

Projekt SEDIMA (INQA-Experimentierräume) „Schlüsselstellen in Erwerbsverläufen als Basis eines passgenauen und nachhaltigen Diversity Managements“

AG Transfer der Offensive Mittelstand
03.09.26

Peter Ittermann (sfs, TU Dortmund), Jeannette Koall (rku.it, Herne)

BMAS/INQA-Experimentierraum-Projekte: Gemeinsam innovative Arbeitsansätze erproben

INQA-Experimentierraum-Projekte – gestern und heute

AKTUELL

17 INQA-EXP

Förderrichtlinie 2017

Fokus: **Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung**

11 INQA-EXP

Förderrichtlinie 2019

Fokus: **Einführung von menschenzentrierter Künstlicher Intelligenz in Betrieben**

10 INQA-EXP

Förderaufruf 2022

Fokus: **Stärkung der Organisationalen Resilienz**

5 INQA-EXP

Förderaufruf 2025

Fokus: **Diversität**

- Diversity Management in der Pflege
- ERWIN – Erfahrungswissen Nachhaltig stabilisieren
- SAFESpace@work
- ÜbergangsWeise
- SEDiMA

<https://www.inqa.de/DE/angebote/die-inqa-experimentierraume/foerderschwerpunkt-diversity/uebersicht.html>

Quelle: www.inqa.de/kbs

SEDiMA – Betriebliche Fachkräftesicherung durch arbeitslebensphasensensibles Diversitätsmanagement

Projektziel

Das Projekt „SEDiMA – Schlüsselstellen in Erwerbsverläufen als Basis eines passgenauen und nachhaltigen Diversity Managements“ will Diversity Management einfacher, passgenauer und wirksamer machen. Hierfür sollen die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsphasen der Beschäftigten stärker bei Diversity-Maßnahmen berücksichtigt werden und das damit einhergehende Potenzial erschlossen werden. Am Ende soll ein sozial innovativer Ansatz entstehen, der auf möglichst viele Unternehmen übertragbar ist.

Steckbrief

Projektleitung:

Technische Universität Dortmund

Projektpartner*innen:

- Klinikum Dortmund gGmbH
- rku.it GmbH, Herne
- Malerbetrieb Markus Massmann, Lüdinghausen
- Stiftung Mittelstand-Gesellschaft-Verantwortung, Heidelberg

Vielfalt fördern über Schlüsselstellen im Erwerbsleben - neues Projekt SEDiMA ist gestartet



Kochevent soll Brücken zwischen Fachkräften und Belegschaft schlagen

Dortmund. Mit einem gemeinsamen Kochevent setzt das Klinikum Dortmund ein Zeichen für mehr Miteinander im Arbeitsalltag. Unter dem Titel „A Taste of Home – Fachkräfte und Vielfalt in Dortmund“ sind am 23. September (Mittwoch) von 10 bis 12 Uhr Interessierte in VHS, Kampstraße 47, eingeladen.

Die Veranstaltung ist Teil des Projekts „Sedima“, an dem das Klinikum gemeinsam mit Unternehmen, der Offensive Mittelstand und der Sozialforschungsstelle Dortmund arbeitet. Ziel ist es, die Integration internationaler Fachkräfte langfristig zu stärken und ein nachhaltiges Diversity Management aufzubauen.

en. Rund 200 internationale Pflegekräfte arbeiten bereits am Klinikum Dortmund. Das Projekt setzt deshalb nicht bei der Anwerbung an, sondern bei der Frage, wie Zusammenhalt, Chancengleichheit und Zugehörigkeit im Arbeitsalltag gefördert werden können. Das Kochevent soll dafür Raum für Begegnungen und Gespräche schaffen. Bei internationalen Gerichten können Besuchende mit den Fachkräften ins Gespräch kommen und Einblicke in deren Kultur und Arbeitsalltag gewinnen. Die bundesweiten INQA-Aktionswochen statt, die sich mit Fachkräftesicherung und der Zukunft der Arbeitswelt beschäftigen. Anmeldung auf www.wirtschaftsforderung-dortmund.de

Quelle: <https://www.inqa.de/DE/angebote/die-inqa-experimentierraume/foerderschwerpunkt-diversity/sedima.html>; rku.it

Quelle: TU Dortmund/sfs; Ruhr Nachrichten

SEDIMA – Status Quo: Betriebliche Herausforderungen



Sprache/
Kommunikation

Kommunikation mit
Kolleg:innen, mit
Dritten und in Kund-/
Patient:innenkontakt



Zusammenarbeit/
Teamkulturen

Grundverständnisse
von Arbeit, kulturelle
Besonderheiten (ggf.
,Clash von Kulturen',
unsichtbare Regeln)



Vorurteile/
Diskriminierungen

Mitunter Alltags-
praxis, Aufbau
einer diversitäts-
sensiblen Arbeits-
und Betriebskultur
nicht
selbstverständlich



Qualifizierung/
Karrierepfade

Fehlende
systematische und
,faire', gerechte
Qualifizierungs- und
Entwicklungspfade



Überbetriebliche
Integration

Scheitern der
Integration, über
den betrieblichen
Kontext hinaus,
(Familiennachzug,
Frust, Umfeld)



Dimensionen
Alter/Geschlecht

vielfältige
*Querschnitts-
dimensionen*

SEDIMA – Betriebliche Fachkräftesicherung durch *arbeitslebensphasensensibles* Diversitätsmanagement



Rekrutierung

Diversitätssensible Ausschreibungen und Personalauswahl, Nutzung von Arbeitskraftpotenzialen (z.B.: internationale Fachkräfte)



Onboarding

betriebliche Willkommenskulturen, Ideenmanagement, Mentoring-Systeme



Etablierung

Diversität: Verankerung in Führung und Belegschaft, Stärkung interkulturelle Kompetenz und Zugehörigkeit



Karriereentwicklung

Diversitätssensible und differenzierte Entwicklung und Karriereförderung



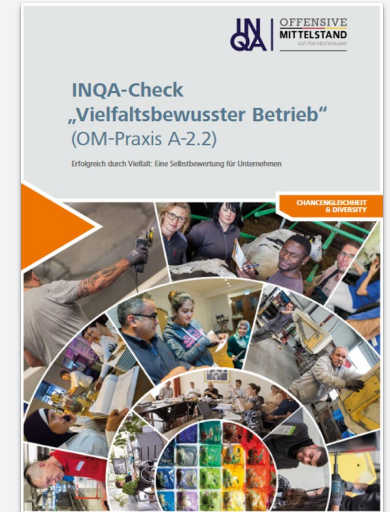
Ausstieg

Erfassung von Ausstiegsgründen, ggf. Maßnahmen zur Begleitung und Vermeidung (Familiennachzug, Integration etc.)



Seniorität

Weitergabe Erfahrungswissen/Mentoring, bestehende Inflexibilitäten ggü. Diversity-Anliegen



Quelle: Offensive Mittelstand

Quelle: SEDIMA/Klinikum Dortmund

SEDIMA – Experimentierräume: An Arbeitslebensphasen orientiertes Management der Vielfalt



Rekrutierung



Onboarding



Etablierung



Karriereentwicklung



Ausstieg



Seniorität

Betriebliche Experimentierräume

1. EXP: „*Wir wollen bunt! Fachkräfte gewinnen und halten*“
Erprobung neuer Ansätze diversitäts-orientierter *Rekrutierung* und Anbindung von Fachkräften
Malerbetrieb Massmann Lüdinghausen (Kleinbetrieb)
2. EXP: „*NurseCareerNavigator*“ und „*CultureConnectClub*“
Erprobung Diversity-sensibler Kompetenz- und Beschäftigtenentwicklung der iFK
Klinikum Dortmund (Großbetrieb des Gesundheitswesens)
3. EXP „*Gemeinsam durchs Arbeitsleben als gemischte Tüte*“
Verbesserung des betrieblichen Miteinanders und Diskriminierungsprävention
rku.it Herne (Mittelständisches IT-Unternehmen)

Quelle: Klinikum Dortmund, Rku.IT Herne, M. Massmann Lüdinghausen

SEDiMA

Vorstellung Experimentierraum
rku.it GmbH

20
26

AG Transfer – Offensive Mittelstand

03.09.2026

Ergebnisse Bestandsaufnahme

aus 3 Datenquellen

Analyse Belegschaft

- 11% der Belegschaft mit ausländischem Geburtsort
- ~20% mit nicht-deutschem kulturellen Hintergrund
- am geringsten repräsentiert in der Berufsphase *Senior/Experte* (mind. 8 Jahren bei rku.it)

→ Wie stellen wir sicher, dass Personen mit MGH in der Seniorität ankommen?

INQA- Check

- Tool zur Selbsteinschätzung für Unternehmen
- 5 Bereiche werden beurteilt hinsichtlich Vielfaltsbewusstsein
- Am wenigsten verankerte Strukturen im Bereich „Führung“

→ Wie stellen wir sicher, dass alle Führungskräfte das gleiche Verständnis von Vielfalt haben?

MA- Befragung

- Rücklaufquote 16% (75 Personen)
- Dimension Herkunft: ~80% sind zufrieden mit Wertschätzung, Offenheit und Entwicklungschancen
- Am wenigsten zufrieden sind Frauen ~65%

→ Wie stellen wir sicher, dass Vielfalt langfristig gewertschätzt sowie offen gelebt wird?

Ziele SEDiMA

Gemeinsam durchs Arbeitsleben als gemischte Tüte

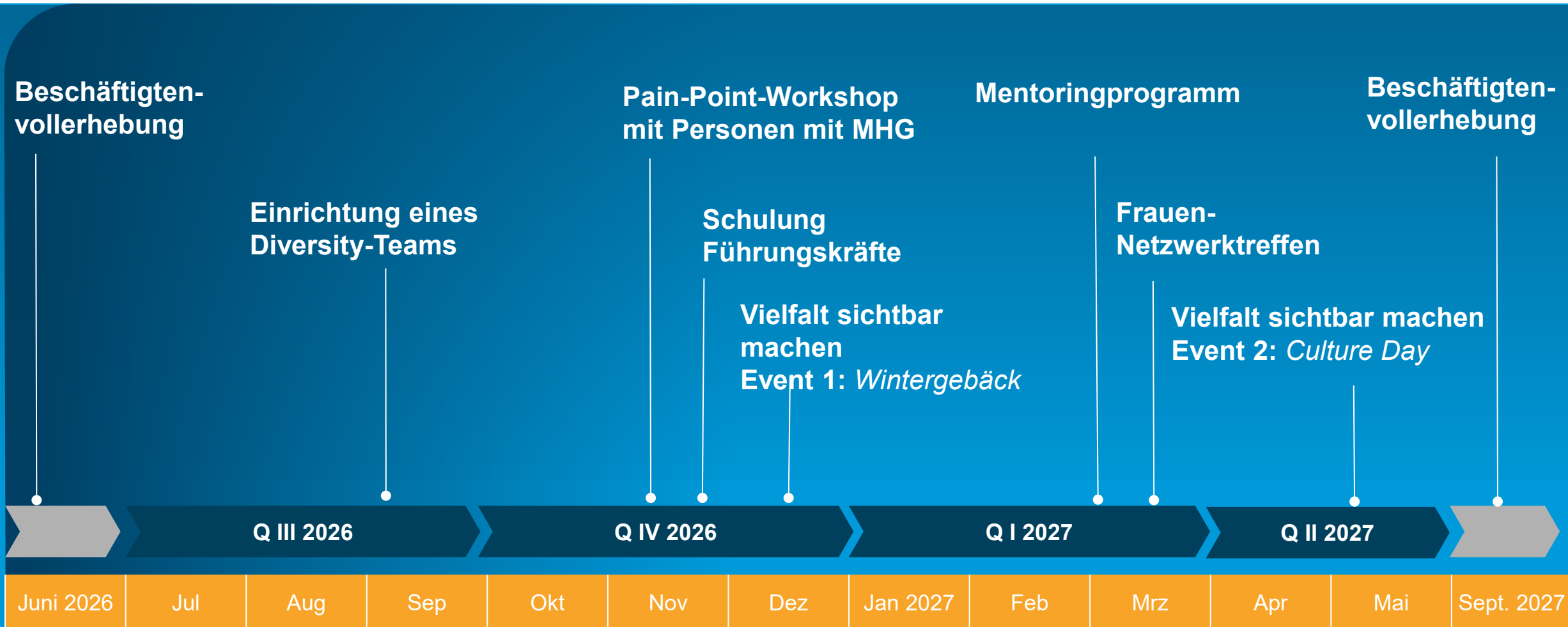


Wir stärken das Verständnis für Vielfalt bei Führungskräften, Ausbildern und Beschäftigten.

Wir schaffen Grundvoraussetzungen, dass sich junge Kollegen und Kolleginnen mit und ohne Migrationshintergrund langfristig ans Unternehmen binden sowie darin bestärkt werden, die bestehenden gleichberechtigten Chancen bei der Karriereentwicklung zu nutzen.

Wir positionieren uns als vielfaltsbewusster Betrieb in der internen und externen Kommunikation.

Maßnahmen und Zeitstrahl



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Dr. Peter Ittermann

TU Dortmund - Sozialforschungsstelle
Fakultät Sozialwissenschaften
Evinger Platz 17
44339 Dortmund

Tel.: +49 231 755-90263; peter.ittermann@tu-dortmund.de

Jeannette Koall

Health Manager

rku.it GmbH | Westring 301 | 44629 Herne

T +49 2323 3688-234

E Jeannette.Koall@rku-it.de