

VIELFALT >>> ERFOLG

DAS MAGAZIN ZUM INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREIS



„WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG DURCH KULTURELLE VIELFALT“

Acht Unternehmen im Portrait

„UNGLEICH BESSER“

Vorteile einer vielfältigen Belegschaft

„EINFACH MACHEN“

Die besten Unternehmer*innen-Tipps
für Vielfalt im Team

INHALTSVERZEICHNIS

VIelfalt >>> ERFOLG: DAS MAGAZIN ZUM INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREIS

HERAUSGEBER

Multikulturelles Forum e.V. (MkF)
Münsterstr. 46b | 44534 Lünen
Tel.: 02306 30630-10 | info@multikulti-forum.de
Geschäftsführer: Kenan Küçük

PARTNER DES INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREISES

Handwerkskammer Dortmund
Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm
Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna
Stadt Dortmund
Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V.

INHALTLICHES KONZEPT UND REDAKTION

Hatice Müller-Aras
Projektleitung, Multikulturelles Forum e.V.
Zeynep Kartal | Dominik Donges
Öffentlichkeitsarbeit, Multikulturelles Forum e.V.

GRAFISCHES KONZEPT UND GESTALTUNG

MOSAİK MANAGEMENT GmbH
www.mosaik-management.de

BILDNACHWEISE

Titel, S. 4, S. 18-33: Martin Urner
S. 5, S. 12-13: Isabella Thiel
S. 7 links: HWH Dortmund / Kathrin Püttmann
S. 8 links: Stadt Dortmund (Dortmund Agentur / Roland Gorecki)
S. 9 rechts: Rene Siciliano
S. 11: MWIDE NRW / E. Lichtenscheid
S. 16 oben: HWK Dortmund / Andreas Buck

| | |
|---|----|
| Grußwort • | 4 |
| Interkultureller Wirtschaftspreis • | 5 |
| BEITRÄGE | |
| Eine starke Partnerschaft • | 6 |
| Prof. Dr. Andreas Pinkwart: Wirtschaftliche Stärke mit und durch Vielfalt • | 10 |
| Ausgezeichnet vielfältig – vielfältig ausgezeichnet • | 12 |
| Prof. Dr. Jutta Rump/Silke Eilers: Vielfalt in der Arbeitswelt • | 14 |
| Stimmen aus der Region • | 16 |
| UNTERNEHMENSPORTRÄTS | |
| Blick für Potenziale, Wertschätzung für alle Truck Center Ducke • | 18 |
| Mehrsprachigkeit als Pluspunkt Brillenwelt Optik Urul • | 20 |
| Engagement, das sich doppelt lohnt Hotel Esplanade • | 22 |
| Ein Spiegel der Gesellschaft Praxis für Zahnmedizin Hamm • | 24 |
| Unternehmer sein heißt, den Menschen sehen Uwe Walter Gruppe • | 26 |
| Werte gemeinsam definieren, gemeinsam leben Bären-Apotheke Selm • | 28 |
| „Geht nicht gibt's nicht“ Bäckerei Kanne • | 30 |
| Motivation, die ansteckt Comunita Seniorenresidenzen GmbH, Seniorenhaus Sophia • | 32 |
| AUSBLICK | |
| Haben Sie die Erfolgsgeschichten inspiriert? • | 34 |

LIEBER LESER*INNEN, LIEBE UNTERNEHMER*INNEN,...

GRUSSWORT DER PREISGEBER*INNEN

Ein schwieriges Jahr neigt sich dem Ende zu – für den Interkulturellen Wirtschaftspreis war es das erste Jahr ohne Preisträger. Schon früh im Jahr haben wir die Fühler bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen in unserer Region ausgestreckt und gespürt, dass die Umstände nicht nur eine Preisverleihung erschweren: Die sehr unterschiedliche Auswirkung der Pandemie auf die verschiedenen Branchen stellte auch die Auslobung des Preises insgesamt in Frage. Schweren Herzens rangen wir uns gemeinsam mit den Partnern zu der Entscheidung durch, im Jahr 2020 zu pausieren. Gleichzeitig war schnell klar: Das Thema kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt braucht auch in diesem besonderen Jahr Aufmerksamkeit. Blickt man auf verschiedene Studien, die belegen, dass Menschen mit Migrationshintergrund zu den von der Pandemie besonders betroffenen Gruppen gehören, wird deutlich: Zu einem Weg aus der Krise gehört also unbedingt auch der Blick auf die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt.

Dass kulturelle Vielfalt in der Belegschaft von Unternehmen zur ihrer Stabilität, Innovationsfähigkeit und zu ihrem wirtschaftlichen Erfolg beiträgt, haben viele Unternehmen im Netzwerk des Interkulturellen Wirtschaftspreises in den letzten Jahren eindrucksvoll bewiesen.

Genau das ist der Preis für uns tatsächlich geworden: Nicht nur eine Auszeichnung für interkulturelle Personalpolitik, sondern auch ein absolut diverses Netzwerk von Unternehmen aus dem Westfälischen Ruhrgebiet, in dem Betriebe aus unterschiedlichen Branchen, Größenordnungen und einem unterschiedlichen Erfahrungsschatz in Sachen Vielfalt voneinander lernen und einander inspirieren.

Das Rückgrat dieses Netzwerks bilden die Partner des Interkulturellen Wirtschaftspreises, die neben dem Multikulturellen Forum aus der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund, der Handwerkskammer Dortmund, der Stadt Dortmund, den Wirtschaftsförderungsgesellschaften des Kreises Unna und der Stadt Hamm sowie dem Verein Selbständiger Migranten besteht. Es freut uns sehr zu sehen, dass diese für den Wirtschaftsstandort westfälisches Ruhrgebiet so zentralen Akteure konstant seit 15 Jahren der kulturellen Vielfalt einen so hohen Stellenwert beimessen.

Seit seiner ersten Auslobung im Jahr 2006 ist der Interkulturelle Wirtschaftspreis für viele engagierte Unternehmer*innen ein Prädikat, mit dem sie auf sich aufmerksam machen und für ihr Unternehmen werben können. Für andere hingegen ist der Preis eine Inspiration, sich erstmals dem Thema kulturelle Vielfalt aktiv zu widmen. Einige Unternehmen begleiten den Preis seit vielen Jahren – und so, wie sich der Preis konstant fortentwickelt, haben sich ihre Ansätze für Chancengleichheit, für ein besseres Miteinander im Team sowie für einen auch wirtschaftlich erfolgreichen Einsatz von interkulturellen Kompetenzen innovativ und kreativ weiterentwickelt. Neben unseren langjährigen Wegbegleiter*innen konnten wir uns auch in jedem Jahr über neue Kontakte rund um den Interkulturellen Wirtschaftspreis und die neuen Impulse, die diese mitbrachten, freuen.

Auf dieses gemeinsame Wachsen und Lernen möchten wir auch in den kommenden Jahren weiterhin setzen – und tüfteln schon heute an neuen Formaten, die uns einander näherbringen und eine fruchtbare Austausch ermöglichen. Bis dahin legen wir Ihnen und euch die spannenden Einblicke in die Denk- und Handlungsweise beispielhafter Unternehmer*innen ans Herz und wünschen eine motivierende Lektüre. •

Bild links: Kenan Küçük,
Geschäftsführer Multikulturelles Forum e.V.
Bild rechts: Hatice Müller-Aras,
Kordinatorin des Interkulturellen
Wirtschaftspreises

INTERKULTURELLER WIRTSCHAFTSPREIS

AUSZEICHNUNG FÜR WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG DURCH KULTURELLE VIELFALT

WAS ZEICHNET DER PREIS AUS?

Die Unternehmen in unserer Region zeigen täglich: Kulturelle Vielfalt ist eine echte Chance, wenn man sie bewusst und aktiv gestaltet. Um dieses Potenzial für sich zu erschließen, entwickeln Unternehmen verschiedene Strategien und Instrumente: Ob in der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung oder in der Stärkung einer vielfaltsorientierten Unternehmenskultur – damit unterscheiden sie sich als attraktiver und zukunftsorientierter Arbeitgeber in der Region. Der Interkulturelle Wirtschaftspreis zeichnet ihr unternehmerisches Engagement für eine gelebte Vielfalt aus. •

WIE WIRD DER PREISTRÄGER ERMITTELT?

Die Jury, bestehend aus Partnern des Preises sowie dem Geschäftsführer des Multikulturellen Forums und der Koordinatorin des Interkulturellen Wirtschaftspreises beim Multikulturellen Forum, bewertet die Bewerbungen und entscheidet, wer den Preis erhält. •

IHR UNTERNEHMEN ENGAGIERT SICH FÜR GELEBTE VIELFALT?

Teilnehmen können kleine und mittelständische Unternehmen jeglicher Branchen aus Dortmund, Hamm und dem Kreis Unna. Auch Mitarbeiter*innen können ihren Arbeitgeber für den Preis vorschlagen. •

WANN WIRD DER INTERKULTURELLE WIRTSCHAFTSPREIS AUSGESCHRIEBEN?

Grundsätzlich wird der Interkulturelle Wirtschaftspreis immer im Sommer für das gleiche Jahr ausgeschrieben. Verliehen wird der Interkulturelle Wirtschaftspreis in der Regel im November. Während der aktiven Bewerbungsphase finden Sie die Bewerbungsunterlagen und den Flyer auf der Website des Preises www.interkultureller-wirtschaftspreis.de. •



SIE INTERESSIEREN SICH FÜR DEN PREIS ODER HABEN EINE FRAGE?

Bei Fragen zum Bewerbungsverfahren oder den -kriterien, Anregungen oder anderen Anmerkungen können Sie sich jederzeit - auch außerhalb der Bewerbungsphase - an die zuständige Koordinatorin Hatice Müller-Aras (aras@multikulti-forum.de) wenden. •



www.interkultureller-wirtschaftspreis.de

EINE STARKE PARTNERSCHAFT

DER INTERKULTURELLE WIRTSCHAFTSPREIS ALS PRODUKT ERFOLGREICHER KOOPERATION

Als der Interkulturelle Wirtschaftspreis 2006 im Rahmen eines transnationalen Arbeitsmarktprojekts des Multikulturellen Forums entstand, war der erste Grundstein gelegt – Nachhaltigkeit und eine große Reichweite erfuhr der Preis vor allem durch die Kooperation mit zentralen Akteuren aus dem westfälischen Ruhrgebiet, die den Preis seit Jahren in Partnerschaft mit dem Forum ausloben. So gehören die Kommunen der Region

ebenso zu den Partnern des Preises wie die zwei großen Kammern – ein Garant dafür, dass Unternehmen aus der ganzen Region für das Thema kulturelle Vielfalt erreicht und sensibilisiert werden können. Für die Broschüre geben die Partner*innen des Preises Einblick in ihre Beweggründe und schildern ihren Blick auf die Entwicklung des Preises. •



OLESJA MOUELI-ORT
GESCHÄFTSFÜHRERIN
HANDWERKSKAMMER DORTMUND



DR. MICHAEL DANNEBOM
GESCHÄFTSFÜHRER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSGESELLSCHAFT FÜR DEN KREIS UNNA MBH

WARUM IST IHRE INSTITUTION PARTNER DES INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREISES?

Das Handwerk ist seit jeher ein breitgefächertes Wirtschaftsbereich, der die Stärke von kulturell vielfältigen Teams schätzt. Mit über 130 Ausbildungsberufen finden Menschen mit unterschiedlichen Talenten, Fähigkeiten und Interessen einen Platz im Handwerk. Daher unterstützt die Handwerkskammer (HWK) Dortmund gerne die Ziele des Interkulturellen Wirtschaftspreises, gute Beispiele für eine diverse Unternehmenskultur in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen und Impulse in die Betriebe der Region zu senden. •

WIE SEHEN UND BEWERTEN SIE DIE ENTWICKLUNG DES INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREISES?

Die Handwerkskammer Dortmund ist von Beginn an Partner des Interkulturellen Wirtschaftspreises. Seither haben die Themen Vielfalt und Diversität an Wichtigkeit in unserer Gesellschaft gewonnen. So hat etwa die Flüchtlingskrise von 2015 noch einmal deutlich gemacht, welche Bedeutung gerade kleine und mittlere Betriebe für die Integration spielen. Aber auch vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels steht fest, dass wir künftig auch auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sein werden.

Der Interkulturelle Wirtschaftspreis hat hierbei Pionierarbeit geleistet, indem er dazu beigetragen hat, die Unternehmen der Region für die zahlreichen Chancen und Potentiale einer vielfaltsorientierten Personalpolitik zu sensibilisieren. •

WO SEHEN SIE DEN INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREIS IN FÜNF ODER ZEHN JAHREN?

Angetrieben durch den demographischen Wandel und den zunehmenden Fachkräftemangel wird der Umgang mit kultureller Vielfalt immer bedeutsamer und damit auch der Interkulturelle Wirtschaftspreis. Die Unternehmen der Region werden sich in den kommenden Jahren vielfach neu aufstellen müssen. Der Interkulturelle Wirtschaftspreis kann die Betriebe der Region bei diesem Wandlungsprozess unterstützen, erfolgreiche Beispiele und Ansätze aufzeigen und wichtige Impulse setzen. •

WIE SEHEN UND BEWERTEN SIE DIE ENTWICKLUNG DES INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREISES?

Der Interkulturelle Wirtschaftspreis hat sich seit 2006 von Jahr zu Jahr stets weiterentwickelt und ist mittlerweile zu einem festen Bestandteil des wirtschaftlichen Lebens im westfälischen Ruhrgebiet geworden. Der Preis genießt bei den kleinen und mittleren Unternehmen in der Region eine hohe Akzeptanz. Ein Beleg dafür sind die hohe Zahl und Qualität der Bewerbungen in den vergangenen Jahren. •

WELCHER MOMENT HAT SIE PERSÖNLICH IN DEN JAHREN IHRES ENGAGEMENTS FÜR DEN INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREIS BESONDERS BERÜHRT ODER BEEINDRUCKT?

Es gab sehr viele berührende und beeindruckende Momente in der nunmehr 14-jährigen Geschichte des Preises, an die ich mich gerne zurückerinnere. Besonders beeindruckt haben mich immer die Bewerbungen, die direkt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Betrieben kamen, weil sie zeigen, dass das Thema im Unternehmensalltag gelebt wird und dass es den Beschäftigten ein wichtiges Anliegen ist. •

WENN SIE SICH EINE KONKRETE VERÄNDERUNG ZUM THEMA KULTURELLE VIelfALT IN DER ARBEITSWELT WÜNSCHEN KÖNNTEN, WELCHE WÄRE DAS?

Ich würde mir wünschen, dass kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt und im unternehmerischen Alltag eine Selbstverständlichkeit wird, denn sie zahlt sich am Ende für alle Seiten aus. Die meisten Betriebe in den zehn Städten und Gemeinden des Kreises Unna haben eine interkulturelle Belegschaft und wissen um die Vorteile von kultureller Vielfalt im Betrieb. Dennoch muss es uns auch künftig gelingen, die zahlreichen geflüchteten Menschen, die in den vergangenen Jahren zu uns gekommen sind, in den Arbeitsmarkt und somit auch in die Gesellschaft zu integrieren. •



REYHAN GÜNTÜRK
LEITERIN DES MIA-DO KOMMUNALEN
INTEGRATIONSZENTRUMS DER STADT DORTMUND

**WELCHER MOMENT HAT SIE PERSÖNLICH
IN DEN JAHREN IHRES ENGAGEMENTS FÜR DEN
INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREIS
BESONDERS BERÜHRT ODER BEEINDRUCKT?**

Es gab zahlreiche solcher Momente. Beeindruckend finde ich es immer, wenn Preisträger*innen oder Bewerber*innen ihr Engagement beispielsweise auch als Zeichen gegen Rassismus oder Diskriminierung verstehen, deutlich Stellung beziehen und Haltung zeigen. Eindrucksvoll ist es auch, wenn jungen Menschen unabhängig von ihrer Qualifikation Chancen und Möglichkeiten eröffnet werden. •

**WAS HÄTTEN SIE NICHT ERWARTET?
WOMIT HÄTTEN SIE NICHT GERECHNET?**

Sehr positiv überrascht bin ich regelmäßig über die wachsende Vielfalt der Unternehmensbranchen, die sich jedes Jahr für den Interkulturellen Wirtschaftspreis bewerben. Und immer wieder die sehr unterschiedlichen und persönlichen Beweggründe dafür, den eigenen Betrieb interkulturell aufzustellen. •

**KULTURELLE VIELFALT IST FÜR UNSERE REGION
ABSOLUTE NORMALITÄT. ABER WARUM IST SIE AUCH
EINE STÄRKE FÜR DIE WIRTSCHAFT?**

Weil sich diese Normalität in allen gesellschaftlichen Bereichen und damit auch in der Wirtschaft widerspiegeln muss. Unabhängig von Kriterien wie demographischer Wandel oder Fachkräftemangel können Interkulturalität, Sprachenvielfalt, das Nutzen von Talenten und zusätzlichen Kompetenzen und Potenzialen für alle Beteiligten nur ein Gewinn sein. Zudem hat der Nutzen von kultureller Vielfalt einen positiven Einfluss auf neue Perspektiven, Innovationen, Umsätze, Gewinne und natürlich auch Sicherung der Zukunft. •



ULF WOLLRATH
GESCHÄFTSFÜHRER INDUSTRIE- UND
HANDELSKAMMER ZU DORTMUND

**WARUM IST IHRE INSTITUTION PARTNER
DES INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREISES?**

Die Zukunftsfähigkeit unserer Region hängt gesellschaftlich und wirtschaftlich maßgeblich von gut qualifizierten Fach- und Führungskräften ab. Eine Willkommenskultur und gelebte Vielfalt in den Unternehmen sind Grundvoraussetzungen, um diese Zukunftsfähigkeit zu sichern. Aus diesen Gründen ist die Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in die Betriebe eine wichtige Aufgabe für die Unternehmen. Genau da setzt der Interkulturelle Wirtschaftspreis an und deshalb unterstützt die IHK den Preis. Gäbe es ihn nicht, müsste man ihn erfinden. •

**WELCHER MOMENT HAT SIE PERSÖNLICH
IN DEN JAHREN IHRES ENGAGEMENTS FÜR DEN
INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREIS
BESONDERS BERÜHRT ODER BEEINDRUCKT?**

Am meisten beeindruckt mich das teilweise sehr persönliche Engagement der Preisträger und Bewerber für ein gelingendes Miteinander in ihren Unternehmen und die Selbstverständlichkeit, mit der sie selbst ihr herausragendes und beispielhaftes Engagement als völlig „normal“ ansehen. Wir haben es bei den Bewerbern und Preisträgern mit „Überzeugungstätern“ im positiven Sinne zu tun. Angesichts einer Zunahme populistischer, spaltender und ausländergefeindlicher Strömungen in unserer Gesellschaft setzen die Preisträger und alle Bewerber einen erfreulichen Kontrapunkt, der Mut macht, sich weiter für dieses gesellschaftlich richtige Anliegen einzusetzen. •

**WAS HÄTTEN SIE NICHT ERWARTET?
WOMIT HÄTTEN SIE NICHT GERECHNET?**

Dass sich der Interkulturelle Wirtschaftspreis in relativ kurzer Zeit zu so einer begehrten Auszeichnung entwickeln würde. Dies ist insbesondere auf das Engagement und die Professionalität der Mitarbeiter des Multikulturellen Forums zurückzuführen, die sich mit Herzblut und Überzeugung für die Durchführung des Preises einsetzen. •



HALIL SABANCI
VORSTANDSMITGLIED VEREIN SELBSTÄNDIGER MIGRANTEN
IM KREIS UNNA/HAMM/DORTMUND E.V.

**WARUM IST IHRE INSTITUTION PARTNER
DES INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREISES?**

Menschen mit Migrationshintergrund tragen überdurchschnittlich zum Gründungsgeschehen in der deutschen Wirtschaft bei. Diese Unternehmer*innen unterstützen und vertreten wir als Verein Selbständiger Migranten in unserer Region. Gleichzeitig ist es uns natürlich ein großes Anliegen, dass kulturelle Vielfalt als Stärke und Selbstverständlichkeit in den Köpfen der Menschen ankommt. Hierfür ist der Interkulturelle Wirtschaftspreis eine ideale Plattform. •

**WENN SIE SICH EINE KONKRETE VERÄNDERUNG ZUM THEMA
KULTURELLE VIELFALT IN DER ARBEITSWELT WÜNSCHEN
KÖNNTEN, WELCHE WÄRE DAS?**

Ich würde mir wünschen, dass vermeintliche Stärken oder Defizite nicht mehr an der Herkunft, Kultur, Religion oder anderen (vermuteten) Zugehörigkeiten festgemacht werden. Niemand sollte einem Mitarbeiter mit türkischen Wurzeln automatisch unterstellen, er spräche schlechteres Deutsch, von der marokkanischen Bewerberin eher erwarten, sie werde unpünktlich sein oder der Auszubildenden mit Kopftuch weniger Ehrgeiz zutrauen – schließlich bewahrt sie sich die Annahme eines perfekt Deutsch sprechenden, pünktlichen Mitarbeitenden auch bei Personal ohne Migrationshintergrund nicht immer. •

**KULTURELLE VIELFALT IST FÜR UNSERE
REGION ABSOLUTE NORMALITÄT. ABER WARUM IST SIE AUCH
EINE STÄRKE FÜR DIE WIRTSCHAFT?**

Vielfalt in der Belegschaft heißt für mich, auf viele verschiedene Lösungswege setzen zu können – führt der eine Weg nicht zum Ziel, kann ich auf viele andere zurückgreifen. In einer Fußballmannschaft setzt man ja auch nicht elf Mal auf den gleichen Spielertyp. Außerdem schätze ich die kulturelle Vielfalt, weil sich meine vielfältige Kundschaft im Personal wiederfinden kann und sich sprachlich wie kulturell verstanden fühlt. Das alles trägt zum wirtschaftlichen Erfolg bei. •



MARTIN LÖCKMANN
PROKURIST DER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSGESELLSCHAFT
HAMM MBH

**WO SEHEN SIE DEN INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREIS
IN FÜNF JAHREN?**

Das ist eine schwierige Frage. Eigentlich wünscht man sich ja, dass die Integration so selbstverständlich Teil unseres Alltags wird, dass eine Würdigung besonderer Integrationsleistungen überflüssig wird. Die täglichen Nachrichten zeigen uns aber, dass wir in unseren Bemühungen, den multikulturellen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft weiterhin nachhaltig zu stärken, nicht nachlassen dürfen. Daher gehe ich davon aus, dass wir auch in 5 Jahren den Preis vergeben werden. •

**WENN SIE SICH EINE KONKRETE VERÄNDERUNG
ZUM THEMA KULTURELLE VIELFALT IN DER ARBEITSWELT
WÜNSCHEN KÖNNTEN, WELCHE WÄRE DAS?**

Eine einzelne konkrete Veränderung zu benennen fällt mir schwer. Dafür ist das Thema viel zu komplex. Viele Faktoren sind dabei zu berücksichtigen. Was ich mir wirklich wünsche, dass unsere Gesellschaft begreift, welche Chancen, wirtschaftlich wie gesellschaftlich, in der Vielfalt liegen. •

**KULTURELLE VIELFALT IST FÜR UNSERE REGION
ABSOLUTE NORMALITÄT. ABER WARUM IST SIE AUCH EINE
STÄRKE FÜR DIE WIRTSCHAFT?**

Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund wird auch in den nächsten Jahren stetig zunehmen. Das sind sowohl Konsumenten als auch potenzielle Arbeitskräfte. Auf beide kann die Wirtschaft nicht verzichten. •

»»»
Lesen Sie die vollständigen Interviews unter:
www.interkultureller-wirtschaftspreis.de

WIRTSCHAFTLICHE STÄRKE MIT UND DURCH VIELFALT

GASTBEITRAG VON NRW-WIRTSCHAFTSMINISTER PROF. DR. ANDREAS PINKWART

Dass unternehmerischer Erfolg nicht nur mit, sondern gerade durch Vielfalt in Unternehmen befördert wird, sollte im Grunde längst ein Allgemeinplatz sein. – Der Zusammenhang ist wissenschaftlich wie auch durch das konkrete Erleben unzähliger Menschen in unserem kulturell vielfältigen Nordrhein-Westfalen hinreichend belegt.

»Verschiedene Sichtweisen, die aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen gewonnen werden, können Kreativität und wirtschaftlichen Erfolg beflügeln. Übertragungen von Produkt- und Geschäftsideen aus anderen Kulturkreisen bieten Chancen für erfolgreiche Unternehmensgründungen.«

Innerhalb der Unternehmen, aber auch auf der Ebene der gesamten Unternehmenslandschaft ist kulturelle Vielfalt Teil unseres starken nordrhein-westfälischen Wirtschaftsstandortes: Unternehmen, die von Menschen mit Einwanderungsgeschichte gegründet werden, tragen erheblich zu Wirtschaftskraft und Beschäftigung bei. Und als größter deutscher Standort für ausländische Direktinvestitionen ist unser Land eng in internationale Handels- und Wirtschaftsbeziehungen eingebunden. Weltoffenheit, Vielfalt und Interkulturalität sind in Nordrhein-Westfalen fester Bestandteil unserer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Struktur.

Gleichzeitig lehren uns die zuletzt noch einmal stärker ins öffentliche Bewusstsein getretenen Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund und die durch Gewalttaten auf schreckliche Weise deutlich gewordene Gefahr durch den Rechtsextremismus, dass wir für diese Struktur, für unsere von Vielfalt und Toleranz geprägte Gesellschaft jeden Tag gemeinsam und entschlossen eintreten müssen. •

POSITIVE ENTWICKLUNG AUF EINEM NOCH LANGEN PFAD

Bei der Integration als gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Teilhabe ist eine positive Entwicklung zu vermerken, die weiterer Stärkung bedarf – auch mit Blick auf die große Zahl der geflüchteten Menschen, die in unserem Land eine neue Heimat gefunden haben.

»Das Integrationsmonitoring der Landesregierung zeigt, dass Migrantinnen und Migranten heute

deutlich bessere formale Qualifikationen besitzen als vor 10 oder 15 Jahren, also mehr und höhere Bildungs- und Berufsabschlüsse.«

Ihre Arbeitslosigkeit ist gesunken, sie verdienen mehr als früher und verteilen sich auf mehr Berufe als bisher, erweitern ihre Arbeits- und Geschäftsfelder über Gastronomie, Handel und Dienstleistungen hinaus in Gewerbe und produktions- und wissensbasierte Dienstleistungen. Ihre Vernetzung und Teilhabe an unserer Gesellschaft nehmen kontinuierlich zu.

Migrantische Unternehmen sind ein Jobmotor im Land, beschäftigen überproportional viele Auszubildende und sie widerstehen der rückläufigen Tendenz bei Unternehmensgründungen stärker als andere. Auch bei Start-ups und innovativen Gründungsvorhaben spielen sie eine wesentliche und damit auch Vorbild gebende Rolle: Fast 20 Prozent der mittlerweile 1.800 in Nordrhein-Westfalen ausgegebenen Gründerstipendien gingen an Frauen und Männer mit Migrationshintergrund.

Der trotz allem bestehende Abstand zur deutschen Bevölkerung bei Bildungs- und Berufsabschlüssen, der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, Verdienst sowie Konzentration in gewinnärmeren Branchen zeigt aber, dass der eingeschlagene Pfad noch weiter zu beschreiten ist – eine steilere Kurve der positiven Entwicklung wäre wünschenswert. Gleiches gilt für die Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, die bei Verdienst, Kapitalisierung, Qualifikation und Vernetzung noch aufholen können. Insbesondere die Netzwerkbildung, die erfahrungsgemäß hilfreich ist, verdient einen näheren Blick: Hier wollen wir als Landesregierung im nächsten Jahr mit einer Studie ermitteln, wie sich die Vertretung migrantischer Unternehmerinnen und Unternehmer im Bereich der Kammern entwickelt. Bei den genannten Herausforderungen arbeiten wir als Landesregierung auf unterschiedlichen Ebenen und in enger Kooperation mit der Einwanderungscommunity an nachhaltigen Verbesserungen im Sinne der beschriebenen Fortschrittskurve. •

VERSTÄNDNIS UND QUALIFIZIERUNG FÜR EINE STEILERE KURVE

Der wichtigste Hebel, um Beschäftigte wie Selbstständige – mit, aber auch ohne Migrationshintergrund, während wie nach der Corona-Krise – zu fördern, sind Unterstützungsstrukturen bei Bildung, Beratung und

Qualifizierung. Parallel zu dieser Stellschraube sind auf gesellschaftlicher Ebene alle sprichwörtlichen Hebel in Bewegung zu setzen, das Verständnis für die enormen Chancen einer vielfältigen Wirtschaft und Gesellschaft zu verbreitern und zu vertiefen.

Beides ist Anliegen und Gegenstand der Arbeit des Multikulturellen Forums, das seit vielen Jahren mit vielfältigen Angeboten bei Arbeitssuche, Weiterbildung, beruflicher Anerkennung, Spracherwerb oder Beratung beim Umgang mit Behörden sowie sozialen Anliegen wichtige Unterstützungsarbeit leistet und für interkulturelle Öffnung und Vielfalt als wichtigen Erfolgsfaktor begeistern möchte. Das Forum hat sich in der westfälischen Region des Ruhrgebiets Ansehen und Anerkennung erarbeitet und stützt sich dabei auch auf die enge Vernetzung mit Partnern wie den Wirtschaftsförderungen Hamm und Kreis Unna, der Handwerkskammer und der IHK Dortmund, der Stadt Dortmund und dem Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna, Hamm und Dortmund. Der Anerkennung schließen wir uns als Landesregierung an. Gerne hätte ich nach Staatssekretär Christoph Dammermann, der 2018 als Schirmherr bei der Verleihung des „Interkulturellen Wirtschaftspreises“ fungierte, in diesem Jahr die Veranstaltung besucht. Leider fällt diese Preisverleihung wegen der pandemischen Lage aus.

Die Corona-bedingten Einschränkungen machen Kreativität nötig und erfreulicherweise auch in hohem Maße möglich. Digitale Tools halfen während des Lockdowns, Kontakt zu halten, Videos erweitern oder ersetzen das analoge Broschürenangebot, Speed Datings auf einem Parkdeck – eine Aktion der Handwerkskammer Düsseldorf – bringen Betriebe und potenzielle Auszubildende auch unter strengen Hygieneregeln zusammen. Wenngleich gerade für eine Beratungsinstitution wie das Multikulturelle Forum der persönliche Kontakt auf Dauer unverzichtbar ist, so sollten wir die Kreativität und den durch den Lockdown bedingten Schub für digitale Technik auch über die Zeit der Krise hinaus bewahren.

»Das Thema der interkulturellen Öffnung und das Anliegen von Qualifizierung werden nicht schrumpfen, sondern in einer immer vielfältigeren und immer stärker digitalisierten Gesellschaft im Gegenteil an Relevanz gewinnen. In Nordrhein-Westfalen haben wir beste Bedingungen, um diesen Aufgaben gerecht zu werden: Eine vielfältige Gesellschaft, eine leistungsfähige und innovative Wirtschaft mit starker internationaler Einbindung, gute Bildungs- und Ausbildungsstrukturen und engagierte Akteure wie das Multikulturelle Forum.«

So kann gelingen, was das Leitmotiv des Forums – „Stark durch Vielfalt“ – in doppelter Hinsicht verspricht: Das Empowerment der Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund und die „Power“ einer mit und durch Vielfalt wachsenden Wirtschaft in einer globalisierten Welt. •



Bild:
Prof. Dr. Andreas Pinkwart,
Minister für Wirtschaft,
Innovation, Digitalisierung
und Energie des Landes
Nordrhein-Westfalen

AUSGEZEICHNET VIELFÄLTIG – VIELFÄLTIG AUSGEZEICHNET

PREISTRÄGER DES INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREISES 2006 – 2019

2006

- **Autolackiererei Özer GmbH**
Lünen-Brambauer (Kategorie 1)
- **Gebäudereinigung Vogt GmbH & Co. KG**
Dortmund (Kategorie 2)
- **Europa Bildungsforum**
Lünen (Kategorie 3)
- **Floristikbetrieb Flo-Deko**
Holzwickede (Kategorie 4)

2008

- **Edessa Markt GmbH**
Dortmund, Hamm,
Paderborn (Kategorie 1)
- **Pflegezentrum Çakır**
Bönen (Kategorie 2)
- **Mengeder Fensterbau und Glasbau GmbH**
Bergkamen (Sonderpreis)
- **PTS Oberflächen und Werkzeugtechnik**
Lünen (Sonderpreis)



2010

- **Seniorenzentrum im Kaiserviertel**
Dortmund

2012

- **Balancée plus**
Dortmund
- **Bäckerei Kanne**
Lünen (Besondere Auszeichnung der Jury)
- **Metzgerei Krutzke**
Hamm (Besondere Auszeichnung der Jury)



2014

- **Diagramm Halbach GmbH & Co. KG**
Schwerte
- **Das Schürener Backparadies**
Dortmund (Besondere Auszeichnung der Jury)
- **Bären Apotheke**
Lünen (Besondere Auszeichnung der Jury)



2016

- **proLogistik GmbH + Co KG**
Dortmund
- **Kiffe V&N GmbH**
Hamm (Besondere Auszeichnung der Jury)
- **Frauenarztpraxis Königsheide**
Lünen (Besondere Auszeichnung der Jury)

2018

- **REWE Haase Einzelhandels oHG**
Hamm
- **Firma Norbert Baasner Garten- und Landschaftsbau**
Lünen (Besondere Auszeichnung der Jury)
- **Fiege Mega Center Logistik GmbH**
Dortmund (Besondere Auszeichnung der Jury)



2007

- **Pro sanitäre Gesundheitsdienst GmbH**
Hamm (Kategorie 1)
- **Autohaus Franz Rüschkamp GmbH & Co. KG**
Lünen, Selm, Lüdinghausen,
Werne (Kategorie 2)
- **Aktaş Lee Management Consultants GmbH**
Dortmund (Sonderpreis, Kategorie 1)
- **Brillenwelt Optik Urul**
Dortmund (Sonderpreis, Kategorie 2)

2009

- **Metallwerke Renner GmbH**
Ahlen (Kategorie 1)
- **Prestige-com GmbH**
Hamm, Unna, Bergkamen
(Kategorie 2)
- **Señorita Braut- und Abendmoden**
Lünen (Sonderpreis)
- **Bären Apotheke**
Hamm (Sonderpreis)

2011

- **Egon Schrezenmaier Kältetechnik GmbH & Co. KG**
Schwerte (Kategorie 1)
- **Modewerkstatt Klennerwerne**
(Besondere Auszeichnung der Jury)
- **Friseurgeschäft „Seval's Traum“**
Dortmund (Besondere Auszeichnung der Jury)



2013

- **LIMO Lissotschenko Mikrooptik GmbH**
Dortmund
- **Zahnarztpraxis Sara Omer**
Lünen (Besondere Auszeichnung der Jury)
- **Böcker AG**
Werne (Besondere Auszeichnung der Jury)

2015

- **Albonair GmbH**
Dortmund
- **Uwe Walter Gruppe**
Dortmund (Besondere Auszeichnung der Jury)
- **Autohaus Franz Rüschkamp GmbH & Co. KG**
Lünen, Selm, Lüdinghausen,
Werne (Besondere Auszeichnung der Jury)



2017

- **Werner Kocher GmbH & Co KG**
Dortmund
- **K. Bellwon Elektrotechnik GmbH**
Lünen (Besondere Auszeichnung der Jury)
- **Frank Schabbehardt**
Kamen (Besondere Auszeichnung der Jury)

2019

- **Hotel Esplanade**
Dortmund
- **Brockhaus AG**
Lünen (Besondere Auszeichnung der Jury)



VIELFALT IN DER ARBEITSWELT

PROF. DR. JUTTA RUMP UND SILKE EILERS

Die kulturelle Vielfalt in Unternehmen steigt seit Jahrzehnten beständig an. Dabei gilt es in drei Gruppen zu differenzieren, die diese Vielfalt in Unternehmen bringen: Hier sind zunächst Fach- und Führungskräfte zu nennen, die im Ausland gezielt angeworben und nach Deutschland geholt werden oder auf virtuellem Wege in internationalen Teams arbeiten. Bei der zweiten Gruppe, geflüchteten Menschen, stellt sich deren Integration in den Arbeitsmarkt sehr viel komplexer dar als das in der Regel strukturiert und geplant ablaufende sogenannte „Onboarding“ von ausländischen Menschen mit Engpassqualifikationen.

»Entscheidend für positive Effekte sind – darin sind sich die Fachleute weitgehend einig – individualisierte und praxisorientierte Ansätze mit einer nachhaltigen Begleitung.«

Immerhin etwa die Hälfte der seit 2013 nach Deutschland geflüchteten Menschen geht laut einer kürzlich erschienenen Unternehmensbefragung des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) inzwischen einer Beschäftigung nach. Die zahlenmäßig größte Gruppe in den Unternehmen stellen schließlich Menschen mit Migrationshintergrund dar, die bereits in Deutschland

geboren und sozialisiert wurden und das deutsche Schulsystem durchlaufen haben. Sie bringen demzufolge andere Grundvoraussetzungen mit in die Arbeitswelt als geflüchtete Menschen oder im Ausland gezielt rekrutierte Fach- und Führungskräfte, sind jedoch kulturell dennoch nicht selten stark von ihrer Herkunft bzw. den Migrationserfahrungen ihrer Eltern und Großeltern geprägt und tragen insofern ebenfalls zur kulturellen Vielfalt von Belegschaften bei.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass in der Diskussion um den Umgang mit kultureller Vielfalt in Unternehmen keineswegs die Hürden und Herausforderungen in den Mittelpunkt gestellt werden sollten, wie dies nicht selten der Fall ist. Vielmehr darf man nicht außer Acht lassen, dass Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen über die Kompetenzen von „Grenzgänger*innen“ verfügen. Dazu gehört, dass sie vielfach aufgrund ihrer kulturellen Prägung neuartige Ansichten und Problemlösungsansätze mitbringen und so für Innovationspotenzial sorgen. Zudem zeichnen sich gerade Geflüchtete nicht selten durch ein hohes Maß an Mut, Belastbarkeit und Risikobereitschaft aus. Diese Kompetenzen sind insbesondere für die global vernetzte Arbeitswelt nicht zu unterschätzende Schlüsselqualifikationen, die es zu fördern gilt. Zudem kann immer vielfältigeren Kundengruppen mit immer individuellen Bedürfnissen und Anforderungen durchaus auch besser mit einer entsprechend vielfältigen Belegschaft begegnet werden.

»Durch Diversität im Team und in den Belegschaften sowie den Kooperationen mit Kund*innen, Lieferant*innen etc. werden die verschiedenen Anforderungen, Bedürfnisse, Interessen und Rahmenbedingungen in idealer Weise abgebildet. Ebenso steigt die Attraktivität als potenzieller Arbeitgeber, wenn sich das Unternehmen tolerant und weltoffen positioniert.«

Für eine optimale Zusammenarbeit vielfältiger Kulturen ein bestimmtes Maß an interkultureller Kompetenz in Teams zu etablieren, ist zunächst eine Frage der Haltung. Um diese zu entwickeln und zu erlernen, ist ein Prozess aufzusetzen, der je nach Themenbereich und Organisation unterschiedlich ausfallen wird und insbesondere die Unternehmens- und Führungskultur im Unternehmen adressiert. Auf dieser Basis gilt es, in unterschiedlichen Handlungsfeldern wie zum Beispiel Organisation und Personalentwicklung Instrumente zu identifizieren und umzusetzen.

»Mit Blick auf die Unternehmenskultur stehen Aspekte wie die Wertschätzung aller Mitarbeiter*innengruppen, die Vermittlung der Unternehmenswerte, die Verankerung kultureller Vielfalt im Leitbild, die Förderung einer offenen Gesprächskultur und die Schaffung von Vertrauen im Fokus.«

Führungskräfte sollten für den Umgang mit Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen sensibilisiert werden und ein offenes Ohr für die Belange der verschiedenen Gruppen zeigen. Dazu gehört allerdings auch, sie entsprechend von Unternehmensseite zu informieren und zu schulen. Auf organisatorischer Ebene werden flexible Arbeitsmodelle vielfältigen Bedürfnissen und Voraussetzungen in idealer Weise gerecht. Ebenso sollten bewusst integrationsförderliche Teamstrukturen aufgesetzt werden. Die Personalentwicklung kann einen Beitrag zum Gelingen des kulturellen Miteinanders leisten, indem ein zielgruppendifferenziertes Vorgehen gelebt wird, alle vorhandenen Kompetenzen anerkannt und wertgeschätzt sowie noch unzureichend ausgebildete Kompetenzen individuell gefördert werden.

Auch unternehmensextern gibt es inzwischen zahlreiche Unterstützungsangebote, so beispielsweise von der Bundesagentur für Arbeit, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), den regionalen Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK) sowie zahlreichen Fachstellen für Integration bei Bund und Ländern. Unsicherheitsfaktoren bei der Einstellung von Geflüchteten begegnen laut einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) viele Unternehmen auch mit unkonventionellen Wegen. Wenn betriebliche Routinen wie die Prüfung formaler Zertifikate oder Testverfahren nicht möglich sind, werden stattdessen Flüchtlingshelfer*innen in die Auswahl von Beschäftigten eingebunden oder vorgelagerte Bewährungs- und Qualifizierungsverfahren genutzt. Um den Übergang in den deutschen Lebens- und Arbeitsalltag zu erleichtern, gibt es auch vielfach unbürokratische und individuelle Hilfestellungen seitens der Betriebe und ihrer Mitarbeiter*innen. Die bereits angesprochene Befragung des KOFA zeigt zudem, dass Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten haben, viele Hemmnisse geringer wahrnehmen als Unternehmen ohne diese Erfahrung. Dies lässt den Schluss zu, dass viele erwartete Hemmnisse letztlich nicht so stark auftreten wie zunächst befürchtet.

Abschließend lässt sich festhalten:

»Kulturelle Vielfalt im Unternehmen zu fördern heißt, alle Potenziale einer Belegschaft optimal zur Entfaltung zu bringen – eine Herausforderung, aus der mit entsprechender Haltung und einer offenen Unternehmens- und Führungskultur unternehmerischer Erfolg hervorgehen kann.« •



Literatur:

basis & woge e.V./ Koordination der Fach-AG Antidiskriminierung (2015) (Hrsg.): **Fakten und Handlungsempfehlungen, Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“**. In: http://www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Diskriminierung_im_Kontext_Arbeitsmarkt_final.pdf (Zugriff: 25.09.2019).

Falkenhain, M. / Hirseland, A. / Seidelsohn, K. / Verlage, T. (2020): **Was Betriebe tun, damit die Einstellung von Geflüchteten zum Erfolg führt**. In: <https://www.iab-forum.de/was-betriebe-tun-damit-die-einstellung-von-gefluechteten-zum-erfolg-fuehrt/> (Zugriff: 21.10.2020).

Lecturio GmbH (2016): **Diese 7 Vorteile bringen Ihnen ausländische Fachkräfte**. In: <https://www.lecturio.de/magazin/auslaendische-fachkraefte/> (Zugriff: 21.10.2020).

Rump, J. / Eilers, S. / Kreis, L.-M. / Zapp, D. (2018): **Praxishandbuch Interkulturalität. Vielfalt in der Arbeitswelt managen**. Wiley Weinheim. Statistisches Bundesamt (2020): **Migration und Integration**. Pressemitteilung vom 28.07.2020. In: https://destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html (Zugriff: 15.09.2020).

Stein, M.A. / Christiansen, L. (2010): **Successful onboarding. A strategy to unlock hidden value within your organization**. New York: McGraw-Hill.

Bild links:

Prof. Dr. Jutta Rump

Bild rechts:

Silke Eilers, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen



STIMMEN AUS DER REGION

DAS WESTFÄLISCHE RUHRGEBIET SETZT AUF KULTURELLE VIELFALT

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen in ausführlicheren Interviews vor, wie kleine und mittelständische Unternehmen aus der Region mit kultureller Vielfalt punkten. Diesen Erfolgsfaktor haben natürlich auch weitere Unternehmen und Institutionen bereits für sich erkannt – mit ihren Testimonials bereichern Sie die Ausstellung des Interkulturellen Wirtschaftspreises „Blickpunkt Diversity“.

VIELFALT STÄRKT UNSER TEAM UND UNSEREN UNTERNEHMENSERFOLG, WEIL...



»... wir in Zeiten der Globalisierung und Mobilität verschiedene Blickwinkel, Erfahrungen und Fähigkeiten brauchen, um den stetig wachsenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen in Verbindung mit Vielfalt zu begegnen.«

EGON SCHREZENMAIER
Geschäftsführer Schrezenmaier
Kältetechnik GmbH & Co.KG



»... unterschiedliche Denkweisen, Perspektiven und Talente innovative Ideen und Lösungsansätze fördern und damit unsere Arbeitsprozesse vorantreiben. Letztlich sind es die unterschiedlichen Persönlichkeiten unserer Mitarbeiter, die unser Unternehmen lebendig machen.«

BERTHOLD SCHRÖDER
Geschäftsführer Georg Schröder
Schreinerei und Holzbau GmbH



»... gerade in einer bunten Stadt wie Hamm die Vielfalt in der Unternehmenskultur einfach dazugehört. Als Sparkasse ist es uns dabei wichtig, unseren Kunden auf Augenhöhe zu begegnen. Genau das zeichnet uns aus und spiegelt sich auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wider.«

TORSTEN CREMER
Vorsitzender des Vorstands der Sparkasse Hamm



»... wir in einer Branche arbeiten in der man schnell und flexibel passende Lösungen finden muss. Teammitglieder mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und unterschiedlichen Erfahrungen finden gemeinsam den besten Weg.«

TINA RISSE-STOCK
Geschäftsführerin Blumen Risse

BEISPIELE, DIE MUT MACHEN...



»Auf der Suche nach neuen Auszubildenden für unser Unternehmen hatte ich einen enttäuschenden Nachmittag mit bisher keiner einzigen Person, die ernsthaft für einen Ausbildungsplatz in Frage gekommen wäre. Am frühen Abend erschien der letzte Bewerber, der erst vor kurzem nach Deutschland geflüchtet war. Es wurde ein richtig tolles Bewerbungsgespräch und er macht nun schon im dritten Jahr seine Ausbildung bei Rullko sehr erfolgreich. Dieser Weg des jungen Menschen beeindruckt mich nachhaltig.«

MARIE-CHRISTINE OSTERMANN
Geschäftsführende Gesellschafterin Rullko
Großeinkauf GmbH & Co. KG



»Ein Auszubildender aus Kasachstan, der mit sehr hohen Sprachdefiziten kaum am Berufsschulunterricht teilnehmen konnte, hat innerhalb unseres Betriebes das nötige Deutsch gelernt und entwickelte sich zu einem der besten Lehrlinge. Wir konnten ihn später leider nicht halten. Er ist heute ein Ingenieur beim RWTÜV.«

JOAN HENDRIK RÜSCHKAMP
Inhaber Autohaus Rüschkamp



»Nachhaltig beeindruckt hat mich ein Erlebnis aus dem Jahr 2018: In Zusammenarbeit mit dem Multikulturellen Forum war es uns möglich, einer geflüchteten jungen Frau aus Armenien einen Ausbildungsplatz anzubieten. Zu Beginn waren vor allem die Sprachbarrieren noch sehr groß, aber dank ihrer unglaublichen Willensstärke und ihrem Fleiß sowie der Unterstützung unseres Ausbildungsteams steht sie nun kurz vor dem Ausbildungsabschluss als Kauffrau für Versicherungen und Finanzen. Eine wahre Erfolgsgeschichte, die Mut macht.«

ULRICH LEITERMANN
Vorsitzender der Vorstände der SIGNAL IDUNA Gruppe



BLICK FÜR POTENZIALE, WERTSCHÄTZUNG FÜR ALLE

TRUCK CENTER DUCKE

Bild oben: Ducke-Mitarbeiter Abdul Alkadi und Ali Romeyhi
Bild rechts: Isabel Siemer, Prokuristin Truck Center Ducke

Truck Center klingt nach großem Besteck, nach lauter, dreckiger Arbeit. Diese Erwartung deckt sich nicht mit dem ersten Eindruck, den die erste Halle auf uns macht, in die uns Isabel Siemer, Prokuristin und Tochter des Senior Chefs, führt: Hier stehen die strahlend weißen Reisemobile, die das Unternehmen seit 15 Jahren repariert und seit Kurzem auch vertreibt. Auch im Lager mit den tausenden Ersatzteilen im Bestand wird deutlich: Sogar in einem Truck Center braucht es die Liebe zum Detail. Welch unterschiedliche Arbeitsbereiche es im Unternehmen personell zu besetzen gilt und wie es ihr immer wieder gelingt, die passenden Talente zu finden, hat uns Siemer im Gespräch erläutert. •

FRAU SIEMER, FACHKRÄFTEMANGEL IST EIN BEGRIFF MIT HOCHKONJUNKTUR. ZU RECHT?

Ja, durchaus. Bei uns ist es vor allem das Wort Nachwuchsmangel, das uns umtreibt. Unsere Ausbildungsstellen mit Personal zu besetzen, das auch zu uns und unserem Team passt, ist in den letzten Jahren nicht einfacher geworden. Dabei bilden wir sehr vielseitig aus: Unsere KFZ-Mechatroniker-Azubis können sich

beispielsweise später entscheiden, ob sie lieber im Bereich LKW oder eher im Segment Reisemobil arbeiten möchten. Außerdem bilden wir Fachkräfte für Lagerlogistik, Automobil- und Bürokaufleute aus. •

WELCHE WEGE BESTREITEN SIE, UM DIE STELLEN DENNOCH BESETZEN ZU KÖNNEN?

Aktuell haben wir unsere Auszubildenden zu einem großen Teil aus jungen Menschen mit Fluchtgeschichte rekrutiert. Wir waren als Unternehmen ja schon immer multikulturell aufgestellt. Die Potenziale in den Geflüchteten zu erkennen ist uns daher nicht schwergefallen. Außerdem konnten wir auf unsere Netzwerkkontakte, unter anderem zum Multikulturellen Forum zurückgreifen, um die passenden Bewerber*innen zu finden. •

UND NACH WELCHEN KRITERIEN SUCHEN SIE DIESE DANN AUS?

Sie müssen einfach ins Team passen – meist merkt man das direkt im persönlichen Gespräch. Wir verein-

baren dann meist ein Probearbeiten oder ein Praktikum, damit auch der*die Bewerber*in die Möglichkeit hat zu schauen, ob ihm*ihr die Stelle wirklich liegt. Denn nur wer Spaß bei seiner Arbeit hat und sich im Unternehmen wohlfühlt, kann eine gute Arbeitsleistung erbringen – davon sind wir gerade als Familienunternehmen überzeugt. Hier sollen alle zur Unternehmensfamilie gehören und an gemeinsamen Zielen arbeiten können. •

WIE GELINGT DIESES „FAMILIENGEFÜHL“ BEI EINER SOLCH VIELFÄLTIGEN BELEGSCHAFT?

Wir als Unternehmerfamilie leben von Beginn an vor, dass alle Mitarbeitenden gleichermaßen Wertschätzung erfahren. Bei einem unserer Azubis mit Fluchthintergrund konnten wir beispielsweise sehr schön beobachten, wie er von Tag zu Tag offener wurde. Ich denke, er merkt, dass er hier gehört wird, dass er bei uns sagen darf, was er denkt, dass man ihn auch ernst nimmt. Das heißt natürlich nicht, dass man alles durchgehen lassen muss, über Fehlritte muss geredet werden. Das heißt aber auch, dass ich bei Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund auch Verständnis dafür mitbringen muss, wenn gerade zu Beginn es aufgrund von Sprachbarrieren mal etwas länger dauert, bis etwas verstanden wird. Oder dass man auch mal über das Betriebsgeschehen hinaus Hilfestellung leisten muss. •

BEI BEHÖRDENGÄNGEN UND ANTRÄGEN ZUM BEISPIEL?

Die Bürokratie ist ein Aspekt, ja. Unser Azubi Ali, der 2015 aus dem Iran geflüchtet ist, wohnt beispielsweise noch in Lünen. Wir wollten ihn dabei unterstützen, dass er nach Hamm ziehen kann, damit er Fahrtzeit und -kosten einspart. Leider ist uns das trotz vieler Mühen aufgrund der bürokratischen Hürden bis heute nicht gelungen, aber demnächst beendet er seine Ausbildung und hat dann einen anderen Aufenthaltsstatus, dann sollte es einfacher klappen. •

DAS KLINGT NACH VIEL EINSATZ FÜR PERSONALVERANTWORTLICHE UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG...

Einsatz, der sich absolut lohnt. Wenn ich offen bin und grundsätzlich das Potenzial

zu erkennen vermag, das in den Menschen steckt, dann macht es mir auch nichts aus, eventuell auftretende Hürden zu nehmen. Ich denke, dass Ali die Wertschätzung, die wir ihm entgegenbringen, spürt und sich bei uns wohlfühlt. Ich habe Grund zur Hoffnung, dass wir ihn auch aufgrund dieses guten Verhältnisses langfristig als Mitarbeiter halten können – das wäre ein großer Gewinn für das Unternehmen. Denn wir sehen großes Potenzial in ihm, schließlich ist er einer unserer erfolgreichsten Azubis überhaupt. •



2015 EINGEWANDERT UND HEUTE ERFOLGREICHSTER AZUBI IM UNTERNEHMEN – DAS IST EINE BEACHTLICHE LEISTUNG!

Ja, allerdings. Als er sein erstes Berufsschulzeugnis mitbrachte, ist mein Vater vor Freude in die Luft gesprungen, weil wir das in der Form gar nicht mehr kannten – egal von wem. Die „schlechtesten“ Noten auf dem Zeugnis waren zwei Zweien. Das hatten wir so ganz sicher nicht erwartet. Dieser Erfolg zieht sich durch seine ganze Ausbildungszeit bei uns. •

»»»

Ob neu oder gebraucht, ob Kastenwagen, Anhänger, Sattelzugmaschinen oder Spezialfahrzeuge – im Truck Center Ducke gibt es eine breite Verkaufspalette an Nutzfahrzeugen. Auch Wohnmobile und Wohnwagen gehören seit einiger Zeit zum Portfolio des Unternehmens. Für alle Fahrzeuge bietet das Truck Center Wartungsarbeiten, Abgas- und Hauptuntersuchungen, Gasprüfung, Garantiarbeiten, Um-, Auf- und Einbauten an – und das seit über 40 Jahren. •

»»»

TRUCK CENTER DUCKE
GmbH & Co. KG
Teutonenstr. 8
59067 Hamm
Tel.: 02381 96 44 0
info@ducke.de
www.ducke.de



MEHRSPRACHIGKEIT ALS PLUSPUNKT

BRILLENWELT OPTIK URUL

Bild oben: Gülcan Urul und ihre Mitarbeiterin Zeynep Gözsüz beraten eine Kundin
Bild rechts: Gülcan Urul, Inhaberin Brillenwelt Optik Urul

Betritt man die Brillenwelt Optik Urul, fällt als erstes das großzügige Ladenlokal auf: Mit viel Platz werden hier Brillen aller Art präsentiert, eine Couch lädt zum Verweilen ein. Das Geschäft ist erst kürzlich umgezogen und hat sich in diesem Zuge deutlich vergrößert – und modernisiert: An speziellen Beratungstischen mit Touchscreens, die die Inhaberin Gülcan Urul eigens im Ausland anfertigen lassen hat, können Kund*innen diverse Optionen auch virtuell durchspielen. Nicht nur in Sachen technische Innovation ist Urul gerne die erste: Ihr Geschäft eröffnete sie 2003 als erste Augenoptikerin NRW mit türkischen Wurzeln und weiß daher nur zu gut, was es bedeutet, im beruflichen Kontext mit Schubladen konfrontiert zu sein. Wie sie kulturelle Vielfalt als Unternehmerin in ihrer Personalauswahl bewertet, erzählt sie uns im Gespräch. •

FRAU URUL, IHR LADENLOKAL BEFINDET SICH IN DER DORTMUNDER NORDSTADT AUF DER MÜNSTERSTRASSE. SCHLÄGT SICH DIE KULTURELLE VIELFALT DES VIERTELS AUCH IN IHRER KUNDSCHAFT NIEDER?

Wir haben Kund*innen aus dem gesamten Stadtgebiet und auch von außerhalb Dortmunds, aber klar, das Publikum hier ist sehr multikulturell: Ob Herkunftsdeutsche, Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger hier leben oder Neuzugewanderte und Geflüchtete – alle kommen sie zu uns. •

STELLEN SIE SICH BESONDERS AUF DIESE VIELFÄLTIGE KUNDSCHAFT EIN?

Ich achte bei der Einstellung von neuen Auszubildenden neben der Motivation und der Persönlichkeit insbesondere auf mitgebrachte Sprachkenntnisse. Es kommt nicht von ungefähr, dass aktuell alle meine Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben. Denn ich denke mir immer, wenn ich bei gleicher Eignung und Teamkompatibilität auch noch eine Zusatzsprache in meine Belegschaft holen kann, ist das ein großer Gewinn für mein Unternehmen. •

ABER SPRICHT NICHT DIE MEHRHEIT DER KUND*INNEN OHNEIN DEUTSCH?

Diejenigen, die noch nicht lange in Deutschland leben, sind nicht immer fit genug in der deutschen Sprache, um beispielsweise technische Details und Unterschiede verstehen zu können. Aber auch diejenigen, die der Sprache mächtig sind, fühlen sich wertgeschätzt, wenn sie in der eigenen Muttersprache beraten werden. Wer nicht genau versteht, was er da gerade kauft, wird immer zurückhaltend handeln. Eine Beratung in der eigenen Sprache führt zu einem besseren Käuferlebnis, die Kund*innen fühlen sich sicherer in ihrer Kaufentscheidung und wählen oft auch höherpreisige Produkte. Mein Team spricht aktuell neun Sprachen – und weiß auch mit den verschiedenen kulturellen Besonderheiten umzugehen. Das ist ein enormer Vorteil. •

NEUN SPRACHEN – ALLE ACHTUNG! TREFFEN DA ALSO AUCH NEUN KULTUREN AUF EINANDER IM TEAM? WIE IST DIE ZUSAMMENARBEIT?

Nein, die neun Sprachen sprechen wir zu fünf. Auf mein Team bin ich sehr stolz: Meine beiden Auszubildenden sind erst vor ein paar Jahren aus Syrien nach Deutschland geflüchtet und haben mich mit ihrer großen Motivation beeindruckt. Bei Dani habe ich während seines Praktikums beobachtet, wie er mit Menschen umgeht, und wusste sofort, dass er seinen Job gut machen wird. Helvin hingegen hat schon während der Schulzeit ein Praktikum bei uns gemacht, sie kam jeden Tag nach der Schule, sie kam in den Ferien. Beide sind einfach sehr fleißig und wollen etwas aus sich machen. Aus meiner Sicht genau die richtige Einstellung. Ich möchte keinen Azubi haben, der die Ausbildung nur macht, weil es nun mal gemacht werden muss. •

GAB ES DENN AUCH HERAUSFORDERNDE MOMENTE FÜR SIE ALS CHEFIN?

Ja, natürlich, die gibt es immer wieder mal. Bei den Azubis mit Fluchtgeschichte ist vor allem zu Beginn der Ausbildung die Stärkung der deutschen Sprache immer ein Thema. Ich bin froh, dass es da unterstützende Angebote gibt; unser Azubi hat extra freie Tage für die Nachhilfe. Letztlich ist das aber keine unlösbare Aufgabe, mit dem Engagement, das meine Mitarbeitenden mitbringen, überwinden sie diese Hürde relativ schnell. Eine Situation, die mich persönlich sehr herausgefordert hat, war, als meine

damalige Auszubildende, die gebürtig aus Marokko kam, einige Zeit nachdem sie bei uns angefangen hatte, mich plötzlich darauf ansprach, ab sofort ein Kopftuch tragen zu wollen. Sie hatte für sich beschlossen, sich stärker zu ihrer Religion bekennen zu wollen und das Kopftuch als sichtbares Zeichen zu tragen. •



UND DAS WAR FÜR SIE EIN PROBLEM? WAHRSCHEINLICH HAT SIE BEI IHNEN, AUCH AUFGRUND IHRER TÜRKISCHEN WURZELN, AUF VERSTÄNDNIS GEHOFFT.

Ich hatte nicht damit gerechnet und, da bin ich ehrlich, habe erst einmal mit mir gerungen. Ich bin zwar selbst Muslima, aber eher der offene, lockere Typ und hatte zunächst Sorge, dass sich die Atmosphäre in meinem Geschäft verändern würde oder dass es schlecht bei der Kundschaft ankommen könnte. Aber ich habe dann gedacht, ich möchte mich ja auch kleiden können, wie ich möchte; andere wiederum haben rote Haare, grüne Haare, warum soll sie dann nicht ihr Kopftuch tragen dürfen? Denn als Mensch verändert sie sich ja nicht. Die Kundschaft hat es auch positiv aufgenommen. Es hat also dem Unternehmen nicht geschadet; ich denke auch, dass Kundinnen mit Kopftuch sich auch in so einer Mitarbeiterin wiederfinden können. Es war also absolut die richtige Entscheidung, davor nicht zurückzuschrecken. Was wäre auch die Alternative gewesen? Die Mitarbeiterin zu bitten, ihr Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen und ihr so eine Art Doppelleben aufzuzwingen? Das hätte ich schrecklich gefunden. Meine Mitarbeitenden sollen schließlich bei uns so sein dürfen und können, wie sie sind. •

ODER SIE HÄTTE SICH AUF DIE SUCHE NACH EINEM NEUEN AUSBILDUNGS-

BETRIEB GEMACHT, WAS WOHL NICHT GANZ LEICHT GEWORDEN WÄRE...

Das stimmt. Leider gibt es nach wie vor Diskriminierung aufgrund von Herkunft, so ging es beispielsweise meiner Nichte bei der Anmeldung fürs Gymnasium aufgrund ihres Namens. Ich habe auch das Gefühl, dass tendenziell wieder mehr über Unterschiede geredet wird, ich wieder öfter „die Türkin“ bin – etwas, von dem ich dachte, es sei längst überwunden. Das finde ich schade. Denn ich kann an dem Zusammenleben und –arbeiten verschiedener Kulturen nur Vorteile erkennen. Die betreffende Mitarbeiterin ist uns übrigens auf diese Weise tatsächlich erhalten geblieben und sie hat inzwischen ihre Ausbildung erfolgreich beendet – und zwar als NRW-Beste! •

»» Die Brillenwelt Optik Urul berät ihre Kund*innen rund um das Thema Sehhilfen. Zum Service gehört die mehrsprachige Beratung ebenso wie Hausbesuche für Kund*innen mit eingeschränkter Mobilität. Neben einer großen Auswahl an Brillen beraten die Augenoptiker*innen auch zu Kontaktlinsen. •

»» Brillenwelt Optik Urul
Inh. Gülcan Urul
Münsterstraße 57
44145 Dortmund
Tel.: 0231 81 69 00
info@brillenwelt-optik-urul.de
www.brillenwelt-optik-urul.de



ENGAGEMENT, DAS SICH DOPPELT LOHNT

HOTEL ESPLANADE

Bild oben: Katja Kortmann mit ihrem Mitarbeiter Amer Othmann.
Bild rechts: Katja Kortmann, Hoteldirektorin Hotel Esplanade

Voller Stolz zeigt Katja Kortmann die neuen Phoenix-Zimmer in der vierten Etage des Hotels, dessen Leitung sie pünktlich zur Neueröffnung im Februar von ihrem Vater übernommen hat. Kurz danach erreichte die Corona-Pandemie auch Deutschland, deshalb mischt sich in den Stolz auch ein wenig Frust: Nur wenige Gäste konnten in diesen stylish eingerichteten Zimmern mit Panoramablick über Dortmund bisher übernachten. Die Branche ist hart getroffen, die Unsicherheit im Moment die größte unternehmerische Herausforderung. Wie sie diesen und anderen Herausforderungen gemeinsam mit ihrem vielfältigen Team begegnet, hat Kortmann uns im Gespräch erzählt. •

KULTURELLE VIELFALT IST IN EINEM HOTEL SICHERLICH EINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT – IST ES DENN AUCH EIN SELBSTLÄUFER?

Wir waren natürlich schon immer offen für andere Kulturen und hatten allein durch unsere Gäste natürlich schon immer internationale Kontakte. Ein Selbstläufer ist kulturelle Vielfalt im Team aber dennoch nicht – im Gegenteil, da steckt Arbeit drin. Vor allem als wir 2015

begonnen haben, Geflüchtete ohne Deutschkenntnisse ins Team aufzunehmen, standen wir vor einer für uns ganz neuen Herausforderung. •

WIE KAM ES DAZU, DASS SIE SCHON SO FRÜHZEITIG GEFLÜCHTETE EINGESTELLT HABEN? UND WELCHE AUFGABEN KONNTEN DIESE OHNE SPRACHKENNTNISSE ÜBERNEHMEN – IM HOUSEKEEPING?

Wir wurden damals angesprochen, ob wir Amer, der vor seiner Flucht in Syrien im Hotel gearbeitet hatte, einen Praktikumsplatz ermöglichen können. Als er sein Praktikum antrat, war er gerade sechs Wochen in Deutschland und sprach praktisch kein Deutsch. Das Ziel war aber nicht, ihn im Housekeeping einzusetzen, denn das Potenzial in ihm haben wir schnell erkannt. Seine Stärken sind die Organisation und der Kundenkontakt – heute ist er von unserer Rezeption nicht wegzudenken! •

OHNE SPRACHKENNTNISSE AN DIE REZEPTION EINES BUSINESS-HOTELS IM HERZEN DER STADT –

DAS KLINGT NACH EINER GEWALTIGEN HERAUSFORDERUNG. WARUM SIND SIE DIESES WAGNIS EINGEGANGEN?

Rückblickend muss ich sagen: Ich bin damals sehr naiv an die Sache herangegangen. Es waren damals viele Menschen nach Dortmund gekommen und wir hatten die Möglichkeit, einigen von ihnen zu helfen. Da haben wir aus voller Überzeugung „Ja, machen wir“ gesagt, ohne uns im Detail mit den Herausforderungen beschäftigt zu haben, die auf uns zukommen würden. Damals waren Behörden, Kammern und Hilfsstrukturen noch nicht so weit wie heute, für alle war die Situation zunächst einmal neu. Wir haben also viel recherchiert, telefoniert, Hilfe gesucht. •

HEUTE IST AMER OTHMANN AUSGEBILDETER HOTELFACHMANN, FEST BEI IHNEN EINGESTELLT – UND NICHT DER EINZIGE MIT FLUCHT- UND MIGRATIONSHINTERGRUND IN IHREM TEAM. KLINGT ALSO, ALS HÄTTE IHRE NAIVITÄT SIE NICHT VÖLLIG FEHLGELEITET ...

Ich bin absolut froh, dass ich mich damals nicht von irgendwelchen Bedenken aufhalten lassen habe. Die Entscheidung war goldrichtig. Denn dadurch habe ich tolle Mitarbeiter*innen gewonnen, die sich absolut mit unserem Haus identifizieren und sehr loyal sind. Amer beispielsweise hat sich unglaublich gut weiterentwickelt, er passt sehr gut in unser Team, er sieht alles, er denkt mit. Wenn ich die Wertschätzung sehe, die er unserem Betrieb und unserer Arbeit entgegenbringt, dann weiß ich, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben. •

WAS BRAUCHT ES DENN, DAMIT GENAU DAS GELINGT?

Ich sage immer „Der Fisch stinkt vom Kopf“ – die Haltung der Unternehmensführung spielt eine große Rolle: Sie muss die Werte in das Unternehmen reintragen und das ganze Team mitnehmen. Gleichzeitig, muss ich sagen, konnte ich mich absolut auf mein Team verlassen. Außerdem sollte man sich nicht scheuen, Hilfe von außen anzunehmen, ob bei den Kammern oder sozialen Trägern wie dem Multikulturellen Forum – inzwischen gibt es ja viele Anlaufstellen. •

SIE HABEN GERADE IHR TEAM ANGESPROCHEN – HAT SICH DIE DYNAMIK INNERHALB DES TEAMS VERÄNDERT DURCH DIE NEUEN MITARBEITENDEN?

Wir alle haben menschlich dazugewonnen würde ich sagen. Es ist ja nicht neues, wenn ich sage, dass Menschen vor allem dann glücklich in ihrem Job sind, wenn sie einen tieferen Sinn in ihm sehen können. Wir alle konnten in den letzten Jahren nicht nur sehen, wie wir unsere Kund*innen glücklich gemacht haben, sondern auch, wie unsere gemeinsame Arbeit dazu geführt hat, dass unsere neuen Kolleg*innen in Dortmund ein besseres Leben für sich aufbauen konnten. So etwas stärkt den Teamspirit immens. •



UND DEN UNTERNEHMENS-ERFOLG AUCH?

Ich glaube daran, nicht immer nur auf Zahlen zu schauen, um Erfolg zu messen, sondern auch auf langfristig wirksame Indikatoren wie die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Ein erfolgreiches Unternehmen braucht gute Mitarbeiter*innen, die gut als Team funktionieren – genau diese konnte ich mit meiner Haltung für meinen Betrieb gewinnen und binden. Und spätestens wenn der Fachkräftemangel in der Hotellerie überall spürbar wird, haben wir den entscheidenden Vorteil eines diversen Teams mit viel Erfahrung in der Integration neuer Mitarbeitenden. •

»»»

Das familiengeführte Hotel Esplanade verfügt über 97 Hotelzimmer in unmittelbarer Nähe zum Dortmunder Hauptbahnhof, dem Konzerthaus und zur Fußgängerzone. Neben Privatgästen ist das Hotel auch als Businesshotel auf die Bedürfnisse von geschäftlich Reisenden und Tagungsgästen spezialisiert. Besonderes Highlight seit der Teilrenovierung 2020 sind die modern eingerichteten Panoramazimmer mit Blick über die Dortmunder Innenstadt. •

»»»

Hotel Esplanade
Kortmann GmbH & Co. KG
Burgwall 3
44135 Dortmund
Tel.: 0231 58 53 0
hotel@esplanade-dortmund.de
www.esplanade-dortmund.de



EIN SPIEGEL DER GESELLSCHAFT

PRAXIS FÜR ZAHNMEDIZIN HAMM

Bild oben und Bild rechte Seite: Andreas Barthelmey, Praxis für Zahnmedizin Hamm

Ein Besuch beim Zahnarzt ist selten mit positiven Gefühlen und Erwartungen verbunden. Doch an diesem Tag darf Andreas Barthelmey Bohrer, Messer und Klemme getrost bei Seite lassen. Ausnahmsweise sind wir es heute, die ihm etwas gründlicher auf den Zahn fühlen möchten. Auf den ersten Blick wirkt die Gemeinschaftspraxis wie jede andere: Lange Flure, helle Behandlungsräume, zahlreiche medizinische Geräte. Außergewöhnlicher ist da schon der eigene Gebäudetrakt für den Kinderarzt mit einem großzügigen Spielbereich für die kleinen Patient*innen. Was uns aber besonders beeindruckt, ist das vielfältige Personal, das hier arbeitet. Warum ist das so, und wie kam es dazu? Zeit für eine Sprechstunde. •

HERR BARTHELMEY, DIE MEHRHEIT IHRER BESCHÄFTIGTEN IST ENTWEDER SELBST ZUGEWANDERT ODER STAMMT AUS EINER FAMILIE MIT MIGRATIONSGESCHICHTE, SEHE ICH DAS RICHTIG?

So ist es! Die kulturelle Vielfalt zieht sich bei uns über alle Bereiche, von den Auszubildenden über die zahn-

medizinischen Fachangestellten bis hin zu ärztlichen Kollegen. In einer Stadt wie Hamm, die durch die Geschichte des Bergbaus und der damit verbundenen Einwanderung geprägt ist, ist das aber letztlich nur ein Spiegel der Stadtgesellschaft. •

DAS SAGEN SIE SO SELBSTVERSTÄNDLICH. DOCH GERADE IN DER ARBEITSWELT SPIEGELT SICH DIE GESELLSCHAFT JA EBEN NICHT 1:1 WIDER...

Wenn man sich die Entwicklung anschaut, kommt man gar nicht darum herum, Vielfalt auch in der Arbeitswelt zu verankern. Es ist faktisch so, dass Deutschland jedes Jahr 240.000 Facharbeitskräfte aus anderen Nationen braucht, um die Wirtschaftsleistung aufrecht zu erhalten. Egal um welchen Berufsstand es sich handelt: Jede Betriebsleitung, die diesen Tatsachen nicht klar ins Auge sieht, wird Schiffbruch erleiden. •

SIE HABEN DIE ZEICHEN DER ZEIT ALSO EINFACH FRÜHER ERKANNT ALS ANDERE?

Würde ich so nicht sagen. Ich denke, dass es sich bei uns ein Stück weit einfach so ergeben hat. Die Praxis gibt es seit 25 Jahren. Von Anfang an haben hier auch Menschen mit Migrationshintergrund gearbeitet. Dahinter steckte damals keine gezielte Strategie, doch in der heutigen Zeit profitieren wir davon. Denn als Arbeitgeber mit einem bunten Team wirken wir auf potenzielle neue Auszubildende attraktiver und erhalten deshalb vielleicht auch etwas mehr Bewerbungen als einige unserer Kolleg*innen. •

ZIEHEN SIE WEITERE VORTEILE AUS IHRER KULTURELL VIELFÄLTIGEN BELEGSCHAFT?

Gerade im Zuge der Flüchtlingskrise haben wir sehr viele arabischsprechende Patient*innen hinzugewonnen. Da ist es sehr hilfreich, Mitarbeitende im Team zu haben, die erkennen können: Was will der Patient, was braucht er, und wie können wir ihm helfen. Auch aus dieser Sicht ist es einfach eine Notwendigkeit, ein Team bunt zu gestalten, um auf verschiedensten Ebenen arbeitsfähig zu sein. •

MENSCHEN MIT FLUCHTHINTERGRUND GEHÖREN INZWISCHEN NICHT MEHR NUR ZU IHREN PATIENT*INNEN...

Das stimmt! Vor einigen Jahren haben wir einen Auszubildenden eingestellt, der als Flüchtling hier herkam. Er hat parallel zur Ausbildung Deutsch-Aufbaukurse besucht. Inzwischen ist er zahnmedizinischer Fachangestellter und sein Deutsch ist fehlerfrei. Wir sind sehr froh ihn bei uns zu haben. Seine Entwicklung zeigt: Es war richtig, ihn in seiner Ausbildung zu unterstützen und ihn für seinen Deutschkurs freizustellen. Diese Entscheidung kann ich anderen Unternehmen nur wärmstens empfehlen. •

HABEN SIE NOCH WEITERE EMPFEHLUNGEN IN BEZUG AUF VIELFALT IM ARBEITSLEBEN?

Das wichtigste Instrument ist für mich Wertschätzung. Das fängt mit der Öffnung der eigenen kulturellen Sichtweise an und geht dann weiter mit der Akzeptanz anderer Lebensweisen. Im Team versuchen wir immer wieder gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung zu stärken, beispielsweise indem wir gemeinsam ver-



schiedene Feste wie das muslimische Zuckerfest oder das Opferfest ebenso wie das christliche Ostern und Weihnachten feiern. Wir schließen dann für einige Stunden die Praxis, jeder bringt etwas mit und wir sitzen bei leckerem Essen gesellig beisammen. Da entstehen dann Gespräche, die im Berufsalltag so nicht stattfinden. Die Erkenntnis darüber, wie die oder der jeweils andere lebt, ist jedes Mal wieder erhellend. Ich bemerke immer wieder, dass gerade in solchen Momenten das Team ein Stück näher zusammenrückt. Das ist in Zeiten von Corona natürlich gerade ein bisschen schwierig, aber ich bin davon überzeugt, dass gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung die wichtigste Teamressource darstellt. •

»»»

Die Praxis für Zahnmedizin Hamm bietet das gesamte Leistungsprogramm einer vollausgestatteten Zahnarztpraxis an. Besondere Schwerpunkte sind neben der Prophylaxe die Laserzahnheilkunde sowie der passende Zahnersatz. Darüber hinaus ist die integrierte Kinderzahnarztpraxis auf die Bedürfnisse von 3-18-Jährigen spezialisiert. •

»»»

Praxis für Zahnmedizin Hamm
Andreas Barthelmey,
Ahlener Str. 72
59073 Hamm
Tel.: 02381 32 02 5
info@praxisfuerzahnmedizin.de
www.praxisfuerzahnmedizin.de



UNTERNEHMER SEIN HEISST, DEN MENSCHEN SEHEN

UWE WALTER GRUPPE

**Bild oben und
Bild rechte Seite:
Uwe Walter,
Geschäftsführer
der Uwe Walter
Gruppe**

Lapislazuli sei das, erklärt der Mitarbeiter mit Blick auf das strahlende Blau und Chef Uwe Walter ergänzt: Es handele sich um ganz besondere Farben, bei denen die Strahlkraft noch wirklich von den enthaltenen Mineralien komme. Bei diesem Gesprächseinstieg und der Begeisterung fürs Fachdetail wird klar, Walter ist ein Mensch der Farben. Doch es dabei zu belassen wäre zu wenig: Den Inhaber der Uwe Walter Gruppe treibt auch die Nachwuchsförderung im Malerhandwerk um. Ob für sein eigenes Unternehmen oder gleich für den Verband setzt er sich dafür ein, das Handwerk wieder attraktiver für potenzielle Auszubildenden zu machen. Warum er dabei den Blick auf kulturelle Vielfalt wichtig findet, erzählte er uns im Gespräch. •

**HERR WALTER, AUF EINEM FIRMIENWAGEN
DRAUSSEN SAH ICH GERADE DEN SCHRIFTZUG
„VIELFALT FARBEN“ – WIE VIELFÄLTIG SIEHT ES
DENN IN IHRER BELEGSCHAFT AUS?**

Unser Unternehmen war schon immer multikulti unterwegs: In unserer 27-jährigen Firmengeschichte hatten wir schon Mitarbeitende mit Wurzeln in aller Welt wür-

de ich sagen. Aktuell sind es beispielsweise Kollegen aus England, Portugal oder Polen. 2015 haben wir dann erstmals einen Geflüchteten aus Ghana als Auszubildenden eingestellt, als es die Gesetzesänderung endlich ermöglicht hat. Und in diesem Jahr kam der nächste Auszubildende mit Fluchtgeschichte, dieses Mal aus Syrien in unser Team. •

DAS KLINGT NICHT NACH EINEM ZUFALL!

Nein, natürlich nicht. Das hängt vor allem mit unserer Offenheit als Unternehmen zusammen. Diese Haltung, jedem Menschen die gleichen Chancen zu geben, leben wir nach innen und nach außen. Unser Team zum Beispiel hat die Auszubildenden mit Fluchthintergrund sehr gut aufgenommen und sie unterstützt. Wer das nicht mittragen kann, hat in unserem Betrieb auch nichts zu suchen. •

IST DAS SCHON MAL VORGEKOMMEN?

Wir hatten in der Vergangenheit einmal den Fall, dass ein Mitarbeiter sich wiederholt abfällig gegenüber ei-

nem Kollegen mit Migrationshintergrund geäußert hat. Als mir das zu Ohren kam, habe ich ihm – aber natürlich auch dem ganzen Team – deutlich gemacht, dass so etwas keinen Platz bei uns hat. Ich dulde in meinem Laden keinen Rassismus – Punkt. Das Arbeitsverhältnis mit diesem Mitarbeiter ist dann auch unter anderem aus diesem Grund beendet worden. Ich glaube zutiefst daran, dass alle Menschen gleich auf die Welt kommen und Wertschätzung verdienen. Diesen Wert verteidige ich in meinem Unternehmen mit allen Konsequenzen. Auch wenn ich mir die aktuelle politische und gesellschaftliche Lage so anschau, in der gewisse Grenzen überschritten werden, denke ich, da müssen wir gegenhalten. •

**AUCH IN IHRER FUNKTION BEIM MALER-
UND LACKIERERINNUNGSVERBAND
WESTFALEN HABEN SIE AUF DAS
POTENZIAL VON MITARBEITER*INNEN
MIT MIGRATIONS- UND FLUCHTHINTER-
GRUND HINGEWIESEN. WARUM WAR
IHNEN DAS EIN ANLIEGEN?**

Das Handwerk braucht guten Nachwuchs, deshalb haben wir als Verband die Kampagne „Werde Maler!“ ins Leben gerufen. Unser ghanaischer Azubi Joel war dann eines der drei Models für die Kampagne – zum einen, weil er ein sympathisches Model abgab und zum anderen, weil wir genau diesen Aspekt betonen wollten. Wir sind darauf angewiesen, unsere Belegschaften multikulturell aufzustellen, allein schon deshalb, weil auch die Kundschaft immer multikultureller wird. Außerdem können wir den Fachkräftebedarf ohne Neuzuwanderer gar nicht decken. Insgesamt können wir davon nur profitieren – auch ganz praktisch, z.B. durch die verschiedenen Sprachkompetenzen der Kollegen, die gerade auf Großbaustellen oder bei Aufträgen im Ausland von großem Nutzen sind. •

**KOMMT ES VOR, DASS DIE
AUFTRAGGEBER*INNEN AUF DIE
KULTURELLE VIELFALT IN IHREM
TEAM REAGIEREN?**

Es gab tatsächlich schon mal Privatkunden, für die ein schwarzer Maler im ersten Moment ungewöhnlich war. Es waren dann allerdings auch genau diese Kunden, die nach Auftragsende ungefragt eine hohe Zufriedenheit zurückmeldeten. Insbesondere die Wertschätzung von per-

sönlichem Eigentum, die Freundlichkeit und den Servicegedanken unseres Mitarbeiters erlebten sie als besonders stark ausgeprägt. •

**TEILEN SIE DIESE BEOBACHTUNG?
WÜRDEN SIE IHRE AUSZUBILDENDEN
MIT FLUCHTHINTERGRUND
AUCH ALS BESONDERS ENGAGIERT
BESCHREIBEN?**

Eine hohe Arbeitsmoral und einen besonderen Willen, es zu schaffen, kann ich ihnen attestieren, ja. Diese Grundfreude darüber, arbeiten zu dürfen, ist schon toll zu beobachten. Gleichzeitig ist es eine gigantische Leistung, die diese jungen Menschen erbringen: Sie sind bestimmt zehn Stunden am Tag außer Haus, arbeiten körperlich, führen ihr Berichtsheft, lernen für die Berufsschule und erlernen zusätzlich noch die deutsche Sprache – das ist wirklich ein beachtlicher Einsatz. •



**WAS WÜRDEN SIE ANDEREN
UNTERNEHMER*INNEN IN PUNKTO
KULTURELLE VIELFALT RATEN?**

Ich würde ihnen raten, wirklich Unternehmer zu sein und nicht nur Selbstständige. Als Unternehmer geht es nicht nur darum, sein tägliches Brot zu verdienen, sondern auch seiner sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Ich kann nur jeden ermutigen, diese Herausforderung anzunehmen, denn man bekommt viel zurück. Nicht nur aus unternehmerischer Sicht, sondern auch menschlich. •

»»»

Mit seinen drei Marken Malerhandwerk, Raumkreation und Vital-Konzept ist die Uwe Walter Gruppe mehr als ein klassischer Malerbetrieb. Das Unternehmen bündelt gealltes fachliches Know-how mit Service, innovativen Produkten und viel Kreativität. •

»»»

Uwe Walter GmbH
Meinbergstraße 69/71
44269 Dortmund
Tel.: 0231 42 78 57 05
info@malerhandwerk-
uwe-walter.de
www.uwe-walter-gmbh.de



WERTE GEMEINSAM DEFINIEREN, GEMEINSAM LEBEN

BÄREN-APOTHEKE SELM

Bild oben: Tanja Adick mit ihrem Apotheker-Kollegen Francis Tsafack Fouekeng
Bild rechts: Tanja Adick, Inhaberin Bären-Apotheke Selm

Eine Bank mit Engelsflügeln lädt zum Verschnaufen ein, ein kleines Karussell und eine Malwand bieten Kindern Beschäftigung – betritt man die Bären-Apotheke in Selm merkt man schnell, hier geht es nicht nur um den schnellen Verkauf von Arzneimitteln. „Guten Morgen, Herr Meier,“ begrüßt die Mitarbeiterin hinter der Theke einen älteren Herrn, „Ach, meine Liebe, ich komme zu Ihnen,“ freut der sich und sucht in seinen Jackentaschen nach einem Rezept. Für die warme Atmosphäre im Verkaufsraum sind Tanja Adick und ihr Team verantwortlich. Adick ist Inhaberin zweier Apotheken in Selm, Chefin von 43 Mitarbeiter*innen – etwa die Hälfte davon mit Migrationshintergrund. Mit ihr haben wir über die Bedeutung von gemeinsamen Werten gesprochen – und wie sie diese für ihr Unternehmen ermittelt hat. •

FRAU ADICK, WELCHEN STELLENWERT HAT KULTURELLE VIELFALT IN IHREM UNTERNEHMEN?

Wir haben die Vielfalt unserer Mitarbeitenden schon immer als eine Bereicherung begriffen. Unterschiedliche Kulturen, Hintergründe, Sprachen, Einstellungen aber auch Mitarbeitende verschiedenen Alters oder

Geschlechts bringen verschiedene Perspektiven in unsere Bärenfamilie, von denen wir lernen können. Deshalb ist „Vielfalt“ auch der zentrale Begriff in unserem Wertebaum. •

WERTEBAUM? WAS HABEN WIR UNS DARUNTER VORZUSTELLEN?

Uns war es wichtig, eine Unternehmenskultur zu etablieren, die von Offenheit und Wertschätzung geprägt ist. Wir verbringen viel Zeit gemeinsam, da ist es wichtig, nach gemeinsamen Werten zu handeln. Hierbei geht es uns aber nicht darum, Werte „von oben herab“ vorzugeben, sondern zu ermitteln, welche Werte uns im Team wichtig sind. Deshalb haben wir in verschiedenen Teamsitzungen genau daran gearbeitet: Alle Mitarbeitenden waren aufgerufen, die für sie wichtigsten zehn Werte aufzulisten. Aus diesen individuellen Listen haben wir dann den gemeinsamen Nenner herauskristallisiert und unseren gemeinsamen Wertebaum gestaltet. Und als zentralen Wert die Vielfalt in den Mittelpunkt gesetzt: Denn wir sind nun mal alle unterschiedlich mit unseren Prägungen, Vorstellungen und

Potenzialen. Und nur wenn wir diese Vielfalt auch wertschätzen, kann sie sich auch im Team entfalten. •

AN DER FIRMPHILOSOPHIE HABEN ALSO ALLE EIN WENIG MITGESCHRIEBEN...

... genau! Bei uns soll jede*r gleichermaßen Teil der Familie sein und mitbestimmen. Ob Muttersprachler oder nicht, ob Kurier oder Apothekerin, ganz egal. •

SO EINE VIELFALT, IN DER ALLE MITREDEN, KANN ABER DOCH MITUNTER AUCH KOMPLIZIERT SEIN. GIBT ES DA AUCH MAL REIBEREIEN?

Im Gegenteil: Wir akzeptieren uns alle gegenseitig und verwöhnen uns auch mal mit verschiedenen kulinarischen Leckereien, es ist eher interessant und bereichernd. Voraussetzung ist natürlich eine grundsätzliche Offenheit, die wir alle mitbringen müssen und nicht nur vom Gegenüber erwarten dürfen. Ich erinnere mich an einen schönen Moment auf unserer letzten Weihnachtsfeier: Da hatten sich einige Kolleg*innen überlegt, dass wir ein Weihnachtslied gemeinsam in verschiedenen Sprachen singen könnten. Die Besonderheit des Momentes entstand vor allem dadurch, dass auch wirklich alle in allen Sprachen gesungen haben – auch ich habe z.B. so gut es ging auf Türkisch mitgesungen, ohne der Sprache mächtig zu sein. Aber genau in diesem füreinander Bemühen und dem Interesse aneinander liegt der Schlüssel. •

FÜR IHR TEAM IST DIE KULTURELLE VIELFALT ALSO SEHR POSITIV BESETZT. SEHEN SIE DENN DARIN AUCH VORTEILE FÜR DEN UNTERNEHMENSERFOLG?

Unbedingt, denn eines ist klar: Unsere Kundschaft fühlt sich in unserer Apotheke wohler, wenn sie sich selbst auch im Verkaufspersonal repräsentiert sieht – Frauen, Männer, verschiedene Kulturen, Hautfarben, Religionen, unterschiedliche Altersgruppen. Und auch ganz praktische Nutzen hat die Vielfalt auch: Kund*innen können bei uns in vielen verschiedenen Sprachen beraten werden und sich so im Zweifelsfall besser verständigen. Gerade beim sensiblen Thema Gesundheit ist das ein immenser Vorteil. Gleichzeitig bringt

eine vielfältige Belegschaft auch verschiedene Perspektiven und Kulturkompetenzen mit sich: Die Kolleg*innen wissen, bei welchen Themen sie vielleicht mehr Fingerspitzengefühl im Gespräch mit ihren Kund*innen haben müssen. Oder haben gute Ideen für neue Kundenaktionen – wie zum Beispiel in der Vergangenheit anlässlich des Ramadanfestes. •



MACHEN SIE IHRE KUND*INNEN UND DIE ÖFFENTLICHKEIT AUF DIE KULTURELLE VIELFALT IHRER BELEGSCHAFT BEWUSST AUFMERKSAM?

Ich denke, diese wird sichtbar, sobald man unsere Ladenlokale betritt, denn hinterm Tresen steht mal unser Apotheker aus Kamerun, mal läuft unsere PTA mit Kopftuch durch die Apotheke, mal berät die Kollegin ihren Stammkunden auf Russisch. Aber klar, wir kommunizieren unsere Vielfalt auch nach außen: So haben wir uns beispielsweise in den Flüchtlingsunterkünften vorgestellt, damit die Geflüchteten wissen, dass sie bei uns willkommen sind und ggf. in ihrer Muttersprache beraten werden können. •

»»»

Unter dem Motto „Mehr als nur eine Apotheke“ bietet die Bären-Apotheke in Selm – neben kompetenter und freundlicher Beratung – zahlreiche Aktionen zu verschiedenen Gesundheitsthemen sowie attraktive Monatsangebote. Eine ganzheitliche und individuelle Beratung zu allen Arzneimittelfragen, aber auch die Freude am Umgang mit den Kund*innen zählt das Unternehmen zu seinen Grundpfeilern. •

»»»

Bären-Apotheke am Selmer Zentrum
Kreistraße 59 – 61
59379 Selm
Tel.: 02592 97 78 80
am-selmer-zentrum@baeren-apotheken.de

Bären-Apotheke Selm
Ludgerstraße 67
59379 Selm
Tel.: 02592 91 16 0
selm@baeren-apotheken.de
www.baeren-apotheken.de



„GEHT NICHT GIBT'S NICHT“

BÄCKEREI KANNE

Bild oben: Kanne-Mitarbeiter*innen Eric Mavuta-Kungo, Love Osabu-Kle und Alaa Abdala (Archivbild)
Bild rechts: Hannah Kanne, Personalleiterin Bäckerei Kanne

Vanillekipferl, Spekulatius und Stollenkonfekt wechseln sich auf den Blechen ab, die auf mehreren Wägen darauf warten, in die Filialen gebracht zu werden. Die Schokoliermaschine läuft auf Hochbetrieb – auch die Dominosteine müssen fertig werden. Obwohl es die ruhigere Tagesschicht ist, herrscht geschäftiges Treiben; wie es hier in der fürs Bäckereihandwerk so entscheidenden Nachtschicht so zugeht, kann man nur erahnen. Und hier treten also Geflüchtete mit wenig Sprachkenntnissen ihre Ausbildung oder Studentinnen aus Indonesien ihr Praktikum an? Darüber wie das gelingt und wie diese Vielfalt zu einem traditionsbewussten Familienunternehmen passt, haben wir uns mit Hannah Kanne unterhalten. •

FRAU KANNE, IHRE NÄCHSTEN ZWEI AUSZUBILDENDEN SIND AKTUELL NOCH GAR NICHT IN DEUTSCHLAND – WAS STECKT DAHINTER?

Ja, das stimmt. Zwei junge Männer aus Marokko haben sich bei uns für eine Bäckerlehre beworben. Ihre Bewerbungen waren sehr vielversprechend, weshalb wir ge-

rade dabei sind, die Bedingungen dafür zu klären, dass sie zu uns kommen können. Zum Beispiel müssen wir ihnen eine Wohnung stellen, sowas hatten wir bisher noch nie. Aber auch das kriegen wir gelöst. •

SO WIE SIE ES DARSTELLEN, KLINGT ES GANZ SELBSTVERSTÄNDLICH...

Ist es für uns auch. Wenn sich jemand bei uns bewirbt, ist für uns zunächst die Motivation ausschlaggebend. Im Gespräch mit jungen Leuten sage ich immer „Wenn ihr wirklich bei uns arbeiten wollt, finden wir immer einen Weg.“ Wir sehen als erstes den Menschen in den Bewerber*innen, alles andere ist erstmal sekundär – das war schon immer so. Und wer schon vor 30 Jahren kulturell vielfältig eingestellt hat, der scheut sich auch heute nicht, Personal aus dem Ausland einzustellen oder Geflüchteten einen Ausbildungsplatz zu geben. •

WÜRDEN SIE ALSO SAGEN, ES IST EINE BEWÄHRTE STRATEGIE?

Also es ist nicht so, dass wir zuerst ein Konzept erarbeitet hätten und dann gesagt hätten „Jetzt sind wir in der Lage, einen Geflüchteten einzustellen.“ Wir sind prinzipiell so eingestellt, dass wir immer erstmal machen und nicht Gründe suchen, warum etwas vielleicht problematisch werden könnte. So war es auch, als wir vor vier Jahren die Anfrage bekamen, ob wir Praktikumsplätze für Studentinnen aus Jakarta anbieten möchten. Natürlich ist das erstmal eine Herausforderung: Unser Personal in der Backstube spricht kein fließendes Englisch, die Indonesierinnen kein Deutsch. Aber die offene Grundhaltung der Unternehmensführung überträgt sich auch auf die Mitarbeitenden und wenn die Praktikantinnen eine Woche hier sind, haben die die Verständigung in der Backstube schon untereinander gelöst. Der Bäcker spricht mit Händen und Füßen Englisch und die Praktikantinnen grüßen alle mit einem breiten Lächeln und mit „Mahlzeit!“ •

DIE PRAKTIKANTINNEN SIND DANN ABER IN DER REGEL NACH EINER KURZEN ZEIT WIEDER WEG. WIE SIEHT ES BEI DENJENIGEN AUS, DIE SIE LÄNGERFRISTIG IN DEN BETRIEB INTEGRIEREN MÖCHTEN, ZUM BEISPIEL BEI DEN AUSZUBILDENDEN MIT FLUCHTHINTERGRUND?

Aus der Kooperation mit der Universität in Indonesien haben wir als Unternehmen viel gelernt: Die Belegschaft war bereit umzudenken und sich darauf einzulassen. Das Experiment hat gezeigt, dass der Spruch „Geht nicht gibt's nicht“, der hier seit Generationen gilt, auch an dieser Stelle zutreffend ist. Hindernisse, egal ob sie sprachlicher Natur sind oder dass kein Schulabschluss vorliegt, sind für uns erstmal kein Thema, wenn wir in den Menschen den Willen sehen, sich hier einzubringen. Und das ist bei unseren Mitarbeitenden mit Fluchtgeschichte absolut der Fall. Ich weiß noch, wie ich Love damals im Foyer kennengelernt habe, sie kam aus Ghana, hatte keine Papiere, sprach nur gebrochenes Englisch. Aber sie wollte unbedingt arbeiten. Erst hat sie bei uns gejobbt, nachher ist sie in die Ausbildung gegangen. Nun ist sie fast fertig und freut sich, eine Perspektive zu haben – und als Bäckerin ihren fünf Kindern die besten Geburtstagstorten backen zu können. Oder Sayed, der seine Familie im Syrienkrieg verloren hat, und dem wir erst einen Job, dann eine Ausbildungsstelle gegeben haben. Wir haben ihm geholfen,

eine Wohnung zu finden, dann fand er Anschluss im Fußballverein. In der Ausbildung haben wir sein künstlerisches Talent erkannt und ihn in der Konditorei eingesetzt. Inzwischen ist aus dem schüchternen jungen Mann ein selbstbewusster, voll integrierter und zufriedener Mitarbeiter geworden – das zu sehen macht mich natürlich stolz und glücklich. •



WAS BRAUCHT ES DENN – NEBEN DER RICHTIGEN UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE – DAFÜR, DASS DAS GELINGT?

Man muss sich selbst, dem Unternehmen und der Belegschaft – aber auch den Bewerber*innen – etwas mehr zutrauen und nicht zu viel Respekt vor dem nächsten Schritt haben. Und ich kann nur dazu raten, sich gut zu vernetzen. Die Azubis werden ja mit Formularen bombardiert, damit kann man sie nicht alleine lassen – ich glaube, ich hätte als junger Mensch in einem fremden Land bei so viel Bürokratie kapituliert. Aber auch Unternehmen sollten sich nicht scheuen, bei entsprechenden Stellen anzurufen und nach Tipps und Hilfe zu fragen. •

WELCHE VORTEILE FÜR IHR UNTERNEHMEN SEHEN SIE DENN – NEBEN DEM BEHEBEN DES FACHKRÄFTEMANGELS – IN DER KULTURELLEN VIELFALT IHRER BELEGSCHAFT?

Wir merken, dass die Vielfalt das ganze Team sensibilisiert hat: Hier hat quasi jede*r seine*ihre eigene Geschichte, da machen wir keine Unterschiede, und dann ist da der eine, da weiß man, der braucht einen Raum, wo er beten kann, bei einem anderen bekommen wir mit, dass er die Fastenzeit einhält. Je vielfältiger diese Bedürfnisse und Eigenschaften geworden

sind, desto größer ist die Akzeptanz im Team geworden – nicht nur für kulturelle Vielfalt, sondern für das „Verschiedensein“ insgesamt. •

ZEIGT AUCH DIE KANNE-KUNDSCHAFT DIESE AKZEPTANZ?

Ja, auf jeden Fall. Unser Verkaufspersonal ist so vielfältig wie die Gesellschaft: Männer, Frauen, Kopftuch, Tattoos und Piercings, verschiedene Hautfarben, unterschiedliche Altersgruppen... Ich sehe das als Vorteil, denn die Kundschaft findet sich selbst in unserer Belegschaft wieder. Hin und wieder mal gibt es auch Kund*innen, die das nicht gut finden – aber die müssen dann schlicht woanders einkaufen gehen. Wir stehen 100prozentig hinter unseren Mitarbeitenden, so wie sie sind. Bei solchen Kundenbeschwerden sind es zuallererst die Teams in unseren Filialen, die zu ihren Kolleg*innen halten – auf diesen Zusammenhalt sind wir stolz. •

»» Die Traditionsbäckerei Kanne verbindet auf ihrem Firmengelände in Lünen Elemente einer klassischen Handwerksbäckerei mit modernen Unternehmenskonzepten. Gegründet 1904 beschäftigt das Unternehmen heute rund 400 Mitarbeitende auf rund 4500 qm Produktionsfläche und 27 Filialen mit Cafés in Lünen, Selm, Oberaden, Werne, Dortmund und Kamen. •

»» Bäckerei Wilhelm Kanne GmbH & Co. KG
Im Geistwinkel 40
44534 Lünen
Tel.: +49 2306 75 66 00
info@baeckerei-kanne.de
www.baeckerei-kanne.de



MOTIVATION, DIE ANSTECKT

COMUNITA SENIORENRESIDENZEN GMBH, SENIORENHAUS SOPHIA

Bild oben: Die Pflegerinnen in Ausbildung, Salva Hussain und Snezhana Balci mit den Bewohner*innen Rosemarie Hildebrandt, Einrichtungsleitung Seniorenhaus Sophia

Ein Interview in einem Seniorenzentrum ist in Zeiten einer Pandemie etwas Besonderes: Maske, Desinfektion, Fieber messen, Daten hinterlassen. Ein Besuch des Wohnbereichs ist natürlich nicht möglich, immerhin aber eine Begegnung mit einigen Senior*innen im Foyer. An der Tafel ist der Bingo-Nachmittag mit Waffeln angekündigt, die Pfleger*innen scherzen gerade mit einem Bewohner über den Ausgang des letzten BVB-Spiels. Eine Momentaufnahme von Leichtigkeit in einem Beruf, der insgesamt sehr fordernd ist und nicht zuletzt deshalb unter einem Fachkräftemangel leidet. Wie sie diesem begegnet, erzählt uns Einrichtungsleitung Rosemarie Hildebrandt in ihrem Büro. •

FRAU HILDEBRANDT, EINE IHRER STRATEGIEN GEGEN DEN PERSONALMANGEL IST DIE GEZIELTE EINSTELLUNG VON MITARBEITENDEN MIT MIGRATIONS- UND FLUCHTHINTERGRUND. WIE KAM ES DAZU?

Wir wurden von dem Projekt „Starke Mütter – starke Unternehmen“ des Multikulturellen Forums angesprochen, ob wir uns vorstellen könnten, Müttern mit Migra-

tionshintergrund Praktikums- und Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Ich muss sagen, bei der Einstellung der ersten Projektteilnehmerin, Frau Farrici, waren die Teams durchaus skeptisch. Denn wir hatten zwar schon immer Mitarbeitende mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund – nur kamen diese bisher gebürtig aus Deutschland. Die anfänglichen Sprachhemmnisse der neuen Kollegin in der Kommunikation mit unseren Bewohner*innen bereiteten uns Sorge. Aber ich musste mich da eines Besseren belehren lassen: Frau Farrici hat sehr eindrucksvoll gezeigt, wie motiviert sie ist und wie schnell sie lernt. Daher kann ich nur sagen: Jeder und jedem eine Chance zu geben lohnt sich auf jeden Fall! •

WIE SIND SIE DER SKEPSIS IN DEN TEAMS BEGEGNET?

Wir haben viel mit den Mitarbeiter*innen gesprochen und haben Aufklärungsarbeit in den Teams geleistet. Dann hat sich eine Eigendynamik entwickelt, die Kolleg*innen haben die neuen an die Hand genommen, haben ihnen teilweise sogar privat geholfen, ihre Sprach-

kenntnisse zu verbessern. Die Teams haben das Schubladendenken schnell abgelegt und haben gesehen, welche Eigeninitiative die Kolleginnen mit Fluchthintergrund zeigen. Es war dann rasch ein Dialog auf Augenhöhe und eine gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung da. •

KLINGT NACH EINEM HAPPY END...

Mehr als das: Diese Mitarbeiterinnen sind unsere Zukunft. Zum einen zeigen sie eine hohe Identifikation mit unserer Einrichtung – sicher auch, weil sie die Chance schätzen, die ihnen hier geboten wurde. Zum anderen sind sie tolle Fachkräfte, von denen wir wahnsinnig profitieren. Bei manchen merkt man einfach auch, dass sie aus einer Kultur kommen, in der Senioren ganz anders wertgeschätzt werden als es vielleicht inzwischen bei uns der Fall ist. Sie erleben, dass ihre älteren Familienangehörigen in der Familie gepflegt werden und haben weniger Berührungsängste. Wir haben in Deutschland einen sehr tabubehafteten Blick auf das Altern, da können wir viel von ihnen lernen. Der Umgang, den Frau Farrici mit unseren Senior*innen pflegt, der kommt aus tiefstem Herzen. Sie ist mehr als 100% davon überzeugt, in diesem Beruf richtig zu sein – und das transportiert sie jeden Tag in ihr Team und steckt alle mit ihrer Motivation an. •

INSGESAMT ALSO EIN SEHR REIBUNGSLOSER UND ERFOLGREICHER VERLAUF.

Ja, insgesamt kann man das wohl so sagen. Frau Farrici hat inzwischen ihre Ausbildung mit einem tollen Examen beendet und ist unverzichtbarer Teil unseres Teams. Aber natürlich war das vor allem für sie alles andere als einfach. Es ist eine große Herausforderung, in einem neuen Land eine Ausbildung zu absolvieren, Arbeit, Berufsschule, Spracherwerb und das Familienleben unter einen Hut zu bringen. Und dann kam noch hinzu, dass ihrem Mann und ihren Kindern zwischenzeitlich die Abschiebung drohte – sie selbst hatte ja durch die Ausbildung einen gesicherten Aufenthalt. So etwas belastet die Mitarbeitenden natürlich enorm. Auch für uns als Arbeitgeber war das eine sehr schwierige Zeit: Wir mussten fürchten, dass wir diese engagierte Mitarbeiterin verlieren und hatten viele Diskussionen mit der Ausländerbehörde. Es ist verrückt: Schon vor Corona war der

Politik klar, dass wir einen Fachkräftemangel haben, es wurden Pflegekräfte aus dem Ausland angeworben. Auf der anderen Seite bange hier erwachsene Frauen, die mit beiden Beinen im Leben stehen, die eine Zukunft für sich und ihre Familien hier aufbauen und eine große Motivation für den Pflegeberuf mitbringen, ob sie hierbleiben dürfen. Dieses Paradoxon kann ich einfach nicht verstehen. •



UND DIE BEWOHNER*INNEN? WIE SEHEN SIE DIE KULTURELLE VIELFALT IN IHRER EINRICHTUNG?

Die Bewohnerschaft wird ja selbst immer multikultureller, insofern ist es für uns von Vorteil, dass wir eine kulturell vielfältige Belegschaft haben. So können sie sich in ihrer Muttersprache verständigen und werden von Menschen gepflegt, die ihre kulturellen Gepflogenheiten kennen. Gleiches gilt für die Angehörigen, zum Beispiel in einem Sterbefall können die Kolleg*innen dann besser einordnen, wie sich der Umgang mit Tod und Trauer in der Familie gestaltet. Vereinzelt gibt es auch Bewohner*innen, die Pflegekräfte mit Migrationshintergrund ablehnen. Das ist meist ein Generationenthema oder hängt manchmal auch mit einem demenziellen Krankheitsbild zusammen. Dass Bewohner*innen sich ihr Pflegepersonal „aussuchen“, erleben wir aber auch in Bezug auf andere Merkmale: Eine möchte nicht von einem Mann gepflegt werden, eine nicht von einer ganz jungen Pflegekraft, bei anderen stimmt die Chemie nicht. Hier ist es wichtig, miteinander ins Gespräch zu kommen, Vorurteile aus dem Weg zu räumen und den Mitarbeiter*innen deutlich zu machen, dass es nicht mit ihrer Person zu tun hat. Aber so ist es in der Pflege: Es passiert sehr viel auf der zwischenmenschlichen Ebene und bedarf viel Fingerspitzengefühl. •

»»»

Das Comunita Seniorenhaus Sophia in Bergkamen ist ein neues, familiär gehaltenes, freundliches und offenes Haus. Mit hellen und freundlichen Wohnbereichen, einem großzügigen Innenhof und einem großen Veranstaltungsraum bietet es vielfältige Begegnungsmöglichkeiten in positiver Atmosphäre. Die Kooperation mit einer Reha-Einrichtung ist ebenso Bestandteil des Versorgungskonzeptes wie die ärztliche und therapeutische Behandlungen. •

»»»

Comunita Seniorenresidenzen GmbH Seniorenhaus Sophia Lüttke Holz 26 59192 Bergkamen Tel.: 02307 96 42 401 hl-sophia@comunita-seniorenhaeuser.de www.comunita-seniorenhaeuser.de

HABEN SIE DIE ERFOLGS- GESCHICHTEN INSPIRIERT?

SEIEN SIE SICH SICHER: DAS KANN IHR UNTERNEHMEN AUCH!

Die Portraits kleiner und mittelständischer Unternehmen aus unserer Broschüre waren bereits voller Anregungen für ein vielfaltsorientiertes Personalmanagement. Mit weiteren Tipps aus der Praxis möchten wir abschließen – und laden Sie herzlich ein, bei Interesse uns zu kontaktieren und Teil des Netzwerks rund um den Interkulturellen Wirtschaftspreis zu werden! •



»Die Grundlage ist eine offene Unternehmenskultur, die alle Mitarbeiter wertschätzt. Bei Materna ist dies bereits seit der Gründung ein wichtiger Unternehmenswert. Uns hat es geholfen, mit unserer Arbeitgebermarke transparent zu vermitteln, wie es sich anfühlt, in unserem Unternehmen zu arbeiten. Wir zeigen Menschen, die bei uns arbeiten und vermitteln, dass wir eine sehr offene Unternehmenskultur pflegen.«

MARTIN WIBBE
Vorstandsvorsitzender und
CEO der Materna-Gruppe



»Pflegen Sie eine motivierende und inspirierende Unternehmenskultur und seien Sie offen für Neues und unterschiedliche Ideen. Wenn MitarbeiterInnen begeistert von ihrer Arbeit berichten, bewerben sich viel mehr tolle Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen bei Ihnen.«

MARIE-CHRISTINE OSTERMANN
Geschäftsführende Gesellschafterin
Rullko Großeinkauf GmbH & Co. KG



»Beobachten Sie Mitarbeitende, die mit einem Sprachdefizit gestartet sind. Sobald sie in den kleinzelligen Unternehmensstrukturen (z.B. Meister, Geselle, Azubi) die deutsche Sprache besser anwenden können, werden diese hochmotivierte Mitarbeitende.«

JOAN HENDRIK RÜSCHKAMP
Inhaber Autohaus Rüschkamp



»Internationalisierung passiert nicht auf dem Papier und es reicht nicht aus, Texte in Fremdsprachen zu übersetzen. Internationalisierung und kulturelle Vielfalt müssen gelebt werden. Im Fokus sollte der Austausch mit Menschen unterschiedlicher Herkunft stehen. Themen von globalem Interesse müssen in der Unternehmenspolitik Berücksichtigung finden.«

PROF. DR. KLAUS ZEPPENFELD
Präsident Hochschule Hamm-Lippstadt



»Jetzt anfangen! Bestandsaufnahme zuerst. Die klare Entscheidung der Unternehmensspitze für Diversity und unbedingte Übernahme der Vorbildfunktion. Damit aber Vielfalt in all ihren Dimensionen nachhaltiges Element der Unternehmenskultur werden kann, müssen alle Mitarbeitenden überzeugt und mitgenommen werden. Also: Es ist kein Sprint, sondern ein Marathon. Kein Kuselthema, sondern leidenschaftliche und wertvolle Arbeit auf jeder Ebene. Der Erfolg lohnt alle Mühen.«

MANFRED KOSSACK
Beauftragter des OB für Vielfalt,
Toleranz und Demokratie Dortmund



»Wer kulturübergreifend denkt und global handelt, ist gut beraten, Menschen aller Geschlechter mit möglichst vielfältigen kulturellen und ethnischen Hintergründen für seine Sache zu begeistern. Gute Personalpolitik sollte daher schon beim Recruiting und in den Personalkampagnen immer die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln. Das gilt natürlich auch für eher lokal agierende Mittelständler, denn die demografische Entwicklung zeigt eindeutig: Das Personal der Zukunft ist bunt!«

DR. ANSGAR FENDEL
Geschäftsführer REMONDIS

