

Interkultureller Status in Unternehmen Westmecklenburgs

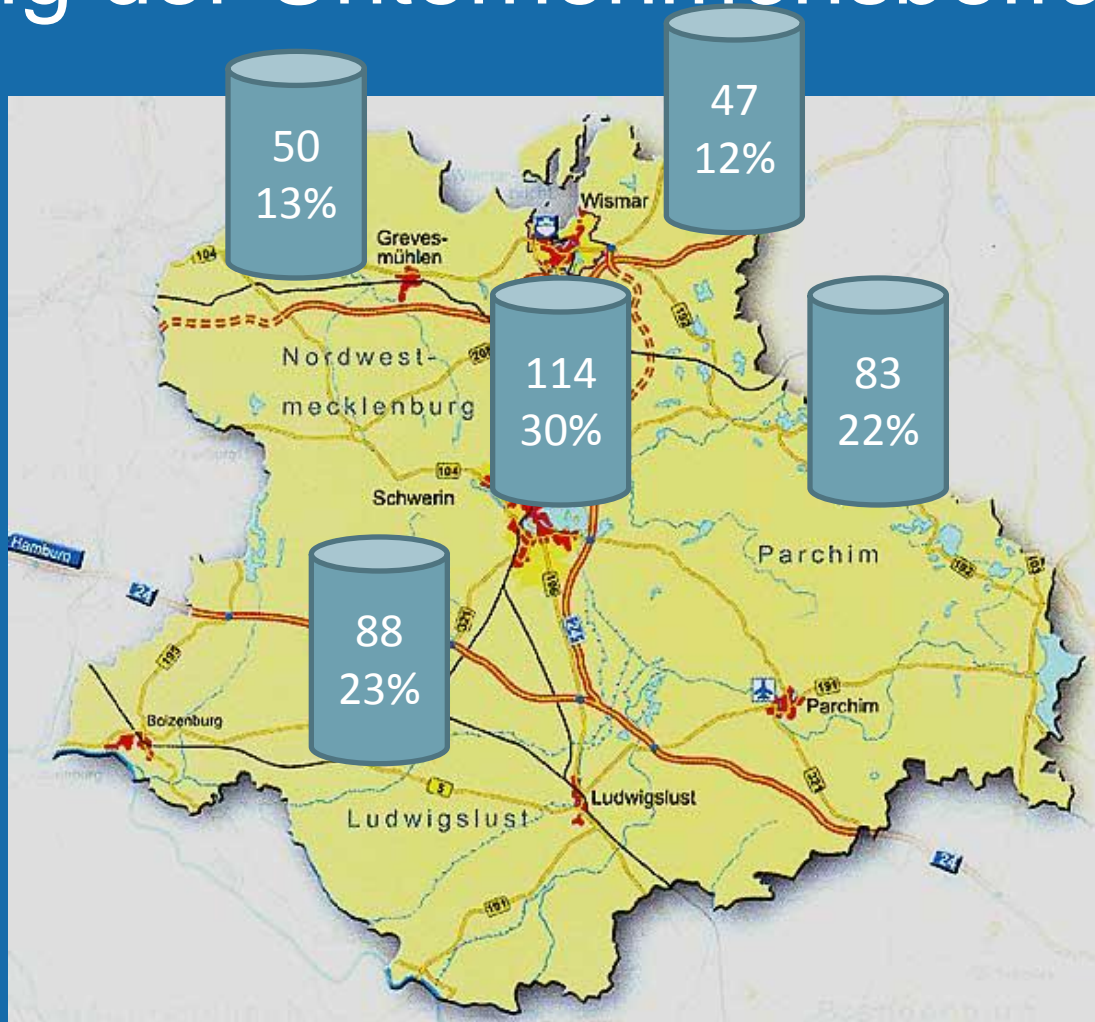
Endauswertung aus 382 Unternehmensbefragungen im Rahmen des Projektes
„EVA – Erfolg durch Vielfalt und Arbeit in Schwerin und Westmecklenburg“



Räumliche Zuordnung der Projektregion

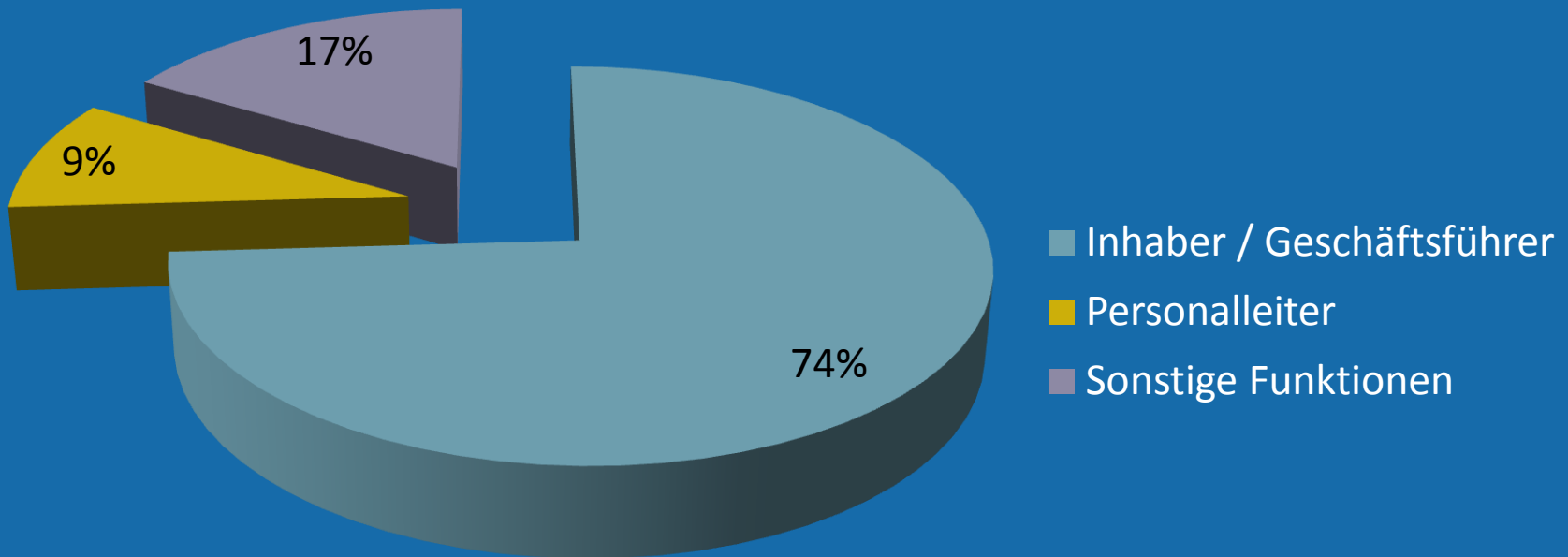


Verteilung der Unternehmensbefragungen

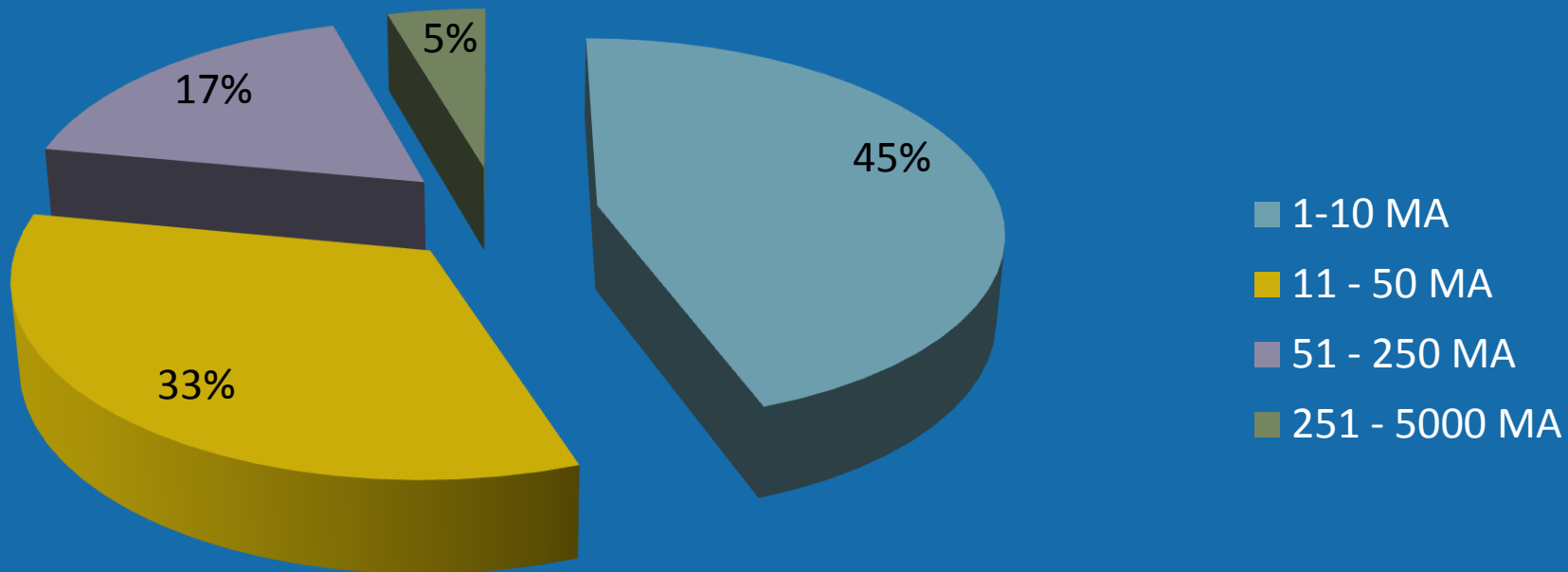


1. Unternehmensdaten

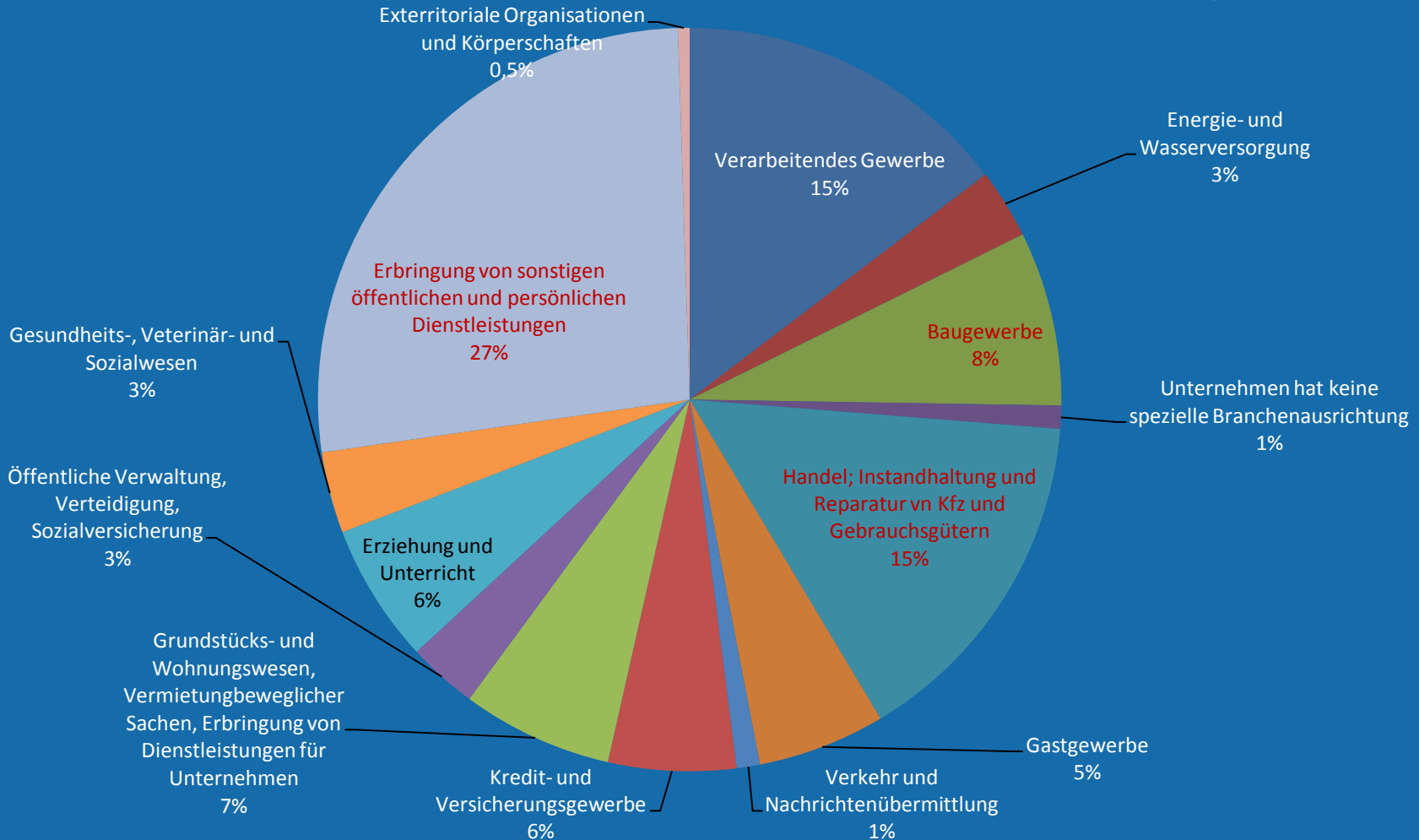
Interviewpartner



Unternehmensgrößenklassen

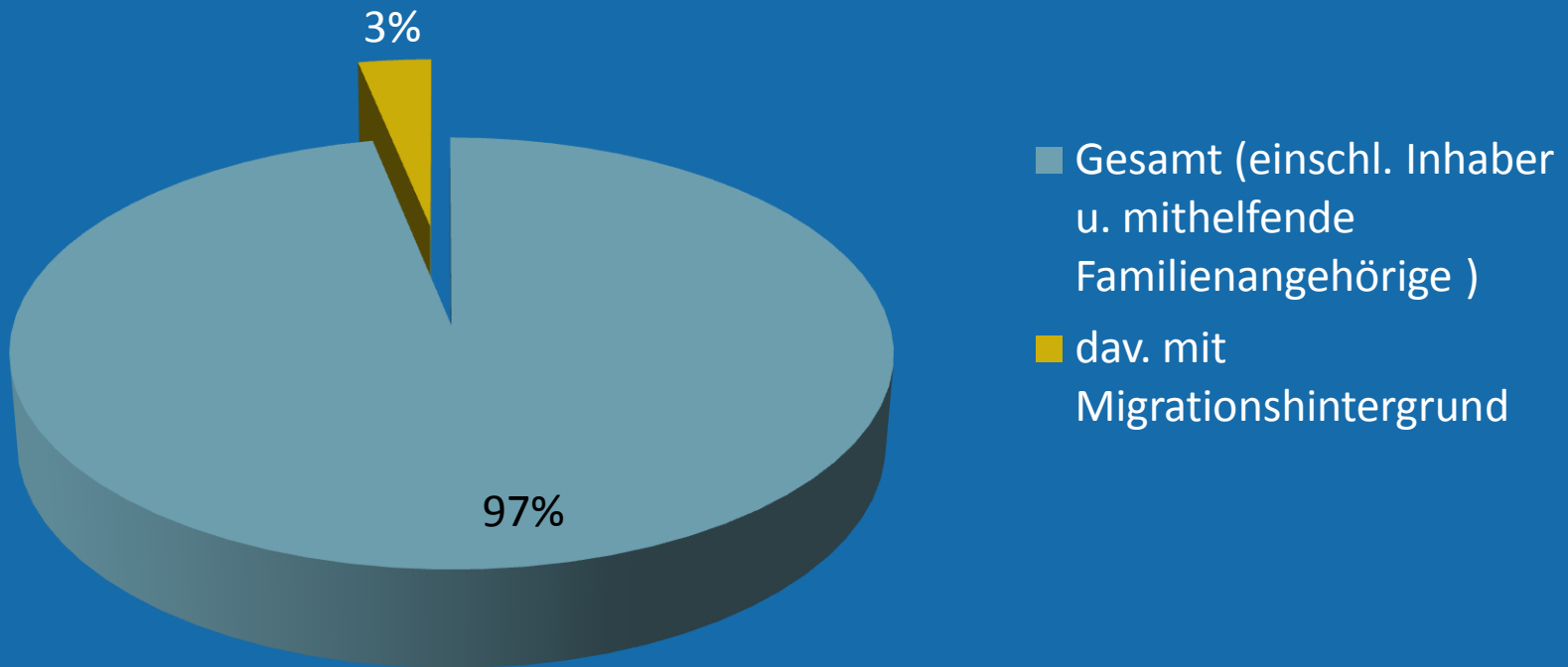


Verteilung nach Wirtschaftszweigen



2. MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund

Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund



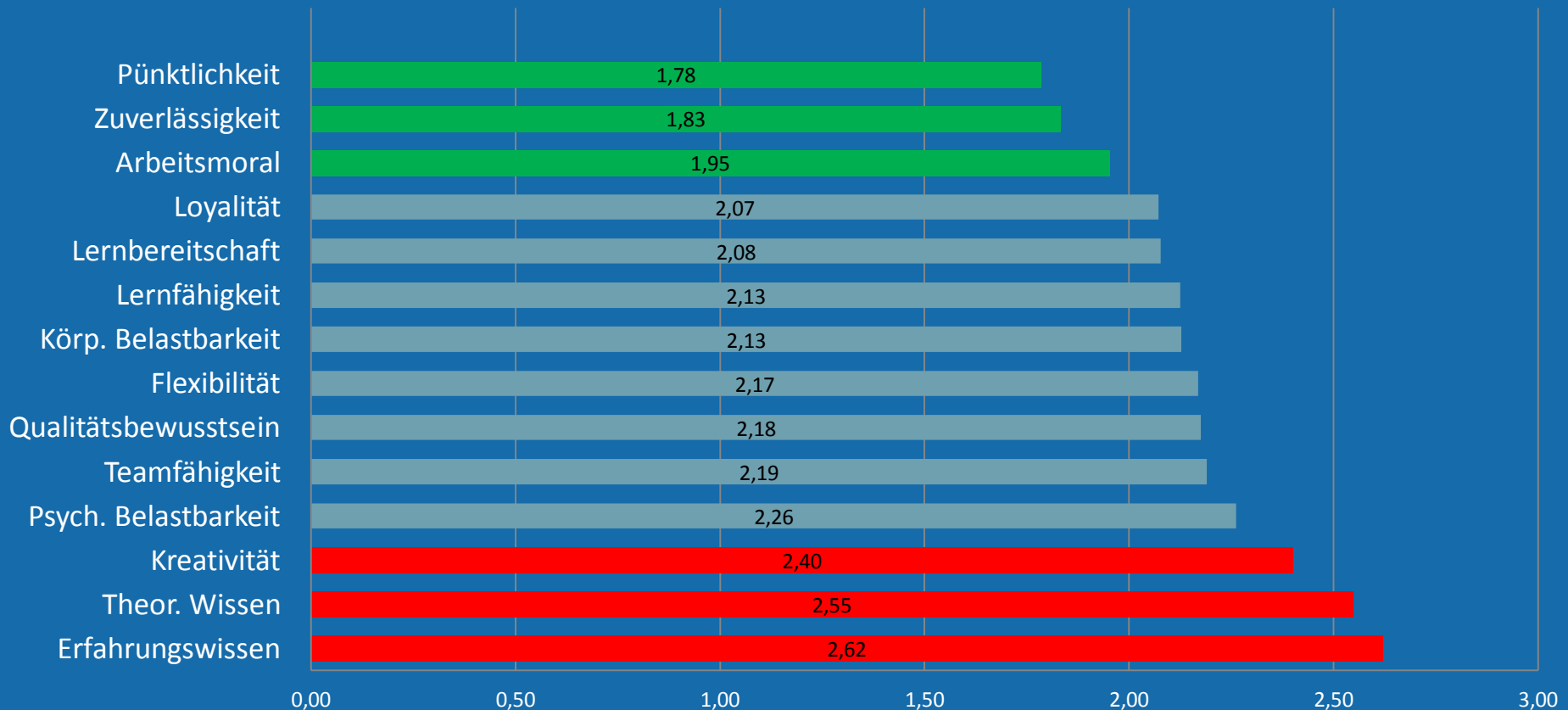
Einstellungsgründe

Prozente bei Dichotomiewert 1

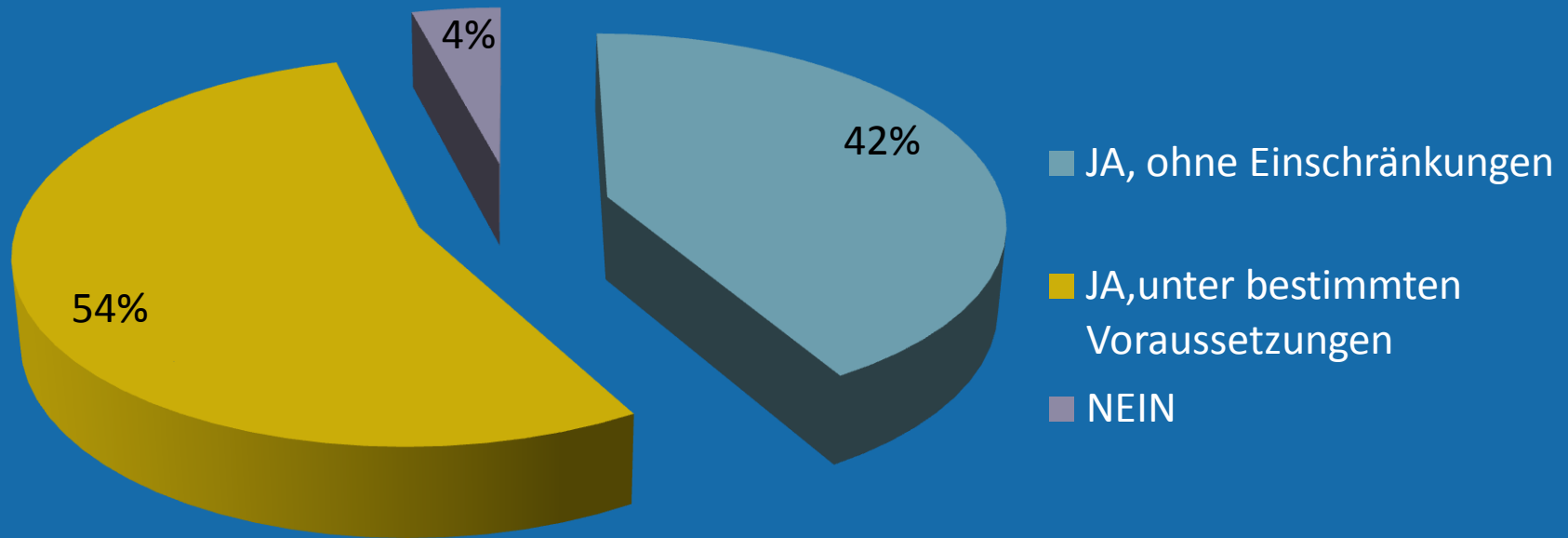


Bewertung der persönlichen Eigenschaften

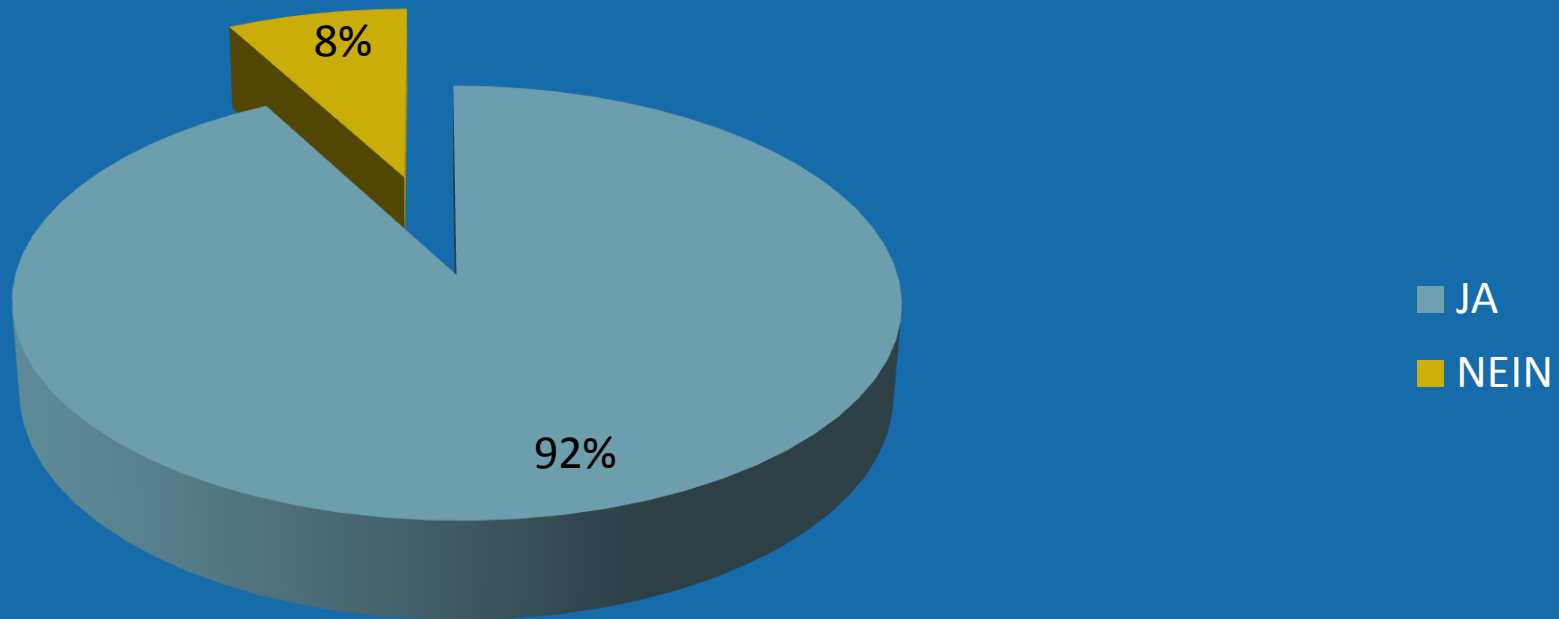
Durchschnittswerte in der Skala von 1 (sehr gut) – 5 (ungenügend)



Wiedereinstellungsvoraussetzungen



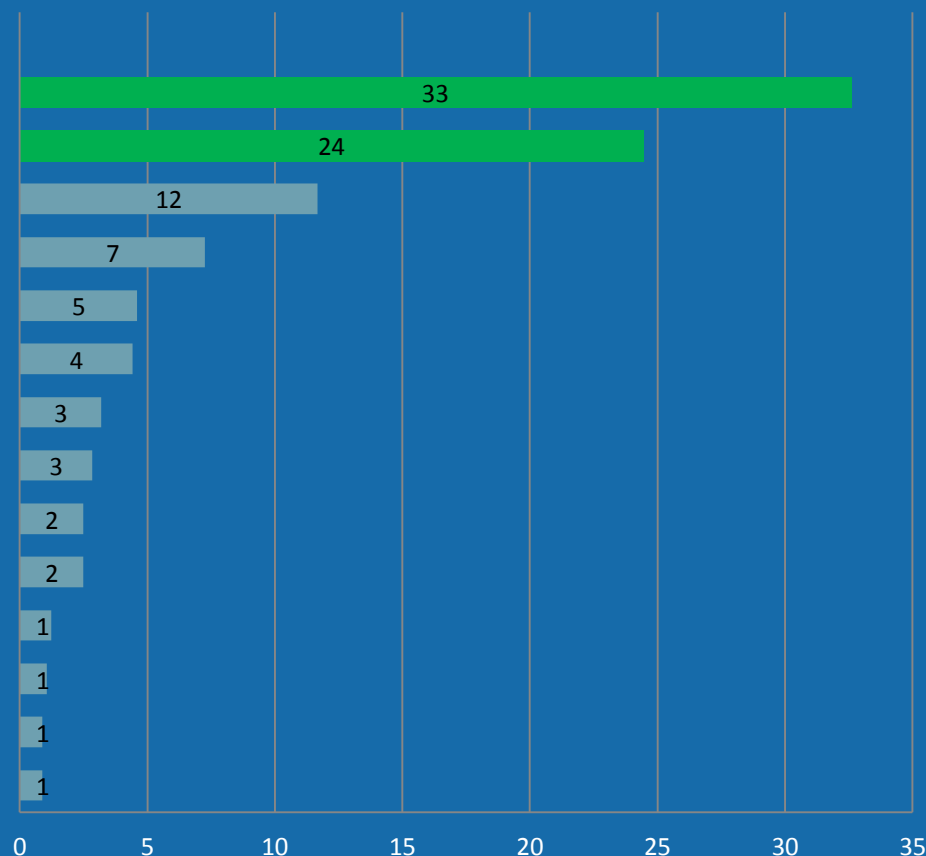
Einstellungsbereitschaft



Einstellungskriterien

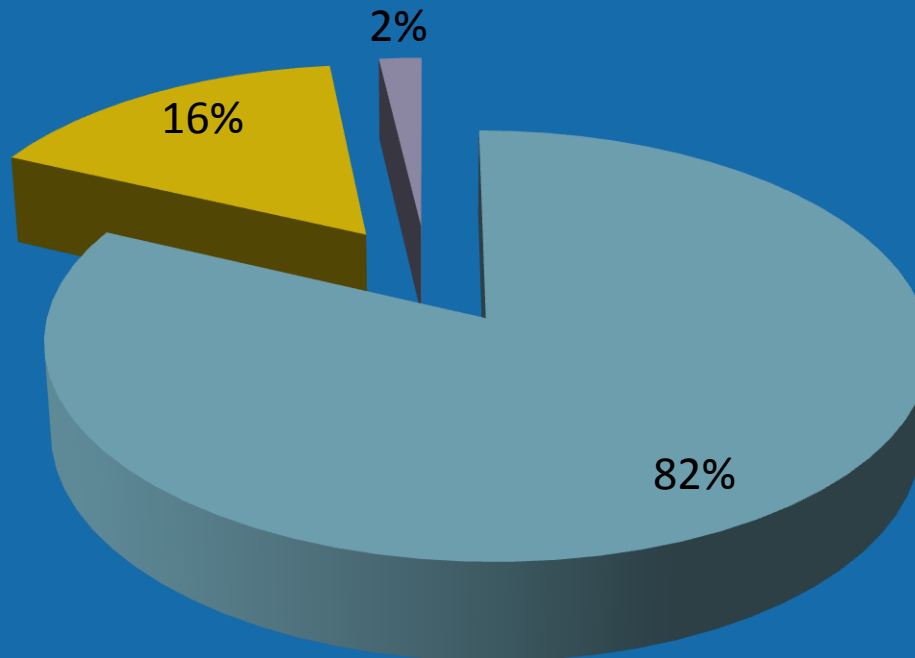
Prozente bei Dichotomiewert 1

- deren Qualifikation entspräche den Anforderungen am besten
- es muss sich so ergeben
- wegen vorhandener Sprachkenntnisse
- zur Erschließung neuer Kundenkreise
- um bessere Kunden/Geschäftspartnerbetreuung anbieten zu können
- als Zeichen für Internationalität in unserem Unternehmen
- um kundenspezifische Angebote besser machen zu können
- sie besitzen spezielle Kontakte
- sie besitzen entsprechende Landes und Kulturkenntnisse
- wenn keine anderen Personen sich für den Job bewerben
- sie leisten einen Beitrag zu Innovation
- wegen dem bestehenden Migrationshintergrund
- aus anderen Gründen
- wegen der Spezifik der Arbeitsweise



3. Vielfalt als Unternehmensstrategie

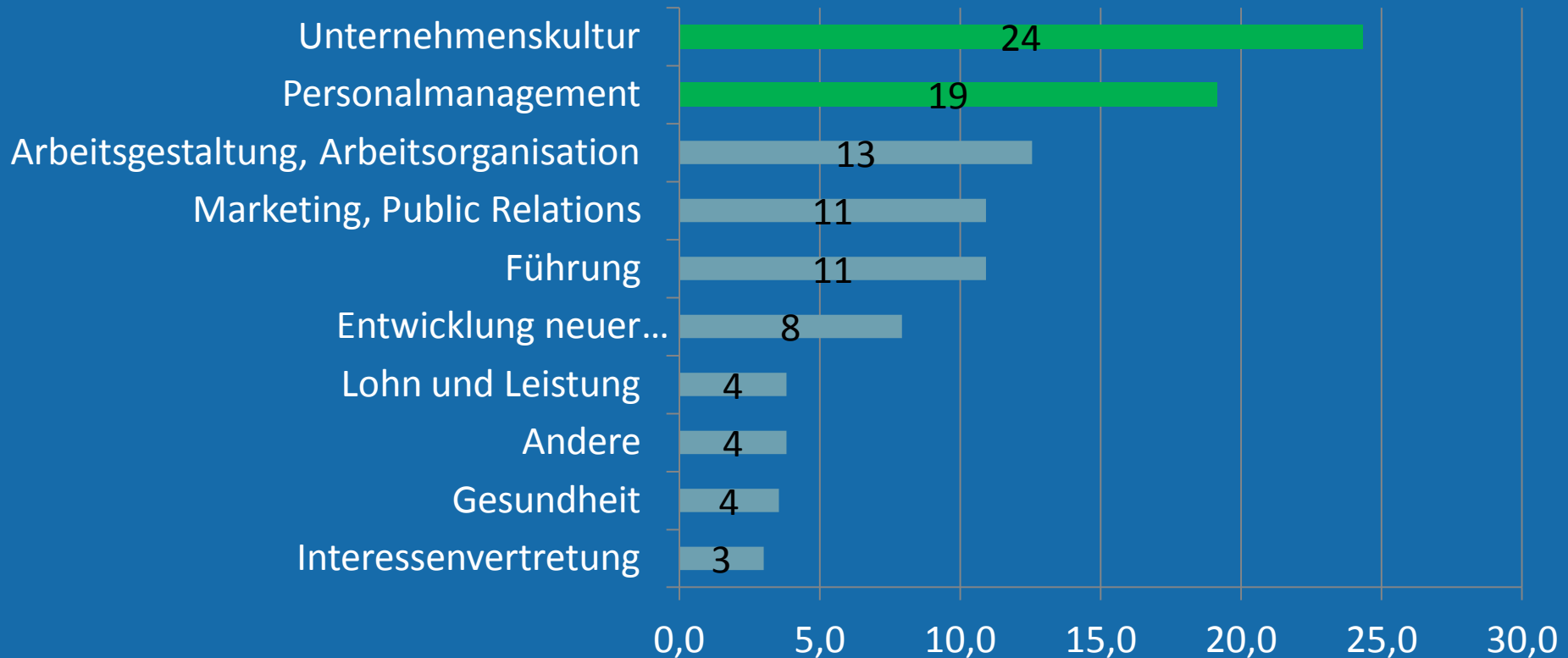
Belegschaftsorientierte Vielfalt als Unternehmensstrategie



- es gibt keine spezielle Strategie
- wir berücksichtigen die Prinzipien interkultureller Vielfalt
- wir wissen nicht, warum solche Politik betrieben werden soll und was sie bringt

Auswirkungen von an Vielfalt orientierten Maßnahmen in Unternehmensbereichen

Prozente bei Dichotomiewert 1



4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Zusammenfassung

1. Der Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund liegt in der Wirtschaft der Projektregion mit annähernd 3,3 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt (ca. 6,9 % im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten).
2. Überwiegend stehen die Arbeitgeber einer Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund aufgeschlossen gegenüber (Einstellungsbereitschaft bei Neu - 92% und bei Wiedereinstellung – 96%).
3. Die Anwendungen von Prinzipien interkultureller Vielfalt haben in den Unternehmen mehrheitlich noch keinen strategischen Charakter (nur 16% der Befragten gaben an, diese im Rahmen der Personalentwicklung zu berücksichtigen)

Schlussfolgerungen

1. Der demografische Wandel und der damit einhergehende zunehmende Mangel an Fachkräften zwingt die Wirtschaft, neue Wege im Recruiting von MitarbeiterInnen zu gehen.
2. Deutschland und insbesondere Mecklenburg-Vorpommern braucht eine attraktive Willkommenskultur um im Kampf um die fähigsten Köpfe bestehen zu können.
3. Menschen mit Migrationshintergrund und neue Zuwanderer brauchen vernetzte Unterstützungsstrukturen, die den notwendigen Anpassungsprozess im Interesse des sozialen Friedens und zur Sicherung des gesellschaftlichen Wohlstandes begleiten.

Vielen Dank Für Ihre Aufmerksamkeit

Wolfgang Schröder
Hauptgeschäftsführer

Telefon (03 851) 56 93 33

Telefax (03 851) 56 85 01

E-Mail info@uv-mecklenburg.de

www.uv-mecklenburg.de