

Wettbewerb „Vielfalt gewinnt 2015“

Die Preisträger/innen (in alphabetischer Reihenfolge):

Bäckerei Konditorei Magnus Newzella; Lebensmittel/ Handwerk (100 Beschäftigte)

Die Bäckerei Newzella pflegt eine Unternehmenskultur der Integration. Im Rahmen der Personalentwicklung bietet die Geschäftsführung Menschen, die häufig von Auswahlprozessen ausgeschlossen sind, eine Chance. Sie unterstützt ihre Beschäftigten dabei, ihre Kompetenzen im Unternehmen weiterzuentwickeln. Hiervon profitieren unter anderem ältere Beschäftigte ohne jegliche Berufserfahrung sowie Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen.

Das Unternehmen engagiert sich zudem in unterschiedlichen Programmen und Netzwerken, wie „Joblingen“ und dem „Kooperationsnetzwerk Unternehmen der Region und Schulen (KURS)“, und bietet auf diesem Wege zusätzliche Praktika und Ausbildungsplätze an.

In seiner Personalplanung setzt die Bäckerei Newzella bewusst auf alters- und geschlechtsgemischte Teams, um den Erfahrungsaustausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Die Belegschaft zeichnet sich darüber hinaus durch unterschiedliche Kulturkreise aus, was gezielt auch für die Entwicklung von Produkten genutzt wird.

Eine flexible Anpassung der Arbeitszeiten ermöglicht Beruf und Familie auch unter den besonderen Bedingungen des Bäckerhandwerks vereinbaren zu können.

Aktive Einbindung zur Mitwirkung bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung sowie regelmäßiges Feedback zeugen von der Wertschätzung jedes Einzelnen und verbessern die Flexibilität und Leistungsfähigkeit des Betriebs.

Ansprechpartnerin: Sabine Newrzella

Bilfinger Wolfferts Gebäudetechnik Holding GmbH; Handwerk/ Technische Gebäudeausrüstung (299 Beschäftigte)

Bilfinger Wolfferts Gebäudetechnik ist ein Traditionsunternehmen mit innovativem Anspruch, das Vielfalt in der Belegschaft als klaren Unternehmensvorteil erkennt. Der Personalmarkt im Sektor Ingenieurwissenschaften ist sehr stark umworben. Mit dem strategischen Ansatz einer gezielten Frauenförderung eröffnet sich Bilfinger Wolfferts Gebäudetechnik den Zugang zu potenziellen Talenten.

Die gezielt forcierte internationale Belegschaft spiegelt die internationale Ausrichtung der Firma wider. Kostenlose Sprachkurse und Patenprogramme bieten neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund einen bestmöglichen Einstieg im Unternehmen und versetzt sie in die Lage die Herausforderungen besser zu bewältigen. Über die Möglichkeit von Auslandsaufenthalten, im Rahmen der Ausbildung, wird zudem schon früh eine hohe Sensibilität für die kulturellen Unterschiede und Bedürfnisse vermittelt.

Die eigene Abteilung Diversity im Mutter-Konzern sichert den strukturellen Rahmen und zeigt deutlich die Wichtigkeit des Themas für das Unternehmen.

So wird beispielsweise auch Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Bilfinger Wolfferts über einen Familienservice gefördert, der Unterstützung im Falle von pflegebedürftigen Angehörigen oder bei Engpässen in der Kinderbetreuung bietet.

Ansprechpartner: Horst Kever, Vorsitzender der Geschäftsführung

DIMDI - Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information; Öffentlicher Dienst des Bundes (131 Beschäftigte)

Zentraler Aspekt des Diversity-Managements des Deutschen Instituts für medizinische Dokumentation und Information ist die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Eine seit Jahren konstante beispielhafte Schwerbehinderungsquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 25 Prozent zeigt, dass Behinderung kein Einstellungshemmnis ist.

Im Rahmen der Personalakquise schaut das DIMDI bei der Wahl ihrer Beschäftigten weniger auf mögliche Einschränkungen als vielmehr auf die individuellen Stärken jedes Einzelnen. Bereits im Vorfeld wird alles daran gesetzt auch innerhalb der Belegschaft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu beteiligen und vorzubereiten.

Im Rahmen der Berufsausbildung setzt das DIMDI auf Tandem-Modelle von Menschen mit und ohne Handicap. Diese ermöglichen einerseits die Unterstützung von Auszubildenden mit spezifischen Förderungsbedarfen, gleichzeitig entwickeln sich aber auch Verantwortungsbewusstsein und Empathie bei dem oder der Auszubildenden, die die Paten-Rolle übernimmt.

Enorme Flexibilität und Rücksichtnahme auf die individuellen Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein wesentlicher Teil der wertschätzenden Unternehmenskultur und spiegelt sich auch in dem hohen Grad der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und einer hohen Telearbeitsquote wider.

*Ansprechpartner/in: Dr. Dietrich Kaiser, Direktor
alternativ: Dr. Hildegard Bossmann, Presse und Öffentlichkeitsarbeit*

Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e.V.; Kultur (7 Beschäftigte)

DOMiDs Arbeit wird durch einen multiperspektivischen Ansatz geprägt mit dem Bewusstsein, dass Migrationsgeschichte nur unter Bezugnahme vielfältiger Perspektiven erfasst werden kann. Dafür wurde ein Personalkonzept erstellt, das für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Migrationserfahrung sorgt.

DOMiD bietet Eingliederungsmöglichkeiten in das Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung oder sprachlichen Defiziten sowie für Flüchtlinge, indem der Verein gezielt Praktikumsplätze bei DOMiD oder bei Netzwerkpartnern von DOMiD vergibt. Der Verein

übernimmt für Flüchtlinge außerdem eine Lotsenfunktion und unterstützt auch bei bürokratischen Fragestellungen.

Mit der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und Home Office- Angeboten trägt DOMiD nicht nur der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung. Hiermit schafft das Unternehmen auch Raum für die persönliche Weiterbildung der Beschäftigten.

Ansprechpartner: Arnd Kolb, Geschäftsführer

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH; Dienstleistung (12 Beschäftigte)

Das seit 2013 in Köln ansässige Dienstleistungsunternehmen ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH fördert im Rahmen ihrer Personalprozesse und Personalpolitik gezielt die Vielfalt seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Dimensionen. 35 Prozent der Belegschaft weist einen Migrationshintergrund auf.

Die bewusst interkulturell ausgerichteten Teams spiegeln die Kundenseite von ebb wider, und schaffen aufgrund der unterschiedlichen Herangehensweisen und kulturellen Hintergründe eine Atmosphäre des kreativen Austauschs.

Altersgemischte Teams sorgen dafür, dass Kompetenzen und Stärken bestmöglich eingesetzt und Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer ermöglicht werden.

Die Geschäftsführerinnen des Unternehmens sind überzeugt – Vielfalt ist die Zukunft. Das im Unternehmen professionell eingesetzte Diversity Management stellt die offenen Organisationskultur und die damit verbundene Wertschätzung jedes Einzelnen sicher. Auch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, bewusst divers formulierte Stellenanzeigen sowie das Engagement zum Deutschen Diversity Tag sprechen für diese Überzeugung.

Ansprechpartnerin: Christiane Tieben-Westkamp, Geschäftsführerin

Kliniken der Stadt Köln gGmbH; Gesundheit (3.250 Beschäftigte)

In der Zusammensetzung der Belegschaft bei den Kliniken der Stadt Köln spiegelt sich gelebte Vielfalt wider: Männer und Frauen jeden Alters, unterschiedlicher Herkunft und Kultur arbeiten erfolgreich Hand in Hand. Über 50 Nationalitäten sind im Unternehmen vertreten. Diese Vielfalt wird von der Geschäftsleitung bewusst gefördert und als Führungsaufgabe verstanden.

Allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden flexible Arbeitszeiten und -modelle angeboten, sodass die Beschäftigten ihre Work-Life-Balance mitgestalten können. Eine Kindertagesstätte vor Ort und zahlreiche Beratungsangebote zum Beispiel zum Thema „Pflege von Angehörigen“ ergänzen das Angebot.

Für eine gender- und diversity-gerechte Unternehmenskultur beteiligen sich die Kliniken am Projekt „INNOVATIV! Gemeinsam Führen mit Frauen“. Gemeinsam mit Unternehmen

unterschiedlicher Branchen und Größen arbeiten die Kliniken daran, den Anteil weiblicher Führungskräfte auf mittlerer und höherer Ebene zu steigern.

Mit dem im Jahr 2013 gegründeten LGBT-Netzwerk "OPEN", einem Netzwerk für alle Beschäftigten die sich in ihrer sexuellen Identität und Lebensweise von Heterosexualität unterscheiden, ist die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchieebenen gegeben sich aktiv in die Netzwerkarbeit einzubringen und sichtbar zu werden.

Ansprechpartner: Dr. Horst Kierdorf, Klinischer Direktor

SBK Sozial-Betriebe-Köln gGmbH; Gesundheit und Soziales (1.135 Beschäftigte)

Die Sozial-Betriebe-Köln bezeichnen sich selber als „Welt- und Köln-offen“.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von der Unternehmensleitung als Chance erkannt und als Ressource im Sinne des Unternehmens eingesetzt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus fast 50 Nationen mit ihren mannigfaltigen Erfahrungen, Perspektiven und sprachlichen Kompetenzen sind die Basis zur Umsetzung des Unternehmensziels einer kultursensiblen Pflege.

Das Vielfaltprinzip geht weit über ethnische Kategorien hinaus. Das Engagement in Lesben- und Schwulen-Netzwerken unterstreicht die offene Haltung des Unternehmens.

Kostenlose Angebote der Gesundheitsförderung und ein aktiv betriebenes Eingliederungsmanagement machen deutlich, dass der Unternehmensführung die Gesundheit aller Mitarbeitenden wichtig ist und helfen dabei die Leistungsfähigkeit der Pflegekräfte langfristig sicherzustellen.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Sozial-Betriebe-Köln ein wichtiger Anspruch. Hierfür bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Vor Ort befindet sich eine Kindertagesstätte deren Öffnungszeiten an den Schichtdienst des Pflegepersonals angepasst sind.

Ansprechpartner: Otto B. Ludorff, Geschäftsführer

subreport Verlag Schawe GmbH; Informationsdienstleistungen (49 Beschäftigte)

Die Geschäftsführung des Unternehmens subreport schätzt die bestehenden Unterschiede in Ihrer Belegschaft und ist der Überzeugung, dass diese einen besonderen Wert für das Unternehmen haben. Sie sieht in der Stärkung dieser Vielfalt eine gute Möglichkeit zur Förderung von Toleranz und Wertschätzung, aber auch zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse. Vor diesem Hintergrund werden gezielt gemischte Teams, im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Kultur, Religion und Behinderung gebildet.

Subreport setzt bei der Fachkräftesicherung auch auf Arbeitskräfte mit Behinderung. So sind seit langem zwei gehörlose Mitarbeiter im Team integriert.

Zur freien Ausübung der eigenen Religion auch während der Arbeitszeiten wurde ein Gebetsraum geschaffen, und so dem Wunsch der Mitarbeitenden wertschätzend begegnet.

Eine kostenfreie „Krabbelstube“ vor Ort ermöglicht Eltern eine bessere Balance zwischen Privat- und Berufsleben. Ein gemeinsamer Mittagstisch unterstützt die Kommunikation und den Erfahrungsaustausch untereinander und mit den Vorgesetzten.

Dieser bewusste und wertschätzende Umgang mit ihrem Personal ist Teil der Unternehmens- und Führungskultur. Sie fördert das Unternehmensklima in besonderer Weise und führt zu spürbaren Erfolgen der Produktivität, des Engagements der Beschäftigten.

Ansprechpartnerin: Edda Peters, Geschäftsführerin

Technowart Gesellschaft für technischen Wartungsdienst mbH; Handwerk (29 Beschäftigte)

Das Handwerksunternehmen legt im Rahmen ihrer Personalarbeit großes Augenmerk auf die Förderung altersgemischter und multikultureller Teams und schafft damit ein wertorientiertes Arbeitsumfeld für alle. Ziel ist es, die in der Vielfalt steckenden Potentiale zu realisieren.

Lebens- und berufserfahrene ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren im Betrieb und im Team hohe Wertschätzung. Stellenanzeigen richten sich auch gezielt an ältere Bewerberinnen und Bewerber. Mit der Möglichkeit einer weiteren Beschäftigung im geringeren Umfang nach dem offiziellen Ausscheiden wird für den Wissenstransfer im Unternehmen Sorge getragen

Technowart stellt sicher, dass keine Person aufgrund seines ethnischen Hintergrunds oder seiner Religion ausgeschlossen ist. So werden religiöse Vorgaben wie Fastenzeiten oder Kopfbedeckungen respektiert und im Arbeitsalltag integriert.

Über Teilzeitarbeit und gewährte Arbeitszeitkonten werden flexible Lösungen für unterschiedliche Lebenssituationen und familiäre Bedarfe geschaffen.

Das offene Betriebsklima erlaubt es allen Beschäftigten Wünsche nach Veränderung zu äußern.

Ansprechpartner: Volker Schütte, Geschäftsführer

Terbrüggen Showproduktion GmbH; Medien (9 Beschäftigte)

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichtete sich das Unternehmen Terbrüggen ein vorurteilsfreies und faires Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Geschäftsführung nutzt die vorhandenen Potenziale ihrer vielfältigen Belegschaft aktiv. Klare „Regeln für den Umgang miteinander“, zu denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen schriftlich bekennen, unterstützen die gelebte offene und tolerante Atmosphäre.

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Unternehmen für ihre Erfahrung und Kreativität wertgeschätzt und gezielt eingestellt.

Durch eine Kooperation mit einer Förderschule, ermöglicht das Unternehmen Praktika für die Schülerinnen und Schüler mit Handicap. So wurde zeitweise auch ein Vollzeit-Mitarbeiter mit Asperger Syndrom im Unternehmen beschäftigt.

Flexible Arbeitszeiten in allen Positionen sowie das Angebot, Kinder bei Betreuungsgängern mitbringen zu können, ermöglichen zudem eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ansprechpartnerin: Stephanie Terbrüggen, Geschäftsführerin

TÜV Rheinland ; Technische Dienstleistungen (2.500 Beschäftigte am Standort Köln)

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichtete sich die TÜV Rheinland AG zu einer Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist.

Das erfolgreiche Vielfaltsmanagement wird von der beim Vorstand angesiedelten Stabstelle Diversity strategisch gesteuert. Das im Unternehmen strukturell verankerte Diversity Konzept beschreibt konkrete Initiativen sowie Ziele und nimmt die Führungs- und Leitungsebene in Verantwortung. Vielfaltsförderung ist expliziter Teil der Fortbildungen und Coachings für Führungskräfte.

Das Unternehmen bietet zahlreiche Maßnahmen zum Thema „Work & Family“ wie einen Betriebskindergarten und flexible Arbeitszeitmodelle in allen Hierarchieebenen.

Eine gezielte und nachhaltige Frauenförderung, dem Engagement in vielen Frauen-Netzwerken sowie der Teilnahme am Girls Day sind Wegbereiter für mehr Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen. Mentoring-Programme für zukünftige Fach- und Führungsfrauen unterstützen das Ziel die geplante freiwillige Frauenquote im Unternehmen zu erreichen.

Die Geschäftsleitung setzt sich für einen bewussten Umgang mit der Diversität ihrer Belegschaft in all ihren Facetten aktiv ein und sieht in ihrem Engagement einen Schlüsselfaktor für den Unternehmenserfolg und die Zufriedenheit der Beschäftigten.

Ansprechpartnerin: Saskia Jakisch, Manager Diversity & Inclusion

we plan. GmbH; Personaldienstleistung (83 Beschäftigte)

Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft ist bei der we plan. GmbH fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Sie trägt aus Sicht des Personaldienstleistungsunternehmens erheblich zur unternehmerischen Stärke bei.

Die unterschiedlichen kulturellen sowie ethnischen Hintergründe und damit verschiedenen Perspektiven und Kompetenzen der Beschäftigten werden erkannt und wertgeschätzt. Sie werden unternehmerisch genutzt indem sich ein breiteres Kundenspektrum besser ansprechen lässt

Um ein konfliktfreies und kreatives Zusammenarbeiten zu stärken, setzt das Unternehmen unter anderem auf gemeinsames soziales Engagement in den Herkunftsländern seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So wird ein Bewusstsein für Vielfalt geschaffen und die notwendige Kompetenz für den Umgang mit Vielfalt vermittelt.

Zuverlässige Informationsstrukturen, Teammeetings und Trainingsprogramme dienen dem Austausch zwischen Führungskräften und Beschäftigten sowie der Kompetenzerweiterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit dieser wertschätzenden Führungspraxis unterstützt we plan. ihre Rekrutierungserfolge.

Ansprechpartnerin: Daniela Rippin, Koordinatorin Training & Personalentwicklung

Zentrum für Bildung, Kultur und Integration gGmbH; Bildung/ Kultur (26 Beschäftigte)

Das Zentrum für Bildung, Kultur und Integration fördert nicht nur die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sondern bietet Personen in Langzeitarbeitslosigkeit eine neue berufliche Perspektive. Hierfür pflegt das Zentrum eine enge Kooperation mit dem Jobcenter und schafft Arbeitsplätze für beispielsweise alleinerziehende Eltern.

Auch die Kooperation mit dem Berufskolleg Ehrenfeld, insbesondere mit der internationalen Klasse, trägt zur Vielfalt in der Organisation bei. Neben den speziellen Integrationsangeboten für die Beschäftigten mit Behinderung bietet das Zentrum auch Unterricht in „Deutsch als Fremdsprache“ durch eine eigene Sozialpädagogin an.

In allen Arbeitsbereichen wird bewusst auf eine Ausgewogenheit der Generationen geachtet. Dies befördert den gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch aber auch das gegenseitige Verständnis für die unterschiedlichen Lebenslagen ältere und jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Eine eigens entwickelte werteorientierte Balanced Scorecard unterstützt dabei die Unternehmenssteuerung im Sinne eines „sozialen und vielfältigen“ Unternehmens und verdeutlicht auch die strategische Bedeutung des Themas in der Organisation. Ergänzt wird das Ganze durch ein implementiertes Patenmodell, über das neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt begleitet und unterstützt werden.

Ansprechpartner: Peter Van de Moortel, Geschäftsführer