

# DOKUMENTATION

## First Monday Challenge

Einen Schritt voraus? Erfolgreiches Diversity Management am Beispiel innovativer IT-Unternehmen

Montag, 2. Dezember 2013 um 18.30 Uhr  
British Council Berlin, Alexanderplatz 1, 10178 Berlin

### Die Veranstaltung

Diversity Management in Unternehmen und Institutionen ist ein wichtiger Faktor für unternehmerischen Erfolg und gesellschaftliche Akzeptanz. Sowohl die Repräsentanz der pluralen Gesellschaft als auch der Mehrwert von unterschiedlichen Erfahrungen und Wissen trägt dazu bei. Der richtige Umgang mit und die Moderation von Vielfalt stellt jedoch immer noch eine große Herausforderung dar und die Vernetzung und der Austausch von good practices findet zu wenig statt.

Nach der Vorstellung der Ergebnissen der Studie „Digitale Start-ups als Arbeitgeber für Menschen mit Migrationshintergrund“, u.a. von der Deutschlandstiftung Integration, und einer thematischen Einführung durch das British Council Berlin, präsentierte das Berliner IT-Unternehmen WOOGA sein „Erfolgsgeheimnis Internationalität“. Wooga ist ein Onlinespiele-Anbieter der 300 MitarbeiterInnen aus 43 Ländern beschäftigt. Ziel der Veranstaltung war die Ideen vom British Council und von Wooga in Diversitykonzepte für Arbeitgeber anderen Bereiche zu übertragen.

→ [Link](#) zu den Fotos der Veranstaltung

### Die Partner

Der [British Council](#) ist Großbritanniens internationale Organisation für Kulturbeziehungen und ist auf allen fünf Kontinenten mit über 190 Niederlassungen in 110 Ländern und Regionen vertreten. Die Schwerpunkte in Deutschland sind: Förderung der englischen Sprache, Vernetzung von Kunst- und Kulturschaffende in Deutschland mit ihren Partnern im UK, Impulse zu gesellschaftlichen Fragen und Zugang zu internationalen Lehr- und Bildungsangeboten für junge Menschen.



[Citizens For Europe e.V.](#) implementiert als gemeinnütziger Verein innovative Projekte rund um die Themen politische Beteiligung, Demokratie, Migration/Integration und Diversity. Ziel des 2010 gegründeten Verein ist die Entwicklung einer inklusiven und partizipativen Gesellschaft auf der lokalen und europäischen Ebene.

Unter dem Motto „begegne dem anderen“ bringt [Leadership Berlin - Netzwerk Verantwortung e.V.](#) in seinen Weiterbildungsprogrammen und Projekten Führungskräfte zu gleichen Teilen aus Wirtschaft, öffentlichem und Non-Profit-Bereich zusammen. Als Ergänzung oder Fortsetzung zu seinem Leadership Programm und seinen Projekten lädt Leadership Berlin jeweils am ersten Montag im geraden Monat seine Teilnehmer, Alumni, Mitglieder und Interessierte zur Bearbeitung einer Herausforderung mit gesellschaftlichem Bezug ein, dem „First Monday Challenge“.



## Der Kontext der Veranstaltung

bildete die [Studie](#) von Capgemini, Deutschlandstiftung Integration und SRH Hochschule Berlin: **“Digitale Start-ups als Arbeitgeber für Menschen mit Migrationshintergrund”**



Der Ausgang der Studie war Erkenntnisse (Motive, Hindernisse) über die Bedeutung von Start-ups als Arbeitgeber für Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

### **\*\* Top 5 Motivationsgründe**

Diversität wird angestrebt, um Kreativität und Ideen zu fördern, um Fach-qualifikationen zu akquirieren und von Sprachkenntnissen zu profitieren.

### **\*\* Eine erfolgreiche Integration**

Die befragten Unternehmen sagten zu 63%, dass die Unternehmenskultur das Wichtigste ist für

eine erfolgreiche Integration innerhalb des Unternehmens. Erfolgreiche Integrationsmaßnahmen sind Teamevents, Diskussionsrunden, Sprachkurse, Mentoring und Interkulturelle Trainings.

**\*\* Fast 50% der Start-ups berücksichtigen** bei der Aufgabenverteilung den Migrationshintergrund der Mitarbeiter (Muttersprache, Marktkenntnisse, Religion...)

Hindernisse zur Integration sind Bürokratie und die Sprache (vor allem im privaten Leben). Von den öffentlichen Verwaltungen wünschen sich die Start-ups mehr staatlich subventionierte Sprachkurse, mehr Informationen darüber, sowie Fremdsprachenkompetenzen in den Behörden.

## Diversity im British Council

In seiner Arbeit setzt das British Council verschiedene Ansätze zum Thema Gleichstellung und Vielfalt ein und Vielfalt wird gezielt mit Inklusion begegnet, basierend auf drei Moiven:

- Moralisch, im Sinne die Welt ein Stück weiter zu verbessern
- Rechtlich, im Sinne von Antidiskriminierungsgesetzen
- Business, im Sinne von wirtschaftlichem Nutzen von Vielfalt

### Unser Ansatz zu Gleichstellung & Vielfalt



Diversity bleibt auch wegen dieser Gründe ein kontinuierlicher und wertebasierender Prozess. Es gibt sieben Felder der Vielfalt, die der British Council in seinen sogenannten „Strategic Business Units“ berücksichtigt. Diese sieben Felder der Vielfalt in Kombination mit den Business Units ergeben eine Vielzahl an Projekten, Tagungen und Veranstaltungen.

## **Wooga GmbH**

([Link](#) zur PowerPoint-Präsentation)

**Wooga** wurde in 2010 von [Jens Begemann](#) gegründet; heute ist Wooga weltweit unter den Top 3 Spielehersteller. Wöchentlich erscheinen weltweit 400 neue Spiele und Wooga ist immer unter den Top 5. Wooga beschäftigt rund 30 MitarbeiterInnen aus 43 Ländern.



### **Akquise und Willkommenskultur**

#### Gewonnene Erkenntnisse bei der Rekrutierung

- \*\* Persönlichkeit und Offenheit: persönliche Email und persönliches Foto werden immer online gestellt.
- \*\* Feedback wird immer beim Team eingeholt, dass das erste Gespräche mit der/m KandidatIn führt. 40% der 160 neu eingestellten Mitarbeiter aus 2012 kamen über

Empfehlungen eigener Mitarbeiter. “Die eigenen Leute sind die besten Multiplikatoren.” Das Geld, das so nicht bei Headhunter verloren geht, wird in Geschenke für diejenigen Mitarbeiter ausgegeben, die neue Mitarbeiter erfolgreich angeworben haben. Wooga stellt Leute ein, die eine Passion zu Spielen haben.

Herausforderungen für Wooga sind vor allem Probleme bei den Behörden, die oft kein Englisch sprechen. “Wir in Deutschland machen es anderen richtig schwer Fuß zu fassen mit Visa, Führerschein oder BlueCard.”

Willkommenskultur: Wooga bietet jedem neuen Mitarbeiter ein Willkommensassistent an. Eine Psychologin steht ebenfalls zur Verfügung um Themen wie Heimweh, Fremdheit und Alltagssituationen zu besprechen. Eine weitere Person kümmert sich um Behördengänge, Dokumente und unterstützt bei der Suche nach Wohnung und bietet eigene Wohnungen für die Übergangszeit an. Netzwerkkessen und Kochkurse werden angeboten, welche die Mitarbeiter untereinander näher bringen.



### **Vielfalt und Organisationskultur**

Feedbackkultur: Feedback für die neue Mitarbeiter gibt es nach 2 und 6 Wochen, nach 4 Monaten und dann alle 6 Monate. Feedbackgespräche sind nach Bottom-up Prinzipien aufgebaut, bei denen der/die MitarbeiterIn die Arbeit und Leistung evaluiert.

Führungskultur bei Wooga ist eher auf “common sense” denn auf “order and control” aufgebaut. Vertrauen wird aufgebaut zu den Führungskräften und Fehler werden zugelassen und als Lernchance empfunden. Es gibt auch eine gewollte Streitkultur im Unternehmen, was bei den vielen Kulturen gar nicht ausbleibt.

## World Cafe'

### 4 Themen

1. Vielfalt und Akquise
2. Vielfalt und Willkommenskultur
3. Vielfalt und Organisationskultur
4. Vielfalt in den Führungsetagen

### Leitfragen der zwei World-Café Runden

1. Was kann ich für meine Arbeit von der Geschichte von Wooga lernen?
2. Wie können wir diese Erfahrungen in unserem Kontext gewinnbringend einbringen?

### WICHTIGSTE DISKUSSIONSPUNKTE

#### 1. Vielfalt und Akquise

Mehr Feedbackgespräche mit den Kollegen über Neueinstellungen sollen eingeführt werden um zu verhindern immer den gleichen "Typ" einzustellen. Neue Mitarbeiter sollen auch mehr über Empfehlungen der bestehenden rekrutiert werden. Wenn die Mitarbeiter die Jobausschreibung für eine Stellenausschreibung machen, dann entsteht ein besseres Matching weil die die Arbeit besser beschreiben können. Für "Talent vor CV" müssten viele alte Strukturen verändert werden. Es ist ein sinnvoller Ansatz aber in etablierten Systemen schwer machbar. Definition von Offenheit? Wie kann ich wirklich offen sein, also das, was anders ist als ich auch auszuhalten?



#### 2. Vielfalt und Willkommenskultur



Die Fehlerkultur ist ein wichtiges Element für die Willkommenskultur. Wertschätzung und Feedback schaffen Mehrwert im Unternehmen. Um sich als Arbeitnehmer in einem Unternehmen zu integrieren ist es wichtig zu dem Unternehmen zu passen und sich persönlich wohl zu fühlen.

Wooga könnte auch sozial benachteiligte Personen im Unternehmen willkommen heißen da in der Gaming-Branche nicht unbedingt akademische Qualifikationen gefragt sind sondern die Passion zum Spiel am Wichtigsten ist. Die Willkommenskultur wird auch gestärkt in dem Brücken zwischen der Arbeit und dem Arbeitnehmer geschaffen werden. Wenn die Führungskräfte an ihren Mitarbeiter interessiert sind, ihre Meinung fragen und Vorschläge annehmen, wecken sie Mitgefühl und stärken Integration. Eine witzige Methode um sich besser kennenzulernen ist der "Freak Factor", wo jeder Mitarbeiter etwas von sich erzählt was die anderen nicht erwartet hätten.

#### 3. Vielfalt und Organisationskultur

Der Arbeitstisch „Vielfalt und Organisationskultur“ betrifft den Umgang mit der vorhandenen Vielfalt im Unternehmen oder der Organisation. Wooga hat als Beispiel sein gesamtes inklusives Konzept vorgestellt, das keinen Unterschied zwischen Menschen mit verschiedenen Herkünften macht und die Teilhabe an Entscheidungen und die Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters und seines kulturellen Hintergrunds forciert. Transparenz, Teilhabe und die Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen sind Teil eines erfolgreichen Diversity Management. Kollektives Leadership, also horizontale Hierarchien, Ansprechbarkeit, Kommunikation auf Augenhöhe, Wertschätzung von Vielfalt, positive Fehlerkultur und immaterielle Wertschätzung tragen zu



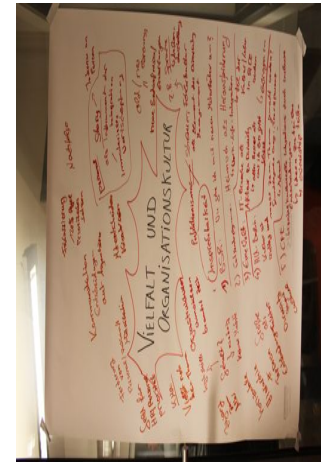
einem inklusiven Unternehmen und Organisation bei. Sicherlich sind diese „Leistungen“ kostspielig, besonders Wooga erlaubt sich viel Freiheit in diesem Bereich, doch es nützt dem ganzen Unternehmen insgesamt und nicht nur den MitarbeiterInnen. Somit ist Diversity Management die Integration Aller in allem, oder fast allem.

#### 4. Vielfalt in den Führungsetagen



Bei Wooga wird Führung kollektiv gestaltet. Meinungen der Arbeitnehmer werden einbezogen, ein Beispielcharakter für Wirtschaft und Verwaltung. Führung heißt hier nicht auf Grundlage einer Hierarchie sondern als Abgabe von Verantwortung. Es gibt wenige Restriktionen und Regeln und so wird eine gegenseitige befruchtende Arbeitsatmosphäre geschaffen. Vielfalt als Mehrwert herauszustellen sollten auch wir als NGO stärker versuchen.

Eine kritische Frage: das Beispiel Wooga findet unter bestimmten, einzigartigen Rahmenbedingungen statt - wie kann man davon etwas auf einen „Dinosaurier“ übertragen, der groß und alt ist, in einer nicht-wissensintensive Branche tätig ist ohne Verknappung von Arbeitskräften und damit auch ohne den Bedarf, für viele Tausend Euro Bewerber aus anderen Ländern einzufliegen.



### ABSCHLUSSRUNDE: Fragen & FeedForward

#### Fragen

- „Wie bekomme ich Diversity in meinen Arbeitsalltag, wenn Dein Kollege Dir sagt, dass jemand, der kein deutsch spricht, nicht angestellt wird?“
- „Wie kann der Transfer von Diversity Ansätzen in Start-ups in die Behörde gelingen?“

#### FeedForward

##### → Vielfalt diversifizieren!

Obwohl Wooga kulturell sehr vielfältig ist, könnte das junge Unternehmen ältere oder behinderte Menschen integrieren. Der Altersdurchschnitt bei Wooga liegt bei Anfang 30 und der älteste ist 56. Wooga könnte sich z.B. von SAP inspirieren lassen. die bis 2020 1% Autisten einstellen wollen.

##### → Integration von Menschen mit nicht-akademischen Hintergrund

99% alle Mitarbeiter bei Wooga sind AkademikerInnen. Wooga sollte auch Berufsausbildung für nicht-Akademiker ermöglichen.

##### → Best Practice in der Öffentlichkeit breit machen

Wooga's Vielfaltspolitik ist ein best practice von dem Behörden, Vereine und (landeseigene) Unternehmen lernen können. Unternehmen mit guten Diversityansätzen sollten eine Lobby bilden, um der Politik zu zeigen, wie Integration/Teilhabe und Willkommenskultur gut funktioniert.

##### → Integration vom Unternehmen in die Stadt

Wooga könnte ihren MitarbeiterInnen mehr Anreize geben sich in die Stadt und der Nachbarschaft zu integrieren und zu verwurzeln. Zum Beispiel die Möglichkeit geben sich in Kiezprojekten im Rahmen der Arbeitszeit einbringen zu können (pro bono). Auch für die Partner der Wooga Mitarbeiter, die öfters mehrere Integrationsherausforderungen gegenüberstehen, würden aus

diesem Engagement ziehen. Wooga könnte damit ihr Corporate Social Responsibility Strategie aufbauen. [Phineo](#) ist in diesem Bereich ein guter Ratgeber.

→ **Neue Methoden zum Entscheidungsmanagement**

[Chaordic Stepping Stones](#) ist eine inklusive Methode für Entscheidungsmanagement. Es ist eine Methode in 7 Schritten zu einem sinnvollem und kohärentem Projekt.

**Angemeldete Teilnehmende**

Berrin	Alpbek	fame - Frauen Aufstieg Migration Erfolg
Fazli	Altin	Islamische Föderation Berlin
Denis	Bafounta	Club XXIe siecle Berlin e.V.
Heiko	Bauer	Perspektiventag e.V.
Aziz	Bozkurt	Landesvorsitzender AG Migration und Vielfalt in d. SPD Berlin
Peter	Cersovsky	Stützrad e.V.
Serkan	Deniz	British Council
Alexander	von Dippel	Eine Welt der Vielfalt e.V.
Benedikt	Eimann	Projektmanagement Interkulturelles Training
Deniz	Eroglu	Neuköllner Talente
Lee	Elek	Trainer Staatsballett Berlin
Karin	Fröhlich	Leadership Berlin
Josefin	Giese	Citizens For Europe e.V.
Petra	Goebel	Siemens
Holger	Goldbach	BSR
Crispin	Hartmann	BSR
Bernhard	Heider	Leadership Berlin
Aki	Kachi	Adelphi
Renate	Krol	Common Purpose
Christine	Dr. Kurmeyer	Charité
Julia	Lehmann	DeutschPlus
Mirjam	Mann	Achse e.V.
Lorenz	Illing	i-potentials GmbH
Anne-Gela	Oppermann	Eine Welt der Vielfalt e.V.
Tatjana	Pastor	Studentin
Lisa	Pettibone	Citizens For Europe e.V.
Diana	Sikes	Wire Advertising
Christina	Schmalz	Fame - Frauen Aufstieg Migration Erfolg
Magdalena	Schmidt	Leadership Berlin
Winfriede	Schreiber	Leadership Berlin
Gabriela	Schweinberger	Gründerin des Netzwerks Global Women at Work
Kathrin	Tietze	British Council
Florencia	Tutmann	Rock Your Life!; KPMG
Barbara	Wagner	Middlebury College Berlin
Robert	Westermann	BQN Berlin e.V.; Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migr.
Martin	Wilhelm	Citizens For Europe e.V.
Czarina	Wilpert	Eine Welt der Vielfalt e.V.
Catherine	Wurth	Citizens For Europe e.V.
Halime	Yakut	artop GmbH - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin