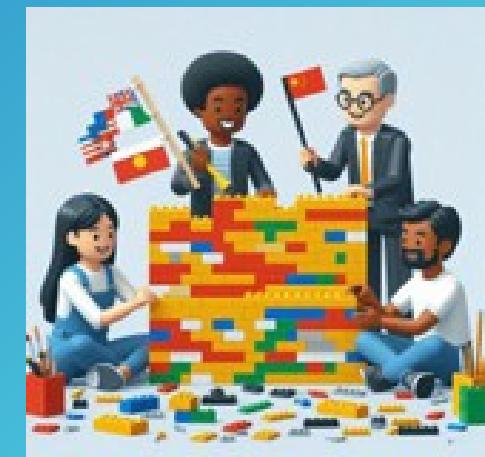


DIVERSITY-LEITFADEN FÜR KMU

Ein praxisorientierter Leitfaden zur Förderung von Vielfalt und Integration in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)



EINLEITUNG

Vielfalt ist kein „Nice-to-have“ – sie ist ein wesentlicher Faktor für Innovation, Arbeitgeberattraktivität und nachhaltiges Wachstum. Unternehmen, die aktiv Diversität fördern, sichern sich klare Vorteile bei der Rekrutierung und Bindung von Fachkräften.

Dieser Leitfaden unterstützt KMU dabei, ein wirkungsvolles Diversity-Management aufzubauen. Er kombiniert strategische Überlegungen mit konkreten Maßnahmen – angereichert durch internationale Perspektiven.

1

WARUM DIVERSITÄT WICHTIG IST

- Vielfalt bringt neue Perspektiven und erweitert den Talentpool.
- Ein diverses Arbeitsumfeld fördert Kreativität, Problemlösung und Innovationskraft.
- Unternehmen mit klarer Diversity-Strategie gelten als moderne und attraktive Arbeitgeber.

Fragen zur Selbstreflexion:

- Was bedeutet Diversität für unser Unternehmen?
- Welche konkreten Vorteile erwarten wir uns davon?
- Wer übernimmt intern Verantwortung für dieses Thema?

2

STATUS QUO ANALYSIEREN

- Situationsanalyse: Welche Gruppen sind im Unternehmen vertreten – welche fehlen?
- Analyse von Teams, Führungsebene und Bewerberstruktur.
- Identifikation bestehender Initiativen oder unbewusster Barrieren.



Tipp: Interne Umfragen oder Workshops können schnell wertvolle Erkenntnisse liefern.

3

ZIELGRUPPEN VERSTEHEN UND GEZIELT ANSPRECHEN

- Entwicklung inklusiver Stellenausschreibungen und Kommunikationsmaterialien.
- Employer Branding mit klarer Diversity-Botschaft.
- Nutzung von internationalen Rekrutierungsplattformen und Partnernetzwerken.



Tipp: Diversität beginnt beim ersten Eindruck - nicht erst im Vorstellungsgespräch.



Co-funded by
the European Union



4

PRAKTISCHE ERSTE SCHRITTE GEHEN

- Einführung von Sprachkursen und interkulturellen Trainings.
- Mentoring-Programme für neue Mitarbeitende.
- Einrichtung interner Ansprechpersonen für Diversity & Integration.
- Faire und anonymisierte Bewerbungsverfahren.



Tipp: Lieber klein anfangen als gar nicht - 2-3 sichtbare Maßnahmen haben große Wirkung.

5

INTEGRATION GEMEINSAM GESTALTEN

- Zusammenarbeit mit Kommunen für Wohnraum & Familienintegration.
- Etablierung einer offenen Unternehmenskultur mit klaren Werten.
- Regelmäßige Schulungen für Führungskräfte und Teams.

6

DIVERSITY-MANAGEMENT STRATEGISCH VERANKERN

- Entwicklung einer Diversity-Strategie mit klaren Zielen.
- Benennung eines Diversity-Beauftragten oder Teams.
- Regelmäßige Evaluation und Anpassung der Maßnahmen.
- Integration in Unternehmensstrategie und Führungsleitlinien.

7

INTERNATIONALE FACHKRÄFTE GEZIELT GEWINNEN

- Vereinfachung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse.
- Nutzung beschleunigter Visaverfahren.
- Zusammenarbeit mit internationalen Vermittlungen.
- Employer Branding gezielt auf internationale Fachkräfte ausrichten.

8

INTERNATIONALE NETZWERKE NUTZEN

- Aufbau von Partnerschaften mit internationalen Organisationen.
- Teilnahme an globalen Talentnetzwerken.
- Austauschprogramme zur Förderung interkultureller Kompetenzen.

9

UNTERSTÜTZUNG AUF REGIONALER EBENE EINBINDEN

- Zusammenarbeit mit Wirtschaftsförderungen und Handelskammern.
- Nutzung regionaler Fördermittel für Integration und Qualifizierung.
- Kooperation mit Bildungseinrichtungen für Sprachförderung und Weiterqualifizierung.



Co-funded by
the European Union



Fragen zur Weiterentwicklung:

- Was funktioniert – was nicht?
- Welche externen Impulse helfen weiter?
- Gibt es eine kleine Arbeitsgruppe, die die nächsten Schritte mitgestaltet?



Tipp: Diversität ist kein Projekt mit Enddatum – sie ist ein langfristiger Prozess.

FAZIT

Der Weg zu mehr Vielfalt beginnt mit kleinen, aber gezielten Schritten. Unternehmen, die sich klar zur Diversität bekennen und diese glaubwürdig leben, steigern ihre Innovationsfähigkeit, Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit – heute und in Zukunft.



Co-funded by
the European Union



2023-1-DE02-KA210-VET-000166687

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.