

Integration ausländischer Fachkräfte – zentrale Erkenntnisse und Transfermöglichkeiten

Ramona Heinz

Betriebswirtschaftliches Forschungszentrum
für Fragen der Mittelständischen Wirtschaft e.V.
an der Universität Bayreuth

3. Oberfränkischer Personal- und Praxistag 2016

- ⇒ Zuwanderung als Möglichkeit, dem demografischen Wandel (Fachkräfteengpass) zu begegnen.
- ⇒ Zuwanderung führt zu kultureller Vielfalt in der Bevölkerung und in den Unternehmen.
- ⇒ Hohe Fluktuationsraten bei ausländischen Fach- und Führungskräften.

⇒ **Verbesserte Integration und professioneller Umgang mit kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz notwendig!**

Projekt EUDiM



- **Förderung:** Europäische Kommission, Home Affairs and Migration
- **Zeitraum:** 20 Monate (Dezember 2013 – August 2015)
- **Ziel:** Erfassung und Analyse des Umgangs mit kultureller Vielfalt in KMU und der Maßnahmen, die zur Integration qualifizierter Zuwanderer eingesetzt werden.
Identifikation von Hürden und Auswirkungen, um aus den Erkenntnissen Handlungsempfehlungen abzuleiten.



GES  Gabinet d'Estudis Socials



A photograph of a businessman in a dark suit and light-colored tie, pointing his right index finger directly at the viewer. The background is a blurred bokeh of warm, golden and purple lights.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

Was bringt Integration / das Management von kultureller Vielfalt?



Auf Unternehmensebene	
Leistung / Potenziale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verbesserte Unternehmensleistung ✓ Generierung neuer Ideen für Produkte und Dienstleistungen ✓ Identifikation und Nutzung neuer / ungekannter Potenziale ✓ Verbesserte Kundenakquise ✓ Identifikation und Gewinnung vielfältiger „Talente“
Außenwirkung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Imageverbesserung ✓ Positive Berichterstattung / gesteigerte PR Aktivitäten ✓ Gesteigerte Kundenzufriedenheit
Belegschaft / Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Konfliktreduzierung ✓ Verbessertes Arbeitsklima ✓ Reduktion von Fluktuation und Abwesenheitszeiten ✓ Verbesserte Personalrekrutierung ✓ Gesteigertes Qualifikationslevel der Belegschaft

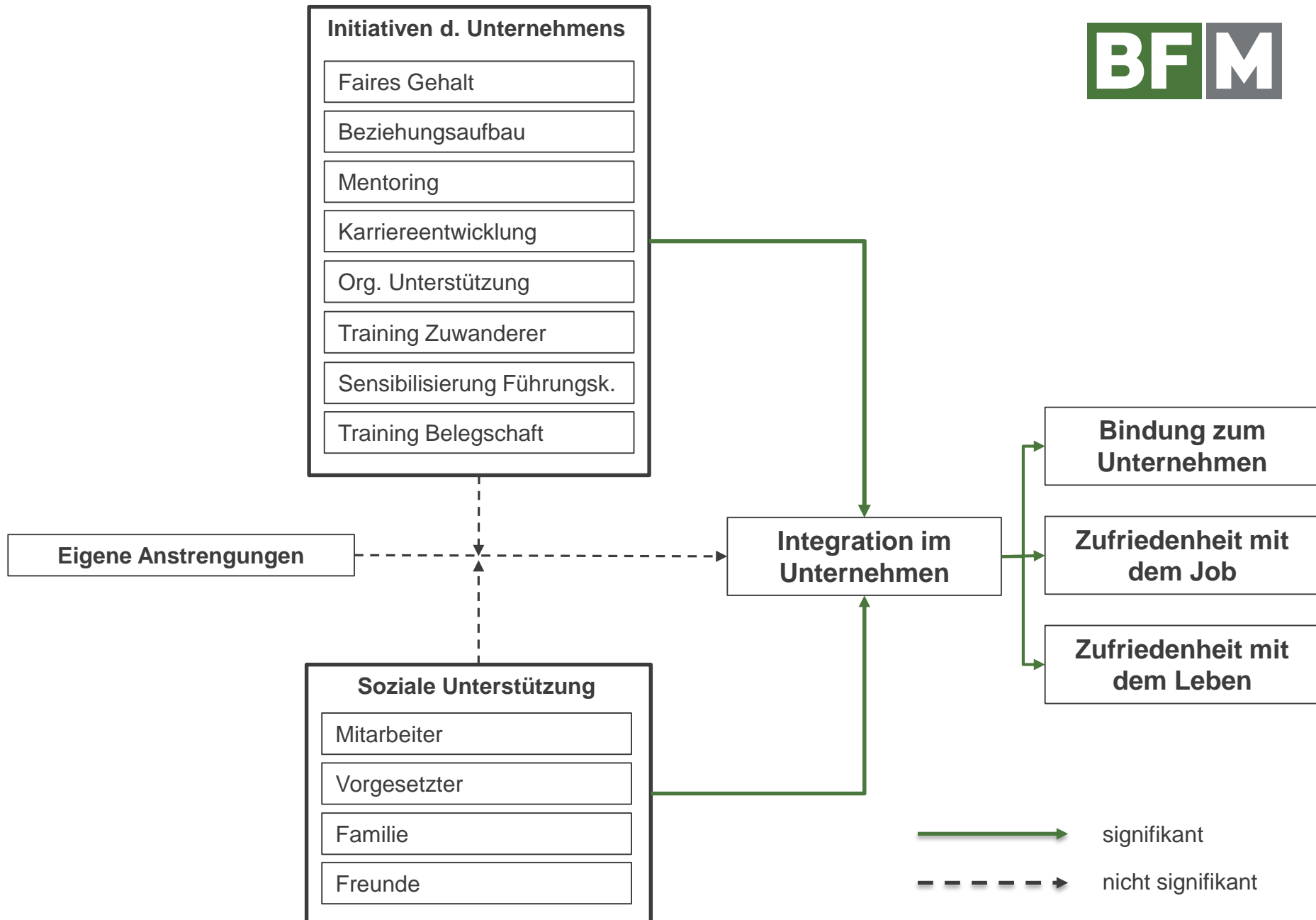
Auf Mitarbeiterenebene	
Anpassung	<p>Verbesserte Anpassung an das neue kulturelle Umfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kognitiv (Wissen/Kenntnisse) ✓ Affektiv (Gefühle und Emotionen) ✓ Verhaltensbasiert
Zufriedenheit	<p>Gesteigerte Zufriedenheit in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Karriere ✓ Arbeitsplatz / Job ✓ Leben insgesamt
Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verbesserte soziale Integration im Unternehmen ✓ Stärkere Bindung / stärkeres „commitment“ gegenüber dem Unternehmen. ✓ Weniger Überqualifizierung

Was sind zentrale Herausforderungen bei der Beschäftigung / Integration ausländischer Mitarbeiter?



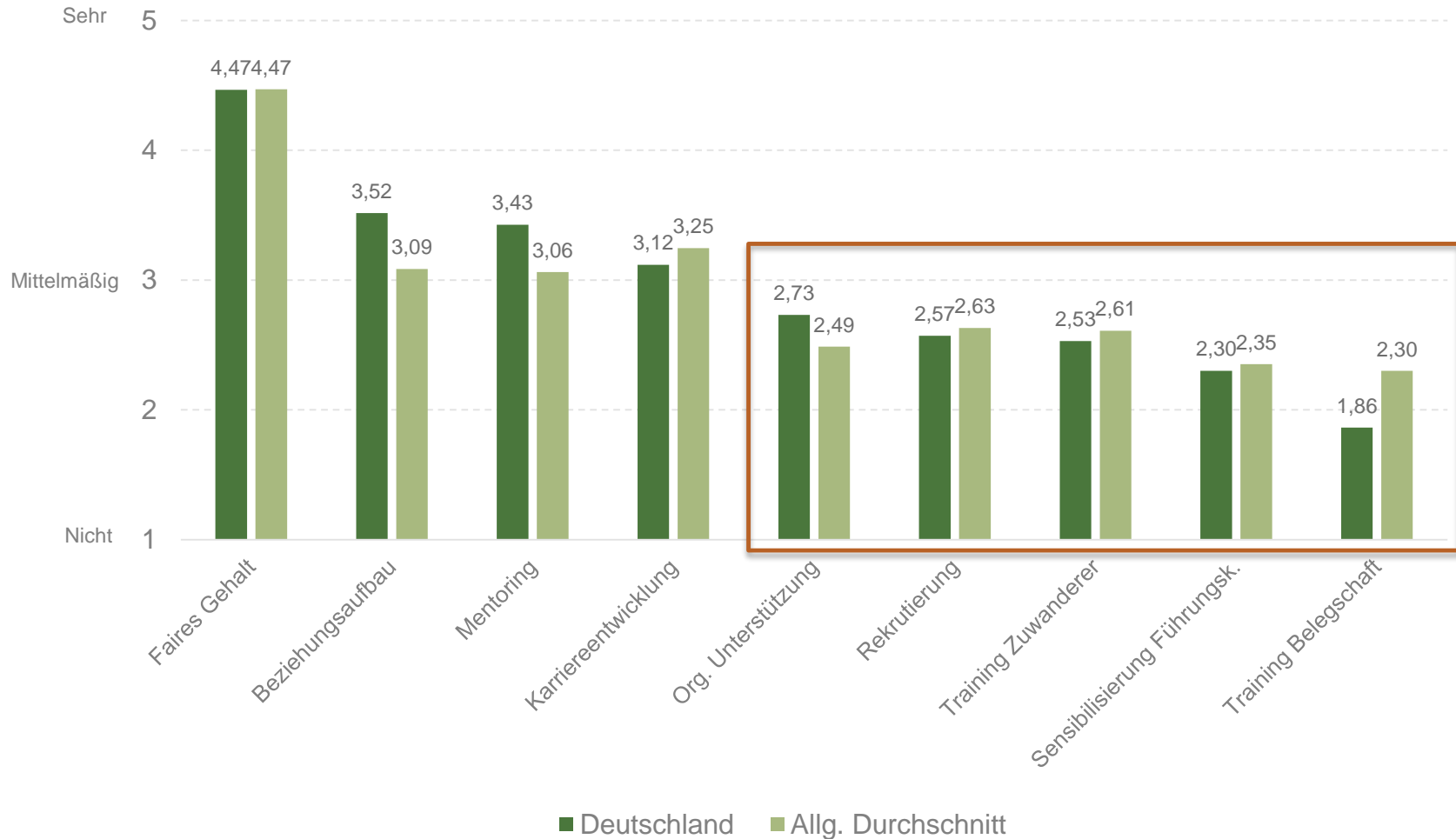
- Rekrutierungsprozess stellt ausländische Bewerber vor große Herausforderungen
- Sprachkenntnisse gelten als zentrale Barriere
- Integration am Arbeitsplatz ist zum Teil ungenügend / schwierig
- Soziale Integration ist schwieriger als die Integration in Arbeitsabläufe
- Familiäre / private Situation hat bedeutenden Einfluss auf die Integration
- Management von Vielfalt ist Management von Wandel im gesamten Unternehmen

Wie wichtig sind externe Unterstützung und Initiativen des Unternehmens
für die Integration?



(Wo) besteht Nachholbedarf?

Einsatz von Instrumenten zur Integration ausländischer Mitarbeiter und zum verbesserten Umgang mit kultureller Vielfalt



A photograph of a businessman in a dark suit and light-colored tie, pointing his right index finger directly at the viewer. The background is a blurred bokeh of warm, golden and purple lights.

FAZIT / TRANSFER

Ein umfassendes Konzept zum Umgang mit kultureller Vielfalt



Management **von** kultureller Vielfalt:

Bewusstsein und Respekt für kulturelle Unterschiede
in der Belegschaft fördern.

Management **für** kulturelle Vielfalt:

Eine vielfältige Belegschaft fördern und Gleichbehandlung
von allen Mitarbeitern sicherstellen.

Können Handlungsansätze transferiert werden?



Zugewanderte Fachkräfte	Handlungsansätze	Flüchtlinge
✓	(zu hohe) Anforderungen überdenken	✓
✓	Potenziale analysieren und nutzen	✓
✓	Willkommenskultur im Unternehmen fördern	✓
✓	Bestehende Belegschaft nicht außen vor lassen	✓
✓	Führungskräfte für die Aufgabe sensibilisieren	✓
✓	Soziale Integration unterstützen	✓
✓	Zuwanderer und Diversity Management als Investition betrachten	✓
✓	Ganzheitliches Konzept im Unternehmen entwickeln / strategische Herangehensweise	✓
✓	Netzwerke aufbauen / Gemeinschaftliches Vorgehen von Unternehmen	✓
✓	Unterstützung durch öffentliche Einrichtungen intensivieren / verstärkt kommunizieren	✓

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Betriebswirtschaftliches Forschungszentrum für Fragen der
mittelständischen Wirtschaft e.V.
an der Universität Bayreuth

Ramona Heinz

BF/M-Bayreuth
Mainstr.5
95444 Bayreuth
www.bfm-bayreuth.de

Telefon: 0921 530397-16
Telefax: 0921 530397-10
E-Mail: ramona.heinz@bfm-bayreuth.de