

Erfolgsfaktor Vielfalt!

Was es kostet, sich nicht mit Vielfalt auseinanderzusetzen.

Vorstellung Teckentrup



Verl

Großzöberitz



Folie Nr.

Vorstellung Teckentrup

Über 850 Mitarbeiter
6 Niederlassungen in Deutschland, 6
Auslandsgesellschaften
Hochmoderne Produktion



Folie Nr.



Feuer- / Rauchschutztüren



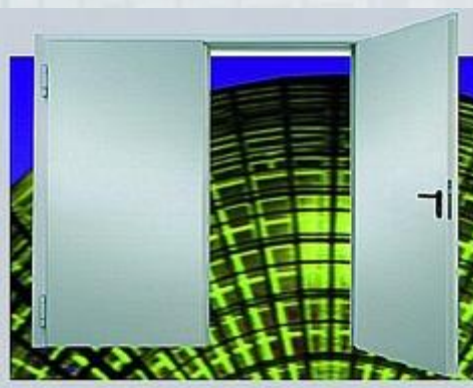
Sicherheitstüren



Rohrprofiltüren



**Wärme gedämmte
Stahltüren**



Schallschutztüren



Innentüren



Sectionaltore



Rolltore



**Feuerschutz- /
Mehrzweckschiebetore**



Falttore



Garagen Sectionaltore



Deckengliedertore



Schwingtore



Antriebe

Was ist Diversity Management?

„planning and implementing organizational systems and practices to manage people so that the potential advantages of diversity are maximized while its potential disadvantages are minimized.” (Cox, T. Jr./Cox, T. H./O’ Neill, P. (1993))

Oder einfach:

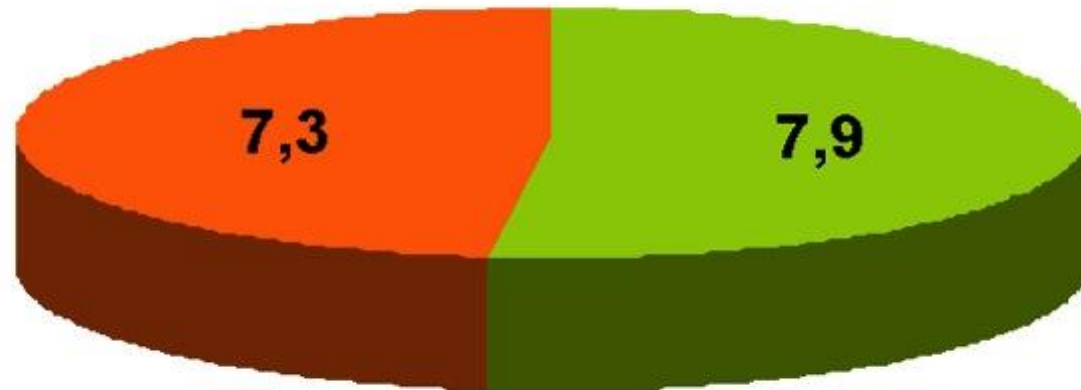
- Ein Unternehmensansatz, um
- Vorteile zu nutzen und
- Nachteile abzubauen, die sich aus Vielfalt im Unternehmen ergeben.

Vielfalt ist Realität

20 % der Bevölkerung in Deutschland hat Migrationshintergrund

25% der Bevölkerung in Ostwestfalen

Menschen mit Migrationshintergrund nach Staatsangehörigkeit (in Mio.)

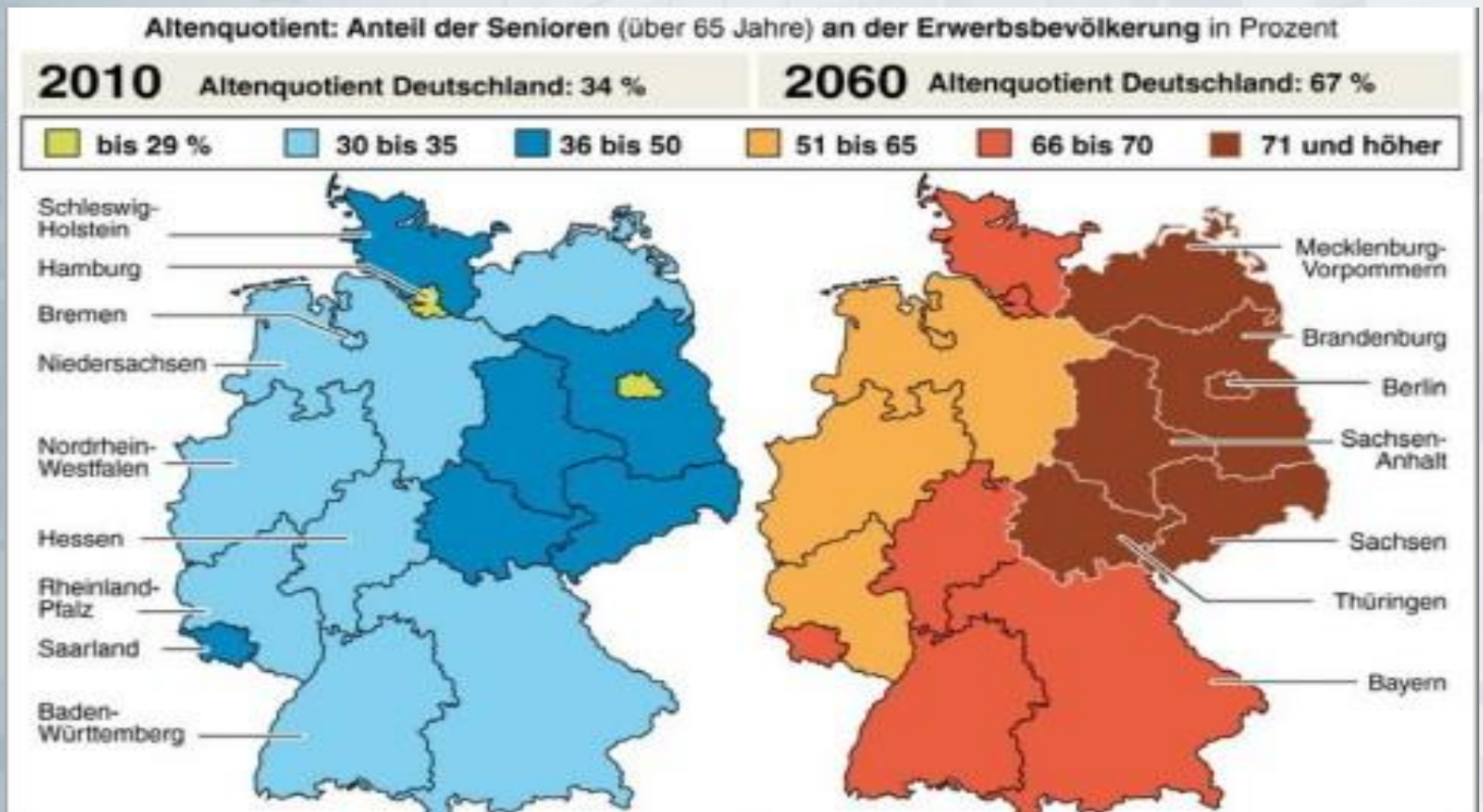


■ deutsche Staatsangehörige ■ ausländische Staatsangehörige

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2006, Wiesbaden 2008

Demographischer Ausblick

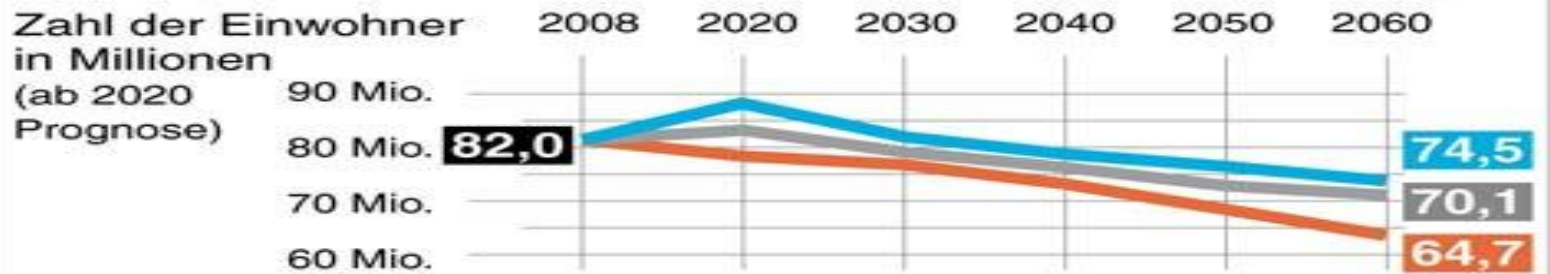
Es wird mehr ältere Menschen geben



Demographischer Ausblick

Es wird weniger Menschen geben

Deutschlands Bevölkerung schrumpft



Variante A

Zuwanderung* von 200 000 Menschen pro Jahr ab 2020
Geburtenrate: 1,6 Kinder pro Frau

Variante B

Zuwanderung* von 200 000 Menschen pro Jahr ab 2020
Geburtenrate: 1,4 Kinder pro Frau

Variante C

Zuwanderung* von 100 000 Menschen pro Jahr ab 2014
Geburtenrate: 1,4 Kinder pro Frau

Quelle: Stat. Bundesamt
*netto = Zuwanderung minus Abwanderung

dpa • 11737



Demographischer Ausblick

Es wird mehr Migranten geben

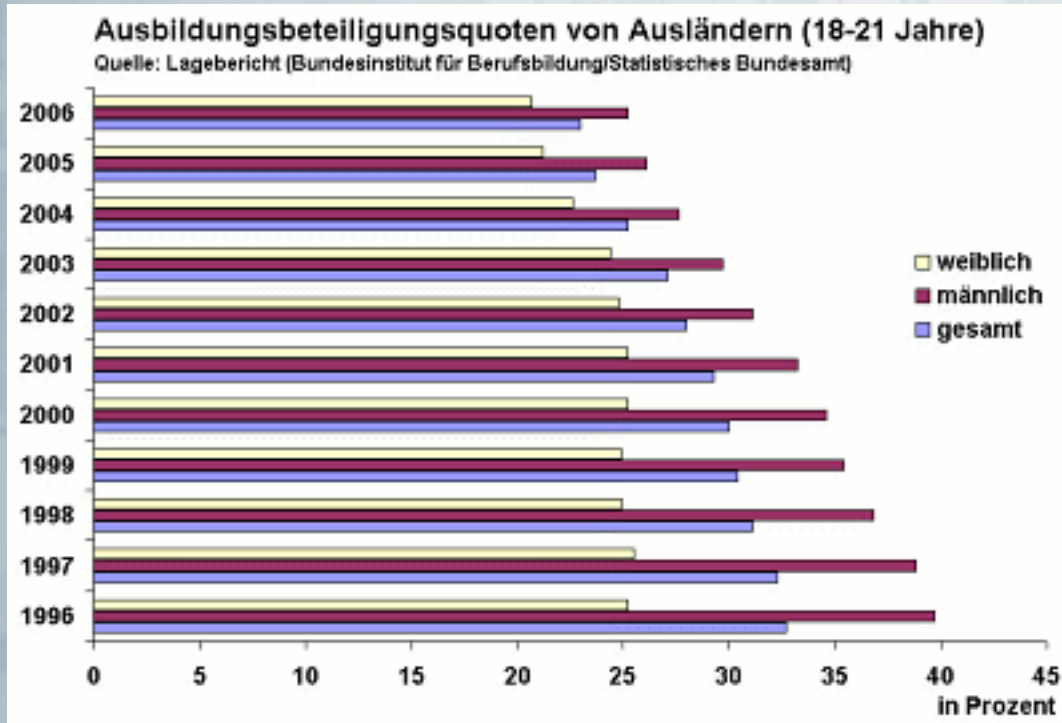
Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung unter 10 Jahre im Jahr 2007 (nach Regierungsbezirken und Ländern)



Quelle: Mikrozensus 2007, Bundesamt für Statistik

Demographischer Ausblick

Migranten weisen geringere Bildungsabschlüsse auf.



Kaufkraft von Migranten

Migranten sind ein großer Markt.

Kaufkraft der Deutsch-Türken ca. 16,87 Milliarden Euro,
97% davon werden in Deutschland ausgegeben.

Haushalts- Nettoeinkommen in Euro	Anzahl Haushalte	Deutsch- türken in %	Deutsche in %
bis 920	56.560	8,0	9,7
920 bis 1.280	77.063	10,9	12,5
1.280 bis 1.530	114.534	16,2	8,7
1.530 bis 2.050	218.463	30,9	16,1
2.050 bis 2.550	142.814	20,2	13,5
2.550 und mehr	97.566	13,8	39,5
Summe	707.000	100,0	100,0
Durchschnittliches Haushalts- Nettoeinkommen in Euro		1.992	2.567

Quelle: DATA 4U; 08/2000 und Statistische Bundesamt
10/2000

Warum Diversity Management?

Fachkräftemangel

Potential

Exportorientierung

Potential

Markterschließung

Potential

Mitarbeitermotivation

Potential

Marktanteil erhöhen

Potential

Konflikte beherrschen

Problemlösung

Warum Diversity Management?

Unternehmensbindung

Potential

Globale Märkte

Potential

Marketing

Potential

Sensibilisierung

Potential

Hat Diversity Relevanz?

1. Es gibt Spannungen hier zwischen Deutschen und Nicht Deutschen

Nicht-Migranten 15%

Migranten 50%

2. Mitarbeiter, die Nicht-Deutsche sind werden aufgrund ihrer kulturellen Identität oft als weniger befähigt eingeschätzt

Nicht-Migranten 15%

Migranten 55%

3. Ich habe selbst in den letzten 24 Monaten Diskriminierungen aufgrund meiner ethnischen Herkunft erlebt

Nicht-Migranten 2 %

Migranten 27%

(Cox, 2000)

Was macht Teckentrup?

- Diversity ist Chefsache
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Vertrauen und Integrität fördern
- Verbündete
- Unternehmenskultur anpassen
- Vorleben



Was macht Teckentrup?

- Multinationale Teams im Export
- Förderung von Sportgemeinschaften wie „Teckentrup Soccers“
- Deutsch-Kurse für Migranten
- Entwicklung von Betriebsanweisungen in einfachem Deutsch
- Mentoring Programme für Frauen in Führungspositionen
- Wertschätzungskommunikation
- Mitarbeit in Netzwerken
- Unternehmen Vielfalt OWL
- Unterzeichner der Charta der Vielfalt
- Keine Aushänge, keine Hochglanzbroschüren

Was ist die Charta der Vielfalt

Unternehmen bekennen sich
zu Vielfalt, Fairness und Wertschätzung

charta der vielfalt



1. Unternehmenskultur - im Hinblick auf Richtlinien und die Verantwortlichkeit der Führung
1. Personalprozessen - Überprüfung der Prozesse auf Chancengleichheit
 - Vielfalt und Repräsentation - Erkennen von Vielfalt und Repräsentation

Was ist die Charta der Vielfalt

Unternehmen bekennen sich
zu Vielfalt, Fairness und Wertschätzung

charta der vielfalt



4. Kommunikation – Vielfalt als Teil der Unternehmenskommunikation

- Nachhaltigkeit - im Sinne von Erfolgsmessung und Fortschritt

6. Einbeziehung der Belegschaft - Einbeziehung aller Betroffenen und Partner

Was wir wollen:

- OWL als Musterregion für Diversity Management platzieren
- Ein Netzwerk für Unternehmen schaffen, das Erfahrungen und Ansätze austauscht
- Unternehmensansätze finden, die lebbar sind
- In Kooperation mit anderen Organisationen Instrumente entwickeln, die Mitglieder nutzen können (Beispiel: Betriebsanweisungen)
- Die Charta der Vielfalt als Marke nutzen
- Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen interessant sein

Unternehmen Vielfalt OWL

Unternehmen
VIELFALT OWL

Machen Sie mit!

Ansprechpartner: Herr Moritz Lippa

Tel. 0521-5201690

Email: info@ifb-owl.de



Danke!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

