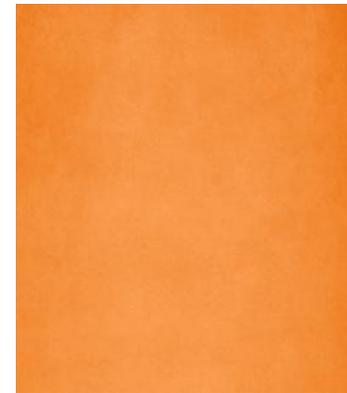
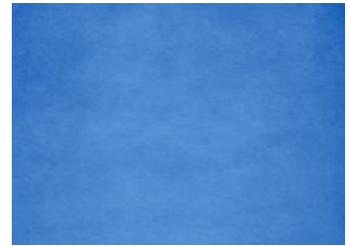


# BELEGSCHAFT IN VIELFALT

DIVERSITY MANAGEMENT  
IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN



## HERAUSGEBER

**Gesellschaft für Jugendsozialarbeit  
und Bildungsförderung e.V.**

Ulmer Straße 173  
D-70188 Stuttgart

Tel. 0711– 22996-6  
Fax 0711—22996-27  
Netz ulmer-strasse.net  
Mail info@gjb-ev.de

**XENOS Belegschaft in Vielfalt**

Projektleitung  
Volker Kraft

Tel. 0711– 22996-6  
Fax 0711—22996-27  
Mail volker.kraft@ulmer-strasse.net  
Netz belegschaft-in-vielfalt.de

Stuttgart 11/2012

## INHALT

<b>DIVERSITY MANAGEMENT. VIELFALT ZAHLT SICH AUS</b>	<b>4</b>
<b>DIVERSITY MANAGEMENT. GESCHÄFTSNUTZEN VON VIELFALT</b>	<b>6</b>
<b>DIVERSITY INFORMATION FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN</b>	<b>8</b>
<b>BUNDESPROGRAMM XENOS. INTEGRATION UND VIELFALT</b>	<b>10</b>
<b>BELEGSCHAFT IN VIELFALT. VIER PROJEKTE - EIN ZIEL</b>	<b>12 12</b>
<b>CHARTA DER VIELFALT. WERTSCHÄTZUNG FÜR ALLE IM UNTERNEHMEN</b>	<b>14</b>
<b>ADRESSEN</b>	<b>15</b>

# DER ARBEITSMARKT VON MORGEN

## EIN ARBEITSMARKT DER VIELFALT

Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft sehen sich großen Herausforderungen gegenüber: Die Arbeitswelt verändert sich, der Anteil der Älteren steigt, die Gewichte zwischen jungen und älteren Arbeitnehmer/-innen verschieben sich, und die Gesellschaft ist internationaler und ethnisch vielfältiger geworden.

Vielfalt ist eine Stärke unserer Gesellschaft, in der Menschen aus vielen Nationen zusammenleben und zusammenarbeiten.

Und der Arbeitsmarkt von Morgen wird ein weitaus vielfältiger als heute sein. Diese Vielfalt in einer Organisation wird auch mit dem Begriff Diversity umschrieben.

Diversity will soziale Vielfalt in Organisationen wahrnehmen, vielfältigere Ressourcen und Potenziale fördern. Dabei ist es neben der individuellen Verschiedenheit auch die positive Wertschätzung von Vielfalt im Betrieb, die für den Unternehmenserfolg genutzt werden kann.

Diese Broschüre will vor allem Kleinere und Mittlere Unternehmen (KMU) dazu anregen, sich mit dem Thema „Diversity“ im Betrieb und in der Belegschaft auseinanderzusetzen.

Der Arbeitsmarkt von Morgen braucht Belegschaften in Vielfalt!



### DIVERSITY.

steht für eine Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist – mögen sie auch noch so unterschiedlich sein

Der englische Begriff "Diversity" weist den Blick auf die Unterschiedlichkeit und Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ursprünglich wurde der Begriff in der ökologischen Bewegung benutzt, wo er sich insbesondere gegen die Monokulturen der Landwirtschaftsindustrie wendete. Heute bezieht sich Diversity vor allem auf wirtschaftliche, kulturelle und soziale Vielfalt.

Diversity steht für einen ganzheitlichen Ansatz, die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance und Potenzial für den Einzelnen, das Unternehmen und die Gesellschaft zu verstehen.

Diversity soll Wertschätzung einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters sein, unabhängig davon, welcher Nationalität, Religion, sexuellen Identität oder gesellschaftlicher Gruppe sie oder er angehört.

Ausgehend von diesem Grundverständnis ist es das Leitmotiv von „Diversity Management“, eine „Philosophie“ der Wertschätzung von Vielfalt in der Belegschaft in den „Dienst des wirtschaftlichen Erfolgs“ des Unternehmens zu stellen. Zentrales Ziel ist, die optimale Nutzung dieser personeller Ressourcen zu erzielen.

Diversity Management ist also nicht zuallererst eine neue Art der Umsetzung von Antidiskriminierung oder von gesetzlichen Vorgaben.



### DIVERSITY MANAGEMENT. ZIELE

- Nutzung von Vielfalt zur Steigerung des Unternehmenserfolges
- Produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen
- Vermeidung der Diskriminierung von Minderheiten
- Verbesserung der Chancengleichheit



Vielmehr umfasst Diversity diese Zielsetzungen auch und ist ein ganzheitliches Konzept eines Umgangs mit personeller Vielfalt im Unternehmen - zum Nutzen des Unternehmens und zum Nutzen aller Beteiligten.

Damit Talente, Potenziale und Kompetenzen in der Belegschaft für die Erreichung der Diversity-Ziele genutzt werden können,

sind Umsetzungsstrategien, Methoden und Instrumente für Diversity, aber auch Erfolgsfaktoren im Unternehmen erforderlich.

Wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Strategie des Diversity Management in den Unternehmen sind insbesondere die drei Erfolgsfaktoren Akzeptanz, Ganzheitlichkeit und Kohärenz.

Gelingt es der Unternehmensführung, eine Bevorzugung von spezifischen Zielgruppen durch Berücksichtigung der gesamten Viel-

## DIVERSITY MANAGEMENT. VORAUSSETZUNGEN

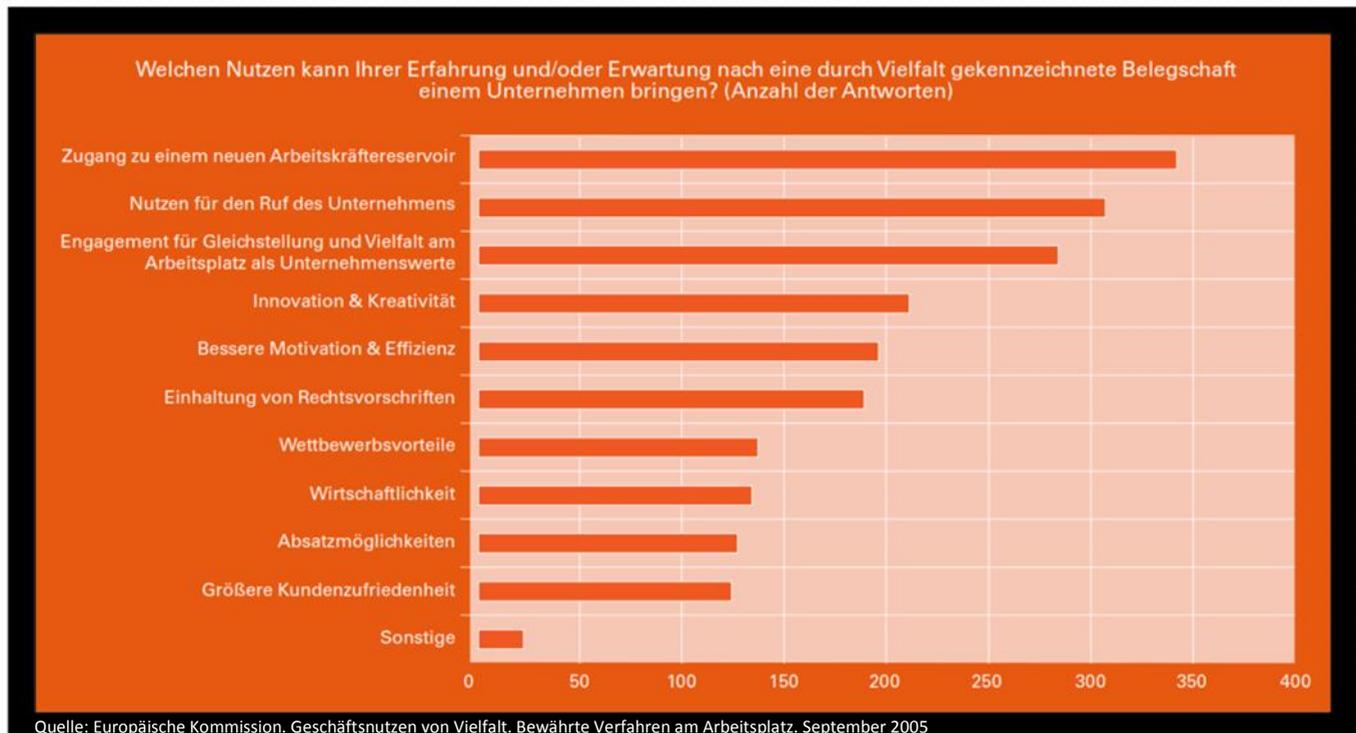
- Akzeptanz:**  
Vermeidung von Bevorzugung einzelner Zielgruppen durch Berücksichtigung der Vielfalt in der Belegschaft
- Ganzheitlichkeit:**  
Diversitybezogene Vernetzung von Humankapital, Marketing und Unternehmenskommunikation
- Kohärenz:**  
Zusammenführung der Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Unternehmensführung

falt zu vermeiden, gelingt ihr die Vernetzung von Humankapital, Marketing und Unternehmenskommunikation zur Verbesserung des Unternehmenserfolges zu verknüpfen und gelingt ihr das Zusammenführen von Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Unternehmensführung, dann sind gute Voraussetzungen geschaffen.

Bereits 2005 veröffentlichte die Europäische Kommission Ergebnisse einer Befragung von mehreren hundert europäischen Großunternehmen zum Thema „Geschäftsnutzen von Vielfalt“.

Fazit: Die Großunternehmen setzen Strategien für die Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz nicht nur aus ethischen und rechtlichen Gründen, sondern auch aus wirtschaftlichen Erwägungen ein.

Die wichtigsten Motive waren der Zugang zu einem neuen Arbeitskräftereservoir, verbunden mit einer verstärkten Einstellung und Bindung von Arbeitnehmer/innen aus einem größeren Kreis von hochqualifiziertem Personal, ein besseres Firmenimage nach Innen und Außen, größere Innovation sowie bessere Vermarktungschancen und dementsprechend Wettbewerbsvorteile.



## DIVERSITY MANAGEMENT. NUTZEN VON VIELFALT

- Vorteile bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung durch eine offene, vielfältige Unternehmenskultur sowie Senkung der Personalfuktuation
- Verbesserung der Mitarbeiterorientierung durch Motivation und effiziente und effektive Zusammenarbeit der Mitarbeiter/-innen in vielfältigen Belegschaften
- Externe Anerkennung und Imageverbesserung für vielfältige Unternehmen, ihre Dienstleistungen und Produkte sowie Verbesserung der Kundenzufriedenheit
- Erhöhung von Innovation, Kreativität und Marktdurchdringung durch vielfältige Perspektiven, Talente, Erfahrungen und Kompetenzen
- Verbesserung der Wettbewerbssituation durch Versorgung neuer Marktsegmente und bisher ausgeschlossener Gruppen

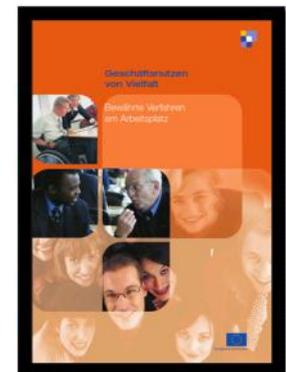
Mehr als 80% der Unternehmen, die personelle Vielfalt im Unternehmen aktiv gestalten, gaben an, dass sich die Investitionen in Diversity Management auszahlen.

Die positive Gesamtbewertung wird abgerundet durch die einhellige Einschätzung, dass die Verwirklichung eines kulturellen Wandels, eine größere personelle Vielfalt und kulturelle Mischung am Arbeitsplatz zu steigenden Marktchancen, einer höheren externen Anerkennung und zu einem besseren Image des Unternehmens beiträgt.

Weitere Informationen :

### GESCHÄFTSNUTZEN VON VIELFALT: BEWÄHRTE VERFAHREN AM ARBEITSPLATZ

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit Referat D3; September 2005



# DIVERSITY INFORMATIONEN

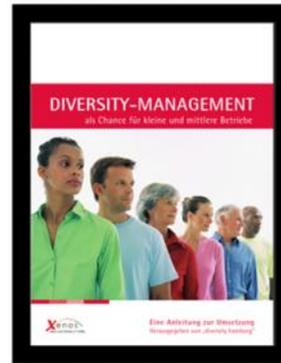
## FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Oftmals kann man sich in Bibliotheken oder im Internet bei der Suche nach der richtigen und hilfreichen Information „verlieren“. Die hier aufgeführten Informationsmöglichkeiten zum Thema „Diversity“ sind sowohl öffentlich zugänglich, kostenlos und unserer Meinung nach v.a. für Kleine und Mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeiter/-innen hilfreich, sollte man sich tiefer mit der Materie beschäftigen.

### DIVERSITY MANAGEMENT—VIELFALT ALS CHANCE NUTZEN: EMPFEHLUNGEN FÜR KUM

Diese Broschüre des EQUAL-Projektes aus 2007 richtet sich an Kleine und Mittlere Unternehmen. In ihr werden u.a. einige Elemente und Teilmaßnahmen von Diversity Management vorgestellt und es wird eine Verknüpfung mit Fragen des Qualitätsmanagements (EFQM-Modell) hergestellt.

Quelle: [www.equal.esf.de/Equal/Navigation/Publikationen/broschuren,did=220622,cap.groups=1.html](http://www.equal.esf.de/Equal/Navigation/Publikationen/broschuren,did=220622,cap.groups=1.html)



### DIVERSITY MANAGEMENT ALS CHANCE FÜR KLEINE UND MITTLERE BETRIEBE

Das Heft informiert in ansprechender und übersichtlicher Form über die verschiedenen Ebenen der Umsetzung eines Diversity Managements in Kleinen und Mittleren Unternehmen. Es wurde vom früheren XENOS-Projekt "diversity hamburg" produziert.

Quelle: [www.verantwortliche-unternehmensfuehrung.de/index/110846](http://www.verantwortliche-unternehmensfuehrung.de/index/110846)

### DIVERSITY IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN. ERFOLGREICHE UMSETZUNGSBEISPIELE

Die Studie ist der Abschlussbericht des RKW Berlin zum Modellprojekt „Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt – Diversity Management in der Personalentwicklung“ aus dem Jahr 2011. Aktuelle Verfah-



rensbeispiele sind in dieser Studie aufbereitet. Sie führt KMU-Beispiele für erfolgreiche Personalentwicklung von älteren Beschäftigten, Frauen und Mitarbeiter(inne)n mit Migrationshintergrund auf.

Quelle: [www.rkw-bb.de/diversity-management.html](http://www.rkw-bb.de/diversity-management.html)

### **VIelfALT AM ARBEITSPLATZ 8 SCHRITTE FÜR KLEINERE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN**

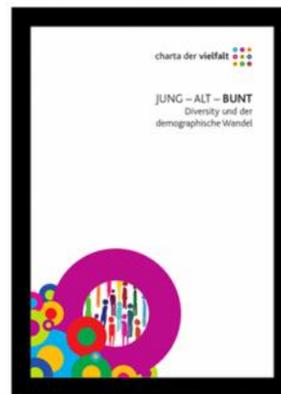
Die Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit hat diese Broschüre aufgelegt, um Eigentümer und Geschäftsführer von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zu unterstützen, Strategien und Ansätze für mehr Vielfalt am Arbeitsplatz in ihren Betrieben einzuführen.



Quelle: [www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Downloads/Vielfalt\\_am\\_Arbeitsplatz\\_KMU.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Vielfalt_am_Arbeitsplatz_KMU.pdf)

### **CHARTA DER VIelfALT: DOSSIER „JUNG - ALT - BUNT“ DIVERSITY UND DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL**

Das Dossier der „Charta der Vielfalt“ möchte mit dieser vielseitigen Auswahl an Beiträgen zu Trends und möglichen Folgen des demographischen Wandels anwendungsorientierte Impulse präsentieren. Viele gute Beispiele aus der Unternehmenspraxis und dem öffentlichen Bereich sowie zahlreiche positive Gestaltungsmöglichkeiten durch diversity- und demographieorientierte Ansätze werden vorgestellt und sollen vor allem auch zum eigenen Gestalten anregen.



<http://www.charta-der-vielfalt.de/de/service/publikationen/jung-alt-bunt.html>

Diese Liste hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns Tipps für die Ergänzung der Liste zusenden würden. Danke.

Das Bundesprogramm „XENOS - Integration und Vielfalt“ ist Bestandteil des „Nationalen Aktionsplans Integration“ der Bundesregierung. Es wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds gefördert.



Im Januar 2012 starteten 105 Projekte in die 2. Förderrunde des Bundesprogramms. Der besondere Fokus liegt darauf, den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung durch den Abbau arbeitsmarktbezogener Diskriminierung zu verbessern.

XENOS wendet sich an Einzelpersonen wie benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene sowie Erwachsene beim Einstieg und der Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft. XENOS wendet sich aber auch an Unternehmen, Verwaltungen und die Öffentlichkeit in Städten, im ländlichen Raum und in europäischen Grenzregionen.

Das Programm soll die Integration in den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Partizipation und Teilhabe unterstützen und die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft fördern.

Die Projektaktivitäten sind v.a. darauf ausgerichtet, gezielt Diskriminierungen entgegen zu wirken, die die Chancengleichheit

### XENOS. SCHWERPUNKTE

- Arbeitsweltbezogenes Übergangsmanagement und (interkulturelle) Qualifizierung an den Lernorten der Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und Jugendvollzugsanstalten
- Arbeitsweltbezogenes Übergangsmanagement und (interkulturelle) Qualifizierung an den Lernorten Schule, Berufsschule und außerbetriebliche Einrichtungen
- Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt an den Lernorten Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen
- Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt an den Lernorten Städte, ländlicher Raum und europäische Grenzregionen

benachteiligter Gruppen beim Zugang in Ausbildung und Beschäftigung und im Hinblick auf gesellschaftliche Partizipation und Teilhabe beeinträchtigen. Es geht darum, arbeitsmarktbezogene Handlungskompetenzen (berufliche Qualifizierung, Konfliktfähigkeit, interkulturelle und soziale Kompetenzen) der jeweiligen Zielgruppen zu verbessern und an den Anforderungen der betrieblichen Praxis auszurichten.

Gefördert werden zum einen Projekte, die die Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und die Verbesserung sozialer und interkultureller Kompetenzen anstreben. Dazu zählt auch die nachhaltige Unterstützung arbeitsweltbezogener Übergangsprozesse in die Arbeitswelt. Andererseits tragen die Projekte durch interkulturelle Öffnung von Unternehmen und Öffentliche Verwaltungen zur Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft bei.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt die fachliche Vernetzung der Projekte und den Transfer von Projektergebnissen durch die Einrichtung einer Transfer- und Vernetzungsstelle in Form des XENOS-Projektes „XENOS Panorama



Bund“ als Servicestelle für die Projekte. XENOS Panorama Bund unterstützt mit seinen Angeboten die Vernetzung der einzelnen Projekte, fördert den internen und programmübergreifenden Dialog und Erfahrungsaustausch sowie

den Transfer erfolgreicher Produkte und Ergebnisse innerhalb und außerhalb des XENOS Programms.

Unter [www.vielfalt-mediathek.de](http://www.vielfalt-mediathek.de) sind Print- und audiovisuelle Medien sowie Internetportale, die im Rahmen der Bundesprogramme „TOLERANZ FÖRDERN - KOMPETENZ STÄRKEN“, „Initiative Demokratie stärken“ und „XENOS“ sowie deren Vorläuferprogramme entstehen bzw. entstanden sind, dokumentiert.

Im Rahmen des ESF-Bundesprogramms "XENOS - Integration und Vielfalt" setzen die vier Partner GJB (Stuttgart), SAB (Göppingen), AIH (Künzelsau) und a.I.s.o. (Schwäbisch Gmünd) das Projekt "Belegschaft in Vielfalt" gemeinsam in einem Verbund um.



„Belegschaft in Vielfalt“ will in Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchenden die Chance einer beruflichen und gesellschaftlichen Aufwärtsmobilität bieten. Wichtigste Zielgruppen sind dabei Menschen mit Migrationshintergrund und Multiplikatoren in den Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen.

Viele Menschen mit Migrationshintergrund oder auch andere, am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen wollen sich beruflich weiterentwickeln und

gesellschaftlich "aufsteigen". Gleichzeitig sind sie oftmals unterwertig beschäftigt und schlecht über ihre Bildungs- und Aufstiegschancen informiert.

„Belegschaft in Vielfalt“ will mit seinen Angeboten einen Weg in eine existenzsichernde Beschäftigung in der Mitte der Gesellschaft aufzeigen.

„Belegschaft in Vielfalt“ möchte eine Interkulturelle Öffnung und die Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt, v.a. in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) anstoßen. Ungenutzte Qualifizierungspotenziale von Menschen mit geringer und mittlerer Qualifikation sollen erkannt, ausgebaut und gemeinsam mit den Verantwortlichen in den Betrieben zukunftsfähig entwickelt werden.

Das Projekt umfasst drei Arbeitspakete, deren Instrumente und Methoden auf die regionalen Gegebenheiten in Stuttgart, Göppingen sowie im Ostalbkreis und im Hohenlohekreis abgestimmt sind.



### DIVERSITY MANAGEMENT IN KMU\*

- Sicherung der Wettbewerbssituation
- Nutzung von Vielfalt im Betrieb
- Nutzung der Ressourcen mittel- und geringqualifizierter Arbeitnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund
- Förderung einer „Philosophie der Aufwärtsmobilität“

### BILDUNGS- UND AUFSTIEGSPOTENZIALE

- Sicherung des Leistungspotenzials von mittel- und geringqualifizierten Arbeitnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund
- Identifizierung und Förderung von individuellen Entwicklungsperspektiven

### WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG

- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligungsquote von mittel- und geringqualifizierten Arbeitnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund
- Stärkung von Beschäftigungsfähigkeit
- Herstellung von mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

## UNSERE ANGEBOTE

### PERSONALENTWICKLUNG

- Unterstützung bei Stellenbesetzungen, Vorauswahl und Vermittlung von Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden
- Organisation und Begleitung betrieblicher Praktika und Einarbeitung

### LEBENSLANGES LERNEN

- Unterstützung bei der beruflichen Kompetenzfeststellung und der beruflichen Weiterentwicklung des Personals
- Weiterbildungsangebote für Arbeitsuchende, Arbeitnehmer/innen und Auszubildende

### DIVERSITY MANAGEMENT

- Workshops und Veranstaltungen zur Umsetzung des Diversity-Managements für Arbeitgeber und Personalverantwortliche im Unternehmen
- Informationen, Schulungen und Vernetzungsangebote
- Beratung und Unterstützung bei interkultureller Personalarbeit

Alle Angebote sind kostenlos und werden aus Mitteln des BMAS und des ESF finanziert.

\* KMU = Kleine und Mittlere Unternehmen bis 250 Mitarbeiter/innen

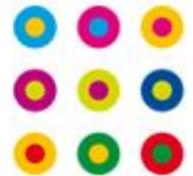
Die „Charta der Vielfalt“ ist eine nach französischem Vorbild initiierte deutsche Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen.

Insbesondere sollen Unternehmen „Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur“ voranbringen. Durch die Unterzeichnung der Charta können sie sich selbst verpflichten, sich für die Förderung und Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Vielfalt im Unternehmen soll sich zu einem wichtigen Bestandteil der Organisations- und der Personalentwicklung zum Vorteil der/des Einzelnen, des Unternehmens und der Gesellschaft entwickeln.

„Charta der Vielfalt“ will in Organisationen zu einem Arbeitsumfeld beitragen, welches frei von Vorurteilen ist.

Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren.

# charta der vielfalt



Die „Charta der Vielfalt“ wurde 2006 von mehreren großen deutschen Unternehmen gegründet und firmiert heute als Verein unter der Schirmherrschaft der Bundesregierung.

Zwischenzeitlich haben mehr als 1250 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen die Charta unterzeichnet, auch zunehmend kleine und mittlere Unternehmen. Und Ihr Unternehmen ?

[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

## **XENOS - BELEGSCHAFT IN VIELFALT**

[www.belegschaft-in-vielfalt.de](http://www.belegschaft-in-vielfalt.de)

### **Gesellschaft für Jugendsozialarbeit und Bildungsförderung e.V. [GJB]**

Ulmer Straße 173, 70188 Stuttgart  
Tel. +49 (0)711 22996-6, [info@gjb-ev.de](mailto:info@gjb-ev.de)  
[www.ulmer-strasse.de](http://www.ulmer-strasse.de)

### **Arbeitslosenselbsthilfeorganisation e.V. [a.l.s.o.]**

Goethestraße 65, 73525 Schwäbisch Gmünd  
Tel. +49 (0) 7171 104110-20  
[a.l.s.o.schwaebisch.gmuend@t-online.de](mailto:a.l.s.o.schwaebisch.gmuend@t-online.de)  
[a.l.s.o.gmuend.de](http://a.l.s.o.gmuend.de)

### **Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH [SAB]**

Waldeckhof 1, 73035 Göppingen  
Tel. +49 (0) 7161- 94698-0, [info@sab-gp.de](mailto:info@sab-gp.de),  
[www.sab-gp.de](http://www.sab-gp.de)

### **Arbeits-Initiative Hohenlohekreis gGmbH [AIH]**

Daimlerstraße 24, 74653 Künzelsau,  
Tel. +49 (0) 7940 98789-0, [info@aih-ggmbh.de](mailto:info@aih-ggmbh.de)  
[www.aih-ggmbh.de](http://www.aih-ggmbh.de)

## **PROGRAMM XENOS - INTEGRATION UND VIELFALT**

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales**  
Umsetzung des Europäischen Sozialfonds  
XENOS-Programmkoordination: Thomas  
Becker,  [Xenos@bmas.bund.de](mailto:xenos@bmas.bund.de),  
[www.xenos-de.de](http://www.xenos-de.de)

## **TRANSFER- UND VERNETZUNGSSTELLE XENOS PANORAMA BUND**

Kontakt: Martin Schubert, Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH,  
Wichmannstr 6, 10787 Berlin, Tel. +49 (0)  
30 417 498 644, [info@xenos-panorama-bund.de](mailto:info@xenos-panorama-bund.de),  
[www.xenos-panorama-bund.de](http://www.xenos-panorama-bund.de)

## **VIELFALT MEDIATHEK**

**IDA Informations- und Dokumentations-  
zentrum für Antirassismuarbeit e.V.,**  
Volmerswerther Str.20, 40221 Düsseldorf,  
[mediathek@idaev.de](mailto:mediathek@idaev.de), [www.idaev.de](http://www.idaev.de),  
[www.vielfalt-mediathek.de](http://www.vielfalt-mediathek.de)

# Unsere Angebote für KMU

**Gesellschaft für Jugendsozialarbeit  
und Bildungsförderung e.V.  
XENOS Belegschaft in Vielfalt**

Ulmer Straße 173  
D-70188 Stuttgart

Tel. 0711– 22996-6  
Fax 0711—22996-27  
Mail [info@ulmer-strasse.net](mailto:info@ulmer-strasse.net)



## **PERSONALENTWICKLUNG**

- Unterstützung bei Stellenbesetzungen, Vorauswahl und Vermittlung von Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden
- Organisation und Begleitung betrieblicher Praktika und Einarbeitung

## **LEBENSLANGES LERNEN**

- Unterstützung bei der beruflichen Kompetenzfeststellung und der beruflichen Weiterentwicklung des Personals
- Weiterbildungsangebote für Arbeitsuchende, Arbeitnehmer/innen und Auszubildende

## **DIVERSITY MANAGEMENT**

- Workshops und Veranstaltungen zur Umsetzung des Diversity-Managements für Arbeitgeber und Personalverantwortliche im Unternehmen
- Informationen, Schulungen und Vernetzungsangebote
- Beratung und Unterstützung bei interkultureller Personalarbeit

Alle Angebote sind kostenlos und werden aus Mitteln des BMAS und des ESF finanziert.

Das Projekt „Belegschaft in Vielfalt“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds Gefördert [[www.xenos-de.de](http://www.xenos-de.de)]

