilnehmer in die Ausbildung und Arbeit begleitet und waren bzw. sind Ansprechpartner in der Probezeit und oft auch darüber hinaus.

In Unternehmertreffen diskutieren wir den Fachkräftemangel und die aktuelle bzw. zukünftige Rolle von Arbeitskräften aus anderen Ländern und Kulturen in und für Unternehmen. Mit Blick auf die in den letzten zwei Jahren gesammelten Erfahrungen, auf die geführten Gespräche und die von uns geleisteten Bestandsaufnahmen wollen wir 2012 hier einen Schwerpunkt unserer Arbeit setzen.



## Diversity-Management – Potenziale von Vielfalt nutzen

*<Diversity Management (DIM) nutzt die individuelle Verschiedenheit der Belegschaft und vermehrt dadurch den Unternehmenserfolg. Verschiedenheit hat mehrer Dimensionen - dazu gehören Alter und Geschlecht, kultureller Hintergrund oder Religion. >*

Große Unternehmen beschäftigen sich mit Blick auf den demographischen Wandel in eigens geschaffenen Abteilungen mit den Veränderungen in der Altersstruktur ihrer Mitarbeiter, mit Themen wie Work-Life-Balance, mit Gleichstellungsfragen und damit, wie Arbeitskräfte aus anderen Ländern und Kulturkreisen erfolgreich integriert werden. Unternehmensinterne Umstrukturierungen werden in Weiterbildungen und Workshops mittel- und langfristig begleitet. Ziel ist, von dem sprachlichen und kulturellen Potenzial neuer Mitarbeiter zu profitieren.

Im Rahmen unserer Projektarbeit haben wir festgestellt, dass sich inzwischen der Begriff Diversity zu einem medialen Schlagwort entwickelt hat. Welche Möglichkeiten, welche Veränderungen im Betriebsklima und welche Chancen für den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg sich dahinter verbergen, bleibt oftmals im Stress der Alltagsgeschäfte verborgen.

### Ziele des Diversity Managements sind:

- Erschließung neuer Kunden/ Märkte
- Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte
- Imagegewinn/ Außendarstellung
- höhere Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen, besseres Betriebsklima
- hohe Mitarbeiterbindung ans Unternehmen

Viele dieser Maßnahmen sind für kleine und mittlere Unternehmen vom finanziellen, zeitlichen und organisatorischem Aufwand schwer umsetzbar. Deshalb möchten wir in unserem Newsletter regelmäßig Instrumente vorstellen, die mit Blick auf die Einstellung von Arbeitskräften aus anderen Ländern und Kulturkreisen einfach und kostengünstig zu realisieren sind.

### III. Diversity - Instrumente in kleine und mittlere Unternehmen

Wir möchten uns hier vorrangig dem Aspekt der ethnischen und kulturellen Vielfalt beim Diversity Management zuwenden, den unternehmerischen Nutzen einer interkulturellen Belegschaft beleuchten und einen Überblick über mögliche Instrumente für die Personalgewinnung und –entwicklung vorstellen.

Der Einsatz von Instrumenten des Diversity-Managements bedeutet vor allem ein offenes und kommunikatives Betriebsklima. Durch den Einsatz von Instrumenten des DIM treten die Mitarbeiter in Dialog, Prozesse kommen in Gang, versteckte Potenziale werden geweckt. Mitarbeiter entwickeln neue Ideen und bringen ihre kulturelle Perspektive ein. Die Arbeitsweise wird so effizienter, die Leistungsbereitschaft steigt, es entstehen neue innovative Produkte und neue Kundengruppen werden erschlossen.

Um eine solche Atmosphäre zu erzeugen, erfolgt vor der Auswahl geeigneter Instrumente eine Analyse der vorhandenen Personalstrukturen. Dabei werden die Ziele des Unternehmens und die Entwicklung des Marktes berücksichtigt.

Auf Basis dieser Analyse können unter anderem folgende Maßnahmen Personalgewinnung und Personalentwicklung genutzt werden:

#### Personalgewinnung

- Zielgruppe der ausländischen Bewerber in den Focus der Personalsuche stellen: Einstellen von interkulturellem Personal und Nutzung der vorhandenen sprachlichen und kulturellen Ressourcen für das Unternehmen
- Neue Wege zur Nachwuchsgewinnung über schulische Netzwerke: Patenschaften mit Schulen, Hochschulen oder beratenden Vereinen
- Nutzung unterschiedlichster Medien zur Personalsuche

#### Personalentwicklung

- Interkulturelle Workshops zur Stärkung der Zusammenarbeit der Belegschaften
- Förderung der Zusammenarbeit durch internen Patenschaften,
- Förderung einzelner Mitarbeiter /Azubis durch Sprachkurse oder Nachhilfe mit Blick auf die Berufsschule



Integration von interkulturellen MitarbeiterInnen  
Geschäftsführung und Personalabteilung entscheiden sich häufig mit Bedacht und Vorsatz für einen Mitarbeiter aus dem Ausland oder mit einem andern kulturellen Hintergrund. Damit sich das Potenzial dieser Mitarbeiter voll entwickeln kann, muss die Einbindung in das Team erfolgreich sein. Offenheit und Neugier sind auf allen Ebenen gefragt. Kulturelle oder sprachliche Brücken werden gebaut, religiöse Feiertage oder kulturelle Besonderheiten berücksichtigt. Erfahrungen und Ideen der neuen Mitarbeiter sind willkommen.

Um diese Arbeitsatmosphäre zu erreichen, bieten sich verschiedene Instrumente an, von denen wir hier einige anführen möchten:

- Kultur- und Sprachtandems einsetzen zur Stärkung der Verständigung
- „Cook your Culture“ als Ausdruck des Leitbildes bei Betriebsfesten
- Einführen eines Kulturkalenders
- Bewusste interkulturelle Teamzusammenstellungen
- Sportgemeinschaften

In unseren weiteren Ausgaben werden wir jeweils eines dieser genannten Instrumente näher beschreiben und Ihnen den Transfer in die Praxis vorstellen.

Wenn Sie Interesse an einer persönlichen Beratung zu Maßnahmen des Diversity Managements und deren Umsetzung haben; freuen wir uns auf Ihren Anruf.

**Barbara Tamakloe:**  
**Telefon: 030-86 201 40 50**  
**Mail: [barbara.tamakloe@ayekoo.de](mailto:barbara.tamakloe@ayekoo.de)**

#### IV. Fall des Monats

Mit Blick auf Sie als Unternehmer wollen wir Ihnen anhand von Beispielen zeigen, wie erfolgreich die intensive und enge Zusammenarbeit mit unseren Teilnehmern sein kann und welcher Mehrwert sich für Sie ergibt:

#### **Krankenpflegerin aus Armenien, 40 Jahre alt**

Sie hat Ende der 80er Jahre in einer kaukasischen Sowjetrepublik eine 2 jährige Ausbildung zur Kranken-

pflegerin absolviert und sich zur Anästhesiekrankenschwester spezialisiert. Bis 2006 hat sie in Armenien und Dubai 16 Jahre Berufserfahrung gesammelt.

2006 kam sie nach Deutschland, hat Deutsch gelernt, aber keine berufliche Perspektive gefunden. Mit folgenden Schritten begann die Beratungsarbeit:

- Übersetzung und Anerkennung der Schul- und Ausbildungszeugnisse
- Suche nach weiterführenden Deutschkursen
- Auflistung aller Krankenpflegeschulen in Berlin

Ihre Ausbildung und Arbeitserfahrung wurde hier in Berlin mit nur einem Jahr anerkannt. Damit stand fest, dass Frau W. die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin noch einmal komplett durchlaufen muss.

Nach intensiver Suche nach passenden Ausbildungsstätten, hat Frau W. inzwischen 3 Zusagen zur Ausbildung erhalten und den Ausbildungsvertrag unterschrieben. Die Krankenpflegeschule war sehr glücklich, jemand mit so viel praktischer Arbeitserfahrung zu finden. Sie sind sehr an einer Beschäftigung von Mitarbeitern aus Osteuropa mit Sprach- und Kulturkenntnissen interessiert.

Nach wie vor stehen wir mit der Krankenpflegeschule und mit Frau W. in engem Kontakt, helfen bei Unterlagen, die einzureichen sind, können organisatorische Fragen lösen oder helfen mit Blick auf schulische Fragen mit.

#### V. Stellenbörse

Wir wollen Ihnen in unserem Newsletter Fachkräfte aus unserem Teilnehmerpool vorstellen, die Ihr Unternehmen verstärken können. Wir stellen gern den Kontakt zwischen Ihnen und Ihrem neuen potenziellen Mitarbeiter her:

Alexander Lautsch  
Telefon: 030-862014053  
Mail: [alexander.lautsch@ayekoo.de](mailto:alexander.lautsch@ayekoo.de)



**Dipl.-Betriebswirt und Rechnungsprüfer mit Schwerpunkt auf Informatik**, 31 Jahre, aus Guatemala kommend, spanischer Muttersprachler, sehr gute Deutschkenntnisse, Kenntnisse in Datev und SAP (FI, MM, HR), Arbeitserfahrungen als Unternehmensberater und Technischer Berater

**Angestellter im Bereich Wirtschaft/Recht oder Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann**, 34 Jahre, aus Kirgistan kommend, seit 2007 in Berlin, Jurist mit abgeschlossenem Studium, Sprache: kirgisisch, russisch, englisch und sehr gut Deutsch, Arbeitserfahrung als Jurist im Heimatland, Berater einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Kenntnisse im Finanzbereich (Wirtschaftsprüfung/Controlling)

**Kundenbetreuerin im Bereich Tourismus oder Groß- und Außenhandel**

54 Jahre, aus Kolumbien kommend, seit 1989 in Berlin, Abitur, Reisebürokauffrau, langjährige kaufmännische Mitarbeiterin im Groß- und Einzelhandel im Bereich mittelamerikanisches Kunsthandwerk, bis 2011 Gästebetreuerin bei TUI

**Kommunikationswissenschaftlerin und Projektmanagerin**, 31 Jahre, aus Ungarn kommend, Studienabschluss in Berlin, Sprache: ungarische Muttersprachlerin, sehr gute Deutsch- u. Englischkenntnisse, vielfältige Arbeitserfahrungen in der Veranstaltungsorganisation, Recherche und PR-Erfahrungen

**Betriebswirt/ Angestellter im Verwaltungsbereich - vornehmlich in englischer Sprache**

47 Jahre, von den Philippinen kommend, **Studium Bachelor of Science in Business Administration** (Verwaltung), Sprache: philippinischer Muttersprachler, englisch fließend, deutsch

**Ausbildungsplatzsuchender im Bereich Industriemechaniker, Zerspaner oder Konstruktionsmechaniker**, 21 Jahre, türkischer Hintergrund, in Berlin aufgewachsen, mittlerer Schulabschluss, derzeit in schulischer Ausbildung zum Metallbauer, durch Praktika große Vorkenntnisse im Metallbereich

**Finanzbuchhalterin/ Betriebswirtin**, 38 Jahre, aus Guatemala kommend, spanische Muttersprachlerin, 2010 mit erfolgreichem Studienabschluss **Wirtschaftswissenschaften** an der **Fachhochschule für Wirtschaft und Recht (FHWR)** in Berlin, Arbeitserfahrungen im Steuerbüro, und anderen Unternehmen

**Vielen Dank für Ihr Interesse. Ihre Anregungen und Rückmeldungen nehmen wir gern auf.**

#### VI. Impressum

AYEKOO – arbeit und ausbildung e.V.  
Vorsitzende Barbara Tamakloe  
Mannheimer Straße 33/34  
10713 Berlin  
info@ayekoo.de  
[www.ayekoo.de](http://www.ayekoo.de)

#### Redaktion

Alexander Lautsch  
[alexander.lautsch@ayekoo.de](mailto:alexander.lautsch@ayekoo.de)

#### gefördert durch



und



JobCenter  
Charlottenburg-  
Wilmsdorf

