



**FAHIM SOBAT**  
Interkulturelle Kompetenz & Führung



***„Steuern Sie jetzt, bevor Sie  
später gesteuert werden“***

**Fachkräftesicherung durch  
Interkulturelle Vielfalt**

**Willkommen**

أهلا بك (Ahlan bik)

**Welcome**

خوش آمدید

---

**Ласкаво просимо**

**Bienvenue**

**Hoşgeldiniz**

ようこそ (Yōkoso)

**Bienvenido**

Καλώς ήρθατε (Kalós írthate)

**Benvenuto**

**Dobrodošli**



Vortragsinhalte

## **Worüber werde ich sprechen?**

---

### **I. Zahlen und Kernfragen**

### **II. 14 Faktoren für beschleunigte, gelingende und nachhaltige Inklusion & Integration von internationalen Fachkräften**

*(in diesem Handout nicht dabei, aber als Checkliste in Extra-Word-Datei)*

### **III. Nutzen Interkulturelle Kompetenz & Fazit**

# Warum?

---

Die demografische Entwicklung ist überall deutlich spürbar und bedroht die Existenz von Unternehmen und Organisationen. Fachkräfte werden dringend gesucht, die neue Generation Z vertritt besondere Werte.

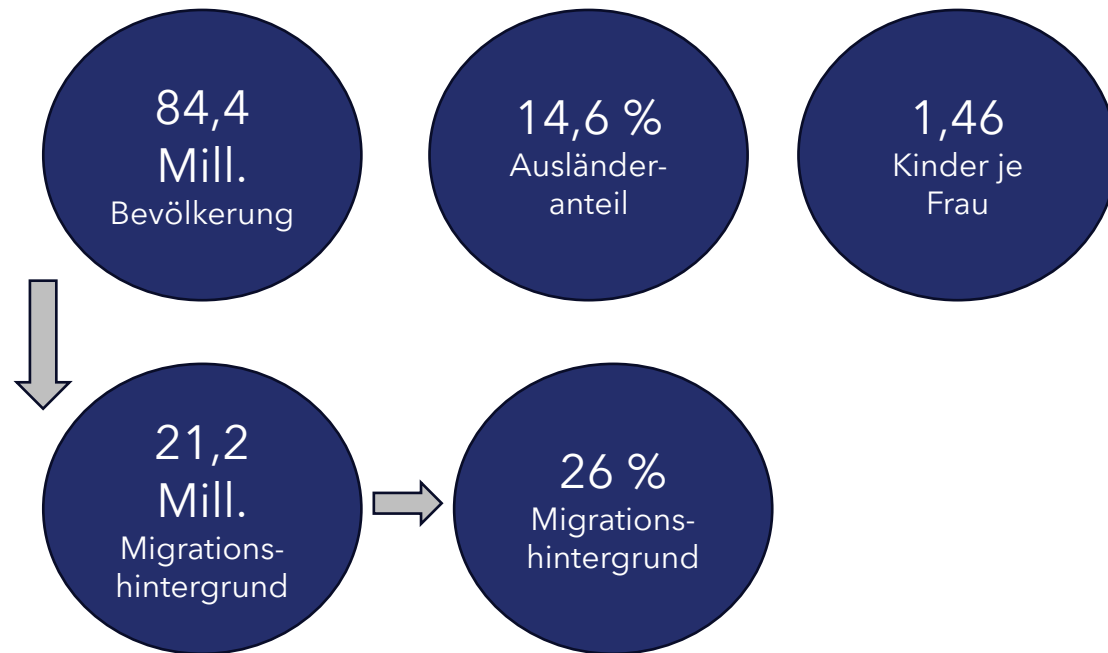
Die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit internationalen Wurzeln stellt für viele kleine und mittlere Betriebe einen entscheidenden Erfolgsfaktor dar.

**Also packen wir es an! Es lohnt sich!**



# I. Zahlen & Kernfragen

## Demografischer Wandel



- Jede 2. Person in D ist heute älter als 45 und jede 5. Person älter als 66 Jahre
- Es besteht weiterhin ein Geburtendefizit
- Die Zahl der Menschen, die 65 Jahre und älter sind lag im Jahr 2022 bei 18,7 Millionen
- Der Fachkräftemangel wird von vielen Unternehmen als größtes Geschäftsrisiko der Zukunft eingeschätzt, schließlich kann der Mangel an geeigneten Fachkräften zum betrieblichen Stillstand führen.
- Besonders betroffen sind das Gesundheitswesen, die Gastronomie, zahlreiche Handwerksberufe und die Logistikbranche sowie viele andere mittelständische Unternehmen
- Der Bestand von allen der BA gemeldeten offenen Arbeitsstellen in Deutschland liegt im Jahre 2024 bei ca. 700.000 freie Arbeitsstellen
- D braucht – laut BA-Chef - 400.000 Migranten, um den Fachkräftemangel auszugleichen.



# — Unser Fokus heute: Internationale Fachkräfte

**„Interkulturelle Vielfalt generiert Mehrwert“**

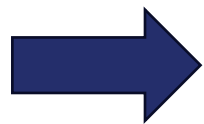
**„Je diverser, desto erfolgreicher“**

- 36 % größere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein  
⇒ Zentrale Ergebnisse u.a. der Studie „Diversity Wins – How Inclusion Matters“ für die McKinsey Daten von mehr als 1.000 Unternehmen in 15 Ländern analysiert hat.

## **KERNFRAGE 1**

Woher generieren Sie Nachwuchs- und Fachkräfte?

- Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund gewinnen und halten
- Den Anteil an erwerbsfähigen Männern UND Frauen ist wichtiger für den Arbeitsmarkt als je zuvor
- Die Agentur für Arbeit sowie weitere Partner wie die IHK, Recruiting-Agenturen etc. sind besonders gefragt
- Social Media: LinkedIn, Facebook, Instagram, Tik-Tok etc. ist besonders wichtig für die Personalfindung geworden
- Auf Messen, in Anzeigen in Print- und Online-Medien sowie auf internationalen Plattformen wird für Personal geworben
- Über das neue Fachkräftezuwanderungsgesetz sollen Lücken geschlossen werden, aber das ist zu kurz gedacht.



**WIE sollen internationale Fachkräfte in der Praxis in den Arbeitsmarkt eingebunden und langfristig integriert werden?**



## **KERNFRAGE 2**

Was macht Sie als Unternehmen oder Organisation, insbesondere für Menschen mit internationalen Wurzeln, anziehend?

## **KERNFRAGE 3**

Wie integrieren Sie Auszubildende und Mitarbeitende mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen wie Alter, Geschlecht oder kulturelle Herkunft erfolgreich und langfristig in das Unternehmen?

# Welche Fragen ergeben sich in der Praxis?

- Was können wir machen, damit sich die internationalen Mitarbeitenden bei uns im Unternehmen wohl fühlen, motiviert sind und gehalten werden kann?
- Welches Verhalten von internationalen Fachkräften ist kulturbedingt, welches charakterbedingt und welches auf andere Einflussfaktoren zurückzuführen?
- Werden Anweisungen oder Hinweise auf Fehler von mir als Frau angenommen? Welchen Grad an selbständigem Arbeiten und ehrlicher Kommunikation kann ich erwarten?
- Verfügen wir über ausreichend Kenntnisse über essenzielle kulturelle Werte, Normen und Kommunikationsstile? Wie ist der Kommunikationsstil und der Umgang mit Konflikten?
- Was erwarten die Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Herkunftskulturen von uns und wie wirken wir auf sie?
- Worin liegen die spezifischen Bedürfnisse, Wünsche und Werte? Wo müssen wir unsere Grenzen vermitteln?
- Wie lange dauert es, bis jemand integriert ist und von welchen Faktoren sind dabei wichtig?

- Wie ist das Verhältnis zu Themen wie Pünktlichkeit, Sicherheit und Genauigkeit?
- Wie teilen wir ihnen Kritik, Fehlverhalten oder negative Botschaften mit ohne dass er oder sie beleidigt ist?
- Gibt es irgendwelche Fettnäpfchen, in die wir getreten sind oder noch treten können?
- Was mache ich mit meinen Annahmen, Vorurteilen und stereotypen Bildern?
- Wie gehe ich am besten diversitäts- und diskriminierungssensibel um?
- Wie kann ich als Führungskraft unnötige Reibungsverluste, Missverständnisse und/oder Fettnäpfchen vermeiden und die internationalen Mitarbeiter\*innen weiter im Unternehmen halten und alle Mitarbeiter\*innen diversitätssensibel führen?
- Wie können wir das Potenzial der Mitarbeitenden für alle nutzen und auch mehr Rücksicht und Verständnis für sie aufbringen?

# Nutzen Interkulturelle Kompetenz

- **Verringerung und Vermeidung von interkulturellen Missverständnissen und Fettnäpfchen** => besserer Zugang, Zusammenarbeit und Compliance
- **Verringerung und Vermeidung von interkulturellen Konflikten**
- **Mitarbeiterbindung und – motivation** durch ein besseres Betriebsklima und eine größere Mitarbeitenden-Zufriedenheit
- **Weniger Krankheit, geringere Fluktuation, Effizienzsteigerung** durch größere Motivation und Arbeitszufriedenheit
- **Zeit- und Kostenersparnis**
- **Erhöhung des Innovationspotenzials**
- **Prävention und Abbau von Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus**
- **Imagegewinn etc.**
- **Handlungssicherheit auch in stressigen Situationen**
- **Individuelle Horizonterweiterung**
- u.v.m.

***„Verabschieden Sie sich von interkulturellen  
Missverständnissen und Fettnäpfchen“***

***... und erleben Sie Vielfalt als Reichtum und Ressource  
... und weniger als Herausforderung.***

## Essenzielles kulturelles Hintergrundwissen als Erfolgsfaktor

### Warum ist essenzielles kulturelles Wissen so wichtig?

- ⇒ **Bedürfnisse, Wünsche und Erwartungen** von internationalen Fachkräften UND internationalen Kunden (er) kennen, genauer erfassen und ggf. sich auf sie einstellen.
- ⇒ **WIN-WIN-Situationen gestalten** und eine echte und erfolgreiche interkulturelle Verständigung, Kommunikation, Konfliktvermeidung und -lösung nach innen und außen erzielen
- ⇒ **Maßnahmen für die Praxis** - wie z.B. diversitätssensibles Essen, Rücksicht auf religiöse Aspekte, Feiertage, Ramadan etc. – daraus ableiten.
- ⇒ **Fehlinterpretationen von Verhalten vermeiden, Vorurteile abbauen** u.v.m.



---

## Thema: Diskriminierungs- und diversitätssensible Kommunikation und Führung:

Sind wir als Unternehmen oder Organisation interkulturell und in Bezug auf diskriminierungs- und diversitätssensible Kommunikation geschult und alle auf einem Wissensstand, um **Vorurteile/Rassismus, ungesicherte Annahmen auf allen Ebenen aktiv und nachhaltig abbauen** zu können?



# Antworten auf Ihre interkulturellen Fragen - **ANGEBOT**

## Angebot für eine digitale Fortbildung

Sie können für sich als Führungskraft, Einzelperson, Unternehmen oder Organisation eine **Lizenz** für den Zugang zur **Digitalen Fortbildung & Sensibilisierung**

### **INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION**

erwerben.

**Klicken Sie auf den folgenden Link und Sie können sofort loslegen:**

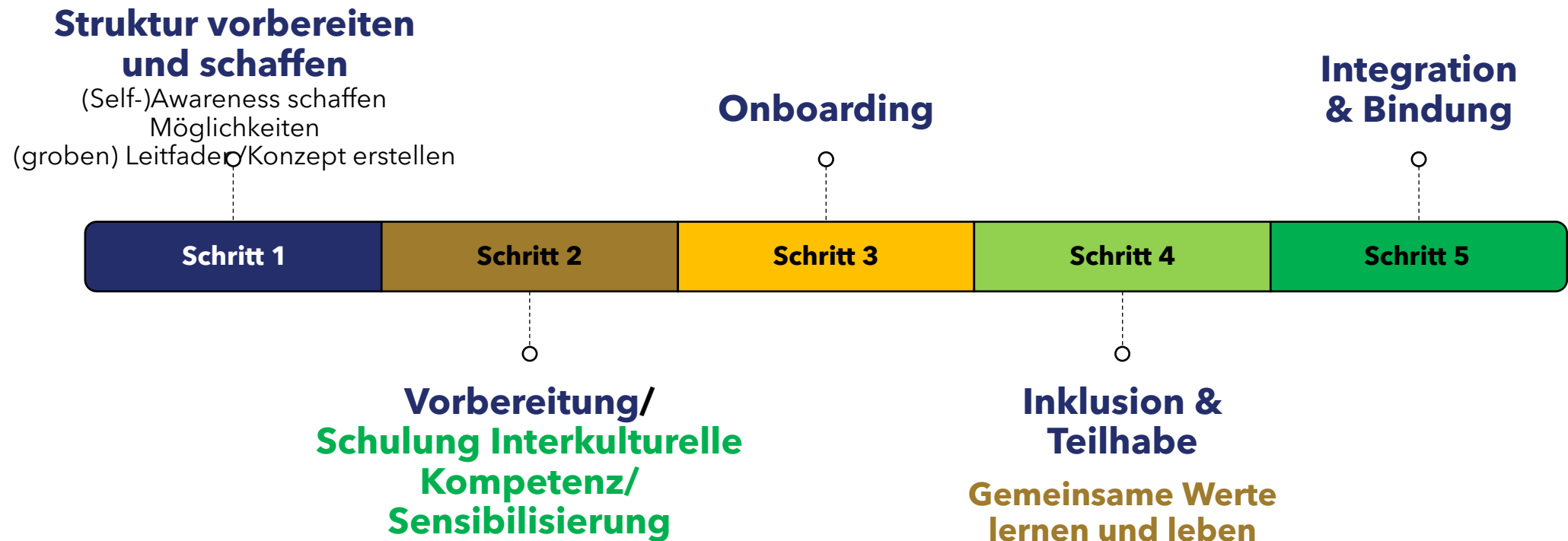
**[www.fahimsobat.de/onlinecampus](http://www.fahimsobat.de/onlinecampus)**

*Daneben sind Inhouse-Seminare, Workshops und Coachings ebenso in Präsenz möglich.*

## Ihr Gewinn

- Mit dem Kurs erhalten Sie bzw. Ihre Mitarbeitenden eine **komplette interkulturelle Schulung und Sensibilisierung**.
- **Inhalte aus zwei Präsenz-Seminar-Tagen** erhalten Sie in ca. **3-4 Stunden Bearbeitungszeit** durch **4 aufeinander aufbauenden Video-Lektionen in TV-Qualität**, die Sie bzw. die Mitarbeitenden **On-Demand, zeit- und ortsunabhängig** abrufen können.
- **Zusätzlich gibt es zur Verfestigung des Wissens ein Wissenstest + Abschlusszertifikat**

# Step by Step in die Zukunft – Wo fangen wir an?



## IV.

# Nutzen Interkulturelle Kompetenz/Skills + Fazit





---

# Fazit

- **Diversity Management Ansatz/ Konzept**
- **Interkulturelle Öffnung und**
- **Schulung Interkultureller Skills** für eine erfolgreiche Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit nach innen und außen

**ebnet nachhaltig den Weg für die Fachkräftesicherung und den Erfolg Ihres Unternehmens und Ihrer Organisation.**



Starten Sie JETZT und setzen Sie den  
diversitätsorientierten Weg fort.

**(Interkulturelle) Vielfalt ist keine Alternative,  
sondern die Lösung!**



**Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

# Ihr Ansprechpartner



**[www.fahimsobat.de](http://www.fahimsobat.de)**

E-Mail: **[info@fahimsobat.de](mailto:info@fahimsobat.de)**