



D12

Arbeitsorganisation und -gestaltung

## Alles *inklusive!*

### Durch inklusive Arbeitsbedingungen Vielfalt fördern.

Gut organisierte Arbeitsabläufe und Arbeitsteilung im Unternehmen, nutzerfreundliche Arbeitsplätze sowie der Umgang mit Arbeitszeiten und Urlaubsplanungen sind entscheidend für ein **motivierendes** Betriebsklima.

Wenn sich alle Mitarbeitenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen und Potenzialen berücksichtigt sehen, steigert dies die Leistungsfähigkeit und Identifikation mit dem Unternehmen. Eine gelungene Inklusion aller Beschäftigten führt letztlich zu **relevanten** Wettbewerbsvorteilen [[>D14](#)].

### Vielfalt und Inklusion im Arbeitsalltag fördern.

#### Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeitregelungen sorgen für eine bessere **Work-Life-Balance** und erhalten die Produktivität auch längerfristig. Dazu zählen Modelle wie Arbeitszeitkonten, Kern- und Gleitzeitregelungen, Telearbeit oder eine Vertrauensarbeitszeit. Es ist sinnvoll, die Wünsche und Bedürfnisse der internationalen Beschäftigten **direkt** zu erfragen, da hier z.T. ein anderes Verständnis und ein anderer Umgang mit Zeit üblich sind.

#### Arbeitsplatzgestaltung

Die Mitarbeitenden bei der Einrichtung von Büros oder Werkstattplätzen einzubeziehen, ist gerade im interkulturellen Kontext wertvoll. Aus ihren Vorstellungen und Gewohnheiten können sich **neue Perspektiven** ergeben, die auch für die bisherige Belegschaft eine Bereicherung darstellen.

#### Gemischte Teams

Durch eine erhöhte Vielfalt der Erfahrungen, Sichtweisen und Arbeitsstile kommen gemischte Teams oft zu **innovativeren** Problemlösungen als homogene Teams. Eine gezielte Zusammenstellung interkultureller Teams kann das Betriebsklima verbessern und zu neuen Produkten und Dienstleistungen für einen immer vielfältigeren Markt führen [[>A1](#)].

#### Interne Kommunikation und Sprachregelungen

Begegnung und Austausch sind für eine gute interne Kommunikation immer wichtig, nicht zuletzt in interkulturellen Belegschaften. Diese finden im Idealfall automatisch statt – am Kopierer oder in der Kantine. Sie können jedoch auch **gezielt** organisiert werden. **Interkulturelle** oder **Diversity-Trainings** machen alle in der Belegschaft für eine reibungslose Kommunikation fit. Eine Liste mit wichtigen Sprachregelungen kann helfen, Missverständnisse und diskriminierende Sprüche zu verhindern [[>C9](#)].

### **Weiterbildungsmöglichkeiten und Lernmaterial**

Bei der Förderung von Weiterbildungsangeboten sollten die gegebenenfalls anderen oder **spezifischen Bedarfe** der internationalen Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt werden.

Eine interkulturelle Ausrichtung von Lernmaterialien ist sinnvoll, wo nötig und wo möglich. Dazu gehört z.B. eine Übersetzung der Unterlagen in mehrere Sprachen.

### **Urlaubsplanung**

Kommen internationale Arbeits- und Fachkräfte beispielsweise aus Asien oder Südamerika und haben sie dort Familie, dann wollen sie vielleicht seltener, dafür aber länger Urlaub machen. Dies lässt sich bei der betrieblichen Urlaubsplanung beispielsweise durch **Tauschmodelle** ermöglichen.

### **Feiertagsregelungen und Diversity-Kalender**

In Deutschland ist es selbstverständlich, an den großen christlichen Feiertagen Urlaub zu bekommen. In interkulturell zusammengesetzten Belegschaften können aber auch Feiertage **anderer** Religionen und Weltanschauungen von großer Bedeutung sein. Ein **Diversity-Kalender** mit den wichtigsten religiösen Feiertagen aus aller Welt ist bei der Arbeits- und Urlaubsplanung ein hilfreiches Instrument.

### **Kinderbetreuung**

Sofern der Betrieb eine Kinderbetreuung organisiert oder eine eigene Betriebs-Kita hat, sollte das Personal dort ebenfalls **interkulturell kompetent** sein.

### **Freizeitangebote**

Unternehmen unterstützen Ihre Mitarbeitenden oft beim Zugang zu Sport- und Freizeitangeboten in ihrer Region und haben häufig guten Kontakt zu lokalen Vereinen. Gerade für Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland kann dies eine wertvolle Maßnahme für eine **schnellere soziale Integration** vor Ort und die Identifikation mit dem Arbeitsplatz sein.

## Infoblock

### **Immer für Sie da!**

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte bei der Gestaltung vielfältiger Unternehmenskulturen. >>

### **Weitere Informationen**

1. Dossier „Weltoffen = Zukunftsfähig?!“ >>  
Charta der Vielfalt (Hg.) (2013)
2. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) stellt Informationen, Handlungsempfehlungen und Veröffentlichungen zur Arbeitsorganisation zur Verfügung:  
[www.kofa.de](http://www.kofa.de)
3. Fachkräftesicherung. Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen. >>  
RKW Kompetenzzentrum (Hg.) (2015)