



BUSINESS AWARD

Wirtschaftlicher Erfolg durch kulturelle Vielfalt

INTERKULTURELLER Unternehmenspreis

für Jena und die Region

Informationen zum Wettbewerb | Best-Practice-Beispiele | Beratungsangebote vor Ort



Gefördert durch den Freistaat Thüringen
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

JENA IST international...

11.000



MENSCHEN MIT
MIGRATIONSHINTERGRUND

In Jena leben derzeit rund 11.000 Menschen ausländischer Herkunft. Das sind knapp 10 Prozent - vergleichbare Städte wie Heidelberg, Göttingen und Erlangen haben Anteile von 17 Prozent und darüber.

INTERNATIONALE STUDIERENDE



3.500

Fast 3.500 internationale Studierende sind an den Jenaer Hochschulen eingeschrieben, Tendenz weiter steigend.

Viele Jenaer Unternehmen sind wahre Global Player und exportieren über 68 Prozent ihrer Produkte und Leistungen.

EXPORTIERTE PRODUKTE
& LEISTUNGEN



68%



INTERNATIONALE
REISENDE & GÄSTE

15%

Rund 15 Prozent aller Gäste in Jena sind Besucherinnen und Besucher aus dem Ausland, die meisten führt eine Geschäftsreise in die Lichtstadt.

Auch die Jenaer Wissenschafts-Community ist international aufgestellt; bei einigen Instituten liegt der Anteil der ausländischen Mitarbeitenden bei 25 Prozent oder mehr.



25%

INTERNATIONALE
MITARBEITENDE

Jena trifft sich gern bei internationaler Musik und Kulinarik, zum Beispiel bei der Kulturarena, dem Festival de Colores oder dem Chinesischen Frühlingsfest.

WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG DURCH **kulturelle Vielfalt**

Prognosen zufolge wird die Bevölkerung Thüringens in den nächsten Jahrzehnten stark abnehmen. Damit verbunden ist ein massiver Rückgang des Fachkräftepotenzials – nach der aktuellen regionalisierten Vorausberechnung bis 2035 um 26 Prozent – der den Wirtschaftsstandort Thüringen mittel- bis langfristig vor erhebliche Herausforderungen stellen wird. Gefördert vom Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds beschäftigt sich das Projekt „HiTh – Hochqualifiziert. International. Thüringen.“ mit der Erschließung exogener, das heißt außerhalb der Region befindlicher Potenziale, insbesondere internationaler Studierender und Fachkräfte, um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel in Thüringen zu verringern. Das auf drei Jahre angelegte Projekt zielt unter anderem darauf ab, Unternehmen auf diese potentielle Zielgruppe aufmerksam zu machen und sie zu befähigen, diese erfolgreich zu integrieren.

Bisher bleiben nur wenige internationale Studierende im Freistaat Thüringen benötigt aber qualifizierte Zuwanderung, um seine Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Nicht nur, weil das Erwerbspersonenpotential dramatisch zurückgehen wird, sondern auch weil der wirtschaftliche Erfolg bei kultureller Vielfalt in den Teams steigt. Umso bedeutsamer ist diese Strategie bei der überdurchschnittlichen Exportorientierung der Jenaer Unternehmen.

Der Lichtstadt Jena als großes Hightech- und Forschungszentrum in Thüringen kommt dabei eine besondere Rolle zu. Qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland sind für viele der ansässigen Unternehmen eine entscheidende Voraussetzung, um im internationalen Wettbewerb auf wachsenden, globalen Märkten bestehen zu können.



Heike Werner

THÜRINGER MINISTERIN FÜR ARBEIT, SOZIALES,
GESUNDHEIT, FRAUEN UND FAMILIE
SCHIRMHERRIN DES I-WORK BUSINESS AWARDS

Thüringen muss internationaler werden, deshalb fördern wir dieses Vorhaben sehr gerne. Ich bin sicher, dass das HiTh-Projekt einen wichtigen Beitrag leisten wird, internationale Studierende und Unternehmen aus der Region erfolgreich zusammenzubringen.

INTEGRATION verstetigen



Wilfried Röpke

GESCHÄFTSFÜHRER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG JENA

Das Ziel der Jenaer Wirtschaftsförderung ist es, internationale Fachkräfte für den Technologie- und Wissenschaftsstandort Jena sowie die Region zu gewinnen und zu halten. Aus diesem Grund bieten wir Jenaer Unternehmen und Einrichtungen bereits seit langem Unterstützung bei der Integration ihrer internationalen Fachkräfte an. Die Angebote des Willkommensservice und des International Club Jena helfen ganz konkret und individuell, internationalen Mitarbeitenden sowie deren Angehörigen das Ankommen hier zu erleichtern und fördern zudem die Verbundenheit mit Jena. Mit der Einrichtung der neuen

Steuerungsgruppe „Internationale Fachkräfte“ wollen wir den strategischen Informationsaustausch rund um dieses Thema in der Jenaer Allianz für Fachkräfte verankern. Neben der Sensibilisierung der Unternehmen für die Potentiale internationaler Studierender, dem Aufbau eines unterstützenden Umfeldes sowie der Kommunikation von „Best Practice“-Beispielen werden auch die Herausforderungen in den Unternehmen thematisiert. Weitere Aktivitäten verfolgen einen bedarfsorientierten Kompetenzaufbau in den Unternehmen, zum Beispiel mit Workshop-Angeboten, um die Aufgeschlossenheit der Führungskräfte und Personalverantwortlichen nachhaltig zu fördern.

Der von Wirtschaftsförderung und Universität ins Leben gerufene „i-work Business Award“ ist dabei ein wichtiger Baustein, um einerseits die erfolgreiche Personalarbeit der Unternehmen anzuerkennen und andererseits aufzuzeigen, wie interkulturelle Öffnung in der Wirtschaft aussehen kann. Der i-work Business Award steht unter dem Motto „Wirtschaftlicher Erfolg durch kulturelle Vielfalt“, um zu verdeutlichen, dass die gezielte Rekrutierung von internationalen Fachkräften auch eine wichtige Chance für den langfristigen Unternehmenserfolg sein kann. Der Name „i-work“ symbolisiert dabei aus Sicht des Unternehmens die interkulturelle Arbeit, die geleistet wird. Aus der Perspektive der internationalen Fachkraft steht das „ich arbeite“ auch als Symbol für die persönliche Bedeutung einer Beschäftigung, die den individuellen Qualifikationen entspricht und mit einer entsprechenden Wertschätzung verbunden ist.

Der interkulturelle Unternehmenspreis für Jena und die Region wurde durch die Schirmherrin Ministerin Heike Werner im Rahmen einer feierlichen Preisverleihung vergeben.

DER INTERKULTURELLE UNTERNEHMENSPreis für Jena und die Region

Um internationale Studierende dafür zu gewinnen, in Thüringen zu bleiben, bedarf es einer stärkeren Anziehungskraft der Thüringer Wirtschaft. Mit dem i-work Business Award sollen Jenaer Unternehmen und Einrichtungen sichtbar gemacht werden, die bereits offen und wertschätzend auf internationale Fachkräfte zugehen und deren dauerhafte Integration nicht nur im Unternehmen, sondern auch darüber hinaus anstreben. Teilnehmen konnten Unternehmen aus Jena und der Region, die gezielt ausländische Fachkräfte anwerben und interkulturelle Öffnung im Unternehmen in besonderer Weise und beispielgebend vorantreiben. Je nach Unternehmensgröße stehen unterschiedliche personelle und natürlich auch finanzielle Mittel sowie unterschiedliche Strukturen zur Integration zur Verfügung; aus diesem Grund wurden Preise in zwei Kategorien verliehen: „Großunternehmen“ und „KMU“.

Prof. Dr. Silke Übelmesser

LEHRSTUHL FÜR AVWL/FINANZWISSENSCHAFT
FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA



Prof. Dr. Sebastian Henn

LEHRSTUHL FÜR WIRTSCHAFTSGEOGRAPHIE
FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA



Die Auswahl erfolgte durch eine Jury, besetzt mit internationalen Mitarbeitenden sowie Vertreterinnen und Vertretern des Landes, der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Stadt Jena. Das zweistufige Verfahren basierte auf einer schriftlichen Befragung der teilnehmenden Unternehmen, in dem es neben der Motivation für die Teilnahme auch um Themen wie Rekrutierung, inner- und außerbetriebliche Unterstützungsangebote sowie Nachhaltigkeit ging. Zunächst wurden die ausgefüllten Fragebögen von den Jurymitgliedern individuell bewertet und gemeinsam diskutiert. Mit Vor-Ort-Besuchen und persönlichen Interviews u.a. der internationalen Mitarbeitenden wurde das Auswahlverfahren ergänzt. Die Jurymitglieder waren beeindruckt von dem breiten Portfolio an interkulturellen und integrativen Maßnahmen, die alle Firmen – auch die kleinen – bereits anbieten.



ERFOLG DURCH VIELFALT –
DIVERSITY @ ZEISS.



Hartmut König,
Standortleiter Jena mit
Caroline Heidner,
Personalreferentin



Die Carl Zeiss Meditec AG ist einer der weltweit führenden Medizintechnikanbieter. Das Unternehmen liefert innovative Technologien und applikationsorientierte Lösungen, die es den Ärzten ermöglichen, die Lebensqualität ihrer Patienten zu verbessern. Zur Diagnose und Behandlung von Augenkrankheiten bietet das Unternehmen Komplettlösungen, einschließlich Implantaten und Verbrauchsgütern. In der Mikrochirurgie stellt das Unternehmen innovative Visualisierungslösungen bereit.

Warum macht interkulturelle Vielfalt für Sie den Unterschied?

Als ein global agierendes Unternehmen legt die Carl Zeiss Meditec AG großen Wert auf eine internationale Belegschaft. Eine vielfältige Unternehmenskultur ist heutzutage eine große Stärke und wichtig, um erfolgreich am Markt zu sein. Die Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Kulturen sind eine Bereicherung für den Arbeitsalltag und wichtig für uns als global agierendes Unternehmen. Auch in Zukunft wollen wir noch vielfältiger werden.

Wie und über welche Kanäle wirbt Ihr Unternehmen um internationale Fachkräfte?

In erster Linie erreichen wir internationale Fachkräfte über unsere Niederlassungen in zahlreichen Ländern, über Messen sowohl im nationalen als auch internationalen Bereich, Online Ausschreibungen auf Deutsch und Englisch, den ZEISS-Karriere-Internetauftritt in zahlreichen Sprachen und Recruiting-Initiativen (Hackathon, Makeathon). Im Rahmen der internen konzernweiten Stellenbesetzung ermöglichen wir durch Job Rotation internationalen Erfahrungsaustausch bis hin zum Stellenwechsel.

Welche Unterstützung/Maßnahmen schätzen Ihre internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders?

Wir bieten neuen ausländischen Teammitgliedern eine intensive Betreuung durch die Personalabteilung und stellen den Kontakt zu bereits integrierten internationalen Fachkräften im Unternehmen her, um hier einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Zudem arbeiten wir eng mit örtlichen Stakeholdern zusammen: Zum Beispiel nutzen wir die Angebote von JenaWirtschaft - Willkommensservice und International Club Jena – sowie die Beratung durch die Vertretung der Krankenkassen.

DATEN & FAKTEN

- Branche: Medizintechnik
- Sitz des Unternehmens: Jena
- 438 Beschäftigte in Jena, 3.000 weltweit
- davon rund 40 internationale Teammitglieder, u.a. aus Indien, China, Belgien, Australien und Brasilien



dotSource®

Seit 2006 unterstützen wir Unternehmen bei der digitalen Transformation. Ob E-Commerce- und Content-Plattformen, Kundenbeziehungs- und Produktdatenmanagement oder Digitalmarketing und künstliche Intelligenz: Gemäß dem Anspruch »Digital Success right from the Start« entwickeln und realisieren wir skalierbare Digitalprodukte. Unserer Kompetenz vertrauen Unternehmen wie EMP, BayWa, Axel Springer, hagebau, C.H. Beck, Würth und Stabilo.

Christian Grötsch,
Geschäftsführung mit
Sara Herrera,
Marketing Managerin

WIR GESTALTEN DIGITALE KUNDENBEZIEHUNGEN.

dotSource will möglichst viele Fachkräfte mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen gewinnen. Warum?

Je mehr internationale Fachkräfte wir beschäftigen, desto besser können wir internationale Unternehmen bedienen. Als Digitalagentur bewegen wir uns in einer globalisierten Welt und die internationale Verständigung ist für uns etwas Selbstverständliches. Außerdem steigt auch bei deutschen Teammitgliedern die Bereitschaft, im Alltag Englisch oder andere Fremdsprachen zu üben.

Wie und über welche Kanäle wirbt dotSource um internationale Fachkräfte?

Da sind wir breit aufgestellt. Natürlich ist unser gesamter Firmenauftritt auf Deutsch und Englisch. Wir bespielen verschiedene Jobmessen, vernetzen uns intensiv mit Bildungsinstitutionen und setzen uns auch für die Nachwuchsförderung ein. Unser HR-Team sucht zudem gezielt auf Plattformen wie LinkedIn und Xing mindestens europaweit nach Talenten. Wir betreiben erfolgreiches Personalmarketing durch unsere Social-Media-Auftritte und nutzen unsere Expertise, um in Google-Rankings stets ganz oben zu stehen. Nicht zuletzt sind uns persönliche Empfehlungen der festgestellten Mitarbeitenden viel wert.

Was schätzen Ihre internationalen Teammitglieder besonders an dotSource?

Wir erhalten sehr positive Rückmeldungen auf die Art und Weise, wie wir neue Fachkräf-

te bei uns integrieren. In erster Linie ist die individuelle Unterstützung wichtig, je nachdem, was die- oder derjenige beim Einstieg braucht. Um das Ankommen in Jena zu erleichtern, bietet unsere Personalabteilung eine individuelle Betreuung und ist zu allen Fragen ansprechbar. Während der ersten Wochen besuchen alle neuen Mitarbeitenden verschiedene, interaktive BootCamps, die sie mit allen Unternehmensbereichen auch jenseits des eigenen Teams vertraut machen. Wir haben ein Mentoring-Programm sowie ein tolles Betriebsklima inklusive interkultureller Kochabende, gemeinsamer Kinobesuche zu Filmen in Originalsprache und vieler Teamevents.

DATEN & FAKTEN

- Branche: Digitalwirtschaft
- Sitz des Unternehmens: Jena mit Büros in Leipzig und Berlin
- 210 Beschäftigte in Jena, 233 insgesamt, davon 14 internationale Teammitglieder, u.a. aus Spanien, den USA, Syrien und Dänemark



DIE ARCHITEKTEN IHRER
ELEKTRONIK-LÖSUNG.



Ali Sahin,
Geschäftsführung
mit Ilka Rahn,
Personalleitung

Die EPSa GmbH entwickelt und fertigt anspruchsvolle Elektronik-Lösungen mit einem breiten Wertschöpfungsangebot. Als gut vernetzter und etablierter E²MS-Systemlieferant (Electronic Engineering and Manufacturing Services) bieten die EPSa-Teams langjährige Erfahrung in der Produktion präziser elektromechanischer und elektronischer Baugruppen und Komplettsysteme.

Die EPSa legt großen Wert auf die Schaffung einer international ausgerichteten Firmenkultur. Warum? Unsere internationalen Fachkräfte stärken unsere fachliche Basis als zusätzliche Wissensträger und nehmen daher großen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Um weiter zu wachsen, wollen wir neue Märkte und Vertriebswege erschließen, wobei uns die gezielte Rekrutierung von Teammitgliedern für diese neuen Länder sehr wichtig ist.

Sie wollen dafür Kommunikation als (interkulturelle) Barriere beseitigen. Welche Maßnahmen haben Sie dafür innerhalb des Unternehmens umgesetzt? Die EPSa legt grundsätzlich großen Wert darauf, alle Mitarbeitenden, dazu zählen natürlich auch die internationalen Fachkräfte, gut zu integrieren. Wir bieten interne Englischkurse für Teammitglieder, um Sprachbarrieren zu beseitigen. Natürlich sind im Gegenzug auch Deutschkurse wichtig. Die Belegschaft hat sich in den letzten Jahren stark verjüngt und das fachliche Know-how der internationalen Fachkräfte ist spannend für das Team, zum Beispiel hinsichtlich neuer Technologien. Inzwischen sind sie überzeugt, dass die Einstellung internationaler Fachkräfte eine deutliche Bereicherung für das Unternehmen in vielen Bereichen ist.

Welche Unterstützung bekommen internationale Fachkräfte beim Einstieg? Die Organisation eines optimalen Einstiegs ist uns sehr wichtig. Die Ankunft soll unseren neuen Mitarbeitenden so angenehm wie möglich gestaltet werden. Daher bietet ihnen unser Unternehmen zum Beispiel bei der Ankunft eine möblierte Unterkunft. Wir begleiten die neuen Fachkräfte zu Behördengängen, zur Bank oder laden sie zum Abendessen ein. Es findet nicht nur die Einbindung im Team, sondern auch außerbetrieblich in der Region (Vereine etc.) statt. Wir bieten internationalen Fachkräften zum einen kulturelle Akzeptanz, aber auch Mischkonzepte, das heißt Home-Office und Büro (z.B. in ihrer Heimat).

DATEN & FAKTEN

- **Branche:** Elektrotechnik
- **Sitz des Unternehmens:** Saalfeld mit Standort in Jena
- **11 Beschäftigte in Jena, 209 insgesamt**
- **davon sechs internationale Teammitglieder u.a. aus Slowakei, China und Ukraine**



EXPANDING HORIZONS

Feintool ist ein internationales Technologieunternehmen, weltweit führend in der Entwicklung von Feinschneidanlagen und der Produktion einbaufertiger Feinschneid- und Umformkomponenten in hohen Stückzahlen sowie Projekt- und Entwicklungspartner in den Bereichen Leichtbau, Modulvarianten und alternative Antriebskonzepte wie Hybrid und Elektro. In dem 1992 gegründeten Standort Jena entstehen überwiegend Lamellen für Automatik- und Doppelkupplungsgetriebe sowie Umformteile wie Planetenträger und Synchronringe.

Bernd Decker,
Geschäftsführung (r.)
mit Steffen Nipperdey,
Personalleitung

WIR ERWEITERN HORIZONTE.

Feintool wurde mit dem Gütesiegel „Starke Zukunft – demografieorientiertes Unternehmen“ ausgezeichnet und als vorbildhaft in dem Bereich Chancengleichheit & Diversity hervorgehoben. Inwiefern ist das für internationale Fachkräfte relevant? Wir erkennen und wissen um das Potenzial internationaler Fachkräfte. Unsere Personalstrategie basiert auf der Rekrutierung von auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräften unter Berücksichtigung der veränderten kulturellen Zusammensetzung der Gesellschaft. Der Personalbestand unseres Unternehmens besteht aus circa 10 -15% Leiharbeitnehmenden zunehmend mit Migrationshintergrund. Dabei ist uns wichtig, zunächst interne Mitarbeitende (auch aus Leiharbeit) bei der Besetzung offener Stellen zu berücksichtigen und sie somit in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern. Auf diesem Weg konnten wir schon einige wertvolle Mitarbeitende unterschiedlicher Nationalitäten für unser Unternehmen gewinnen.

Wie hat das die Unternehmenskultur verändert? Unsere Unternehmenskultur ist offener und vielfältiger geworden. Alle Teammitglieder lernen mit unterschiedlichen Traditionen und Weltanschauungen umzugehen und anderen mit Empathie zu begegnen sowie tolerant und angemessen auf abweichende Weltanschauungen zu reagieren. Unsere Führungskräfte bauen ihre Fähigkeiten dahingehend aus, multikulturell zusammengesetzte Teams unter Berücksichtigung länderspezifischer Besonderheiten des Einzelnen zu führen.

Wie haben Sie Ihre Angebote für internationale Fachkräfte in den letzten Jahren weiterentwickelt? Wir unterstützen Sprachkurse zur Erlangung und Vertiefung der deutschen Sprache. Wir ermöglichen den temporären Einsatz im Bereich der Herkunftsländer, soweit dort Feintool-Standorte vorhanden sind, um den Besuch der Familienangehörigen zu arrangieren. Bei der Urlaubsplanung berücksichtigen wir die Wünsche unserer Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund nach längeren durchgehenden Urlaubszeiträumen für den Besuch ihrer Familien im Ausland.

DATEN & FAKTEN

- Branche: Metallverarbeitung
- Sitz des Unternehmens: Jena (Hauptsitz: Lyss, Schweiz)
- 300 Beschäftigte in Jena, 2.800 weltweit
- davon 20 internationale Teammitglieder, u.a. aus China, Syrien, Nepal, Nigeria, Kasachstan, Russland, Vietnam, Ungarn



“

WER SICH HEUTE UM SEINE BELEG-
SCHAFT KÜMMERT, BRAUCHT SICH
MORGEN KEINE GEDANKEN UM
GUTES PERSONAL ZU MACHEN!

”

Kai Haeder,
Geschäftsleitung (I)
mit Christian Glöckner,
Bereichsleitung

Die
Globus-Gruppe
ist eines der wenigen gro-
ßen konzernunabhängigen Familien-
unternehmen des deutschen Einzelhandels.
Neben insgesamt 46 SB-Warenhäusern,
91 Baumärkten und 9 Elektrofachmärkten
in Deutschland zählen auch 10 Vollsorti-
menter in Tschechien und 12 in Russland
sowie 2 Baumärkte in Luxemburg zur
Globus-Gruppe.

Globus kümmert sich um seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie sieht das konkret aus?

Wir suchen und fördern gezielt unseren Nachwuchs für die Bedarfe und Arbeitsfelder der Zukunft. Dies gilt für alle Aufgaben und Hierarchien. Wir wollen für unsere Teammitglieder ein zuverlässiger Partner sein und trotz der Größe die typischen Eigenschaften eines kleinen Familienunternehmens bieten. Deshalb ist uns eine nachhaltige Personalplanung und -entwicklung wichtig. Dazu gehören natürlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauso wie geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten und perspektivische Entwicklungswege vom Mitarbeitenden zur Führungskraft. Auch das soziale und gesellschaftliche Engagement außerhalb der Arbeit spielt bei uns eine wichtige Rolle.

Wo und wie werben Sie um Fachkräfte aus dem Ausland?

Wir haben langjährige Kontakte mit verschiedenen Schulen und Bildungseinrichtungen, unter anderem seit acht Jahren mit dem Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. und der Fachmittelschule für Handel, angewandte Kunst und Design in Pilsen, Tschechien. Hier tauschen wir uns unter anderem zu den Themen Unternehmensstruktur und Leistungen von Globus aus; zum Beispiel zu Globus-Werten, Mitarbeitergarantien und dem Gläsernen Globus. Diese Themen werden in die Ausbildung eingebracht und angewendet. Weiterhin bieten wir Interessier-

ten die Möglichkeit für Praktika zum Kennenlernen der einzelnen Bereiche unseres Hauses als „Gläserner Globus“.

Welche Unterstützungsangebote gibt es bei Ihnen für neues Personal?

Speziell Fachkräfte aus dem Ausland unterstützen wir bedarfsorientiert bei Behördenwegen oder der Suche nach einer Wohnung. Dies ist möglich durch flexibel gestaltete Arbeitszeiten. Globus bietet allen Mitarbeitenden zahlreiche individuelle Weiterbildungsprogramme an, zum Beispiel spezielle Sprachkurse wie technisches Deutsch oder auch Warenkunde, Mitarbeit bei Projekten und mehr. Während der Einarbeitungszeit stellen wir neuen Mitarbeitenden zudem eine Patin oder einen Paten zur Seite.

DATEN & FAKTEN

- Branche: SB-Warenhaus
- Sitz des Unternehmens: Jena - Isserstedt
- ca. 370 Mitarbeitende in Jena - Isserstedt; davon
1 Teammitglied in Ausbildung aus Guinea,
3 Aushilfskräfte aus Syrien
- ca. 18.900 Mitarbeitende deutschlandweit
- ca. 37.000 Mitarbeitende europaweit
- www.globus.de



Kerstin Baudisch,
Director Human Resources



DIE DIGITALISIERUNG ÜBERSPANNT KULTUREN UND VERBINDET MENSCHEN. UNSER UNTERNEHMEN ÜBERTRÄGT GENAU DAS IN DEN ARBEITSALLTAG. VÖLLIG SELBSTVERSTÄNDLICH.



Warum setzt Intershop auf internationale Fachkräfte?

Eine Vielzahl von interkulturellen Angestellten erhöht für uns als global aufgestelltes Unternehmen die Authentizität in Kundenprojekten und in der Kommunikation weltweit. Verschieden kulturell geprägte Mitarbeitende können in den unterschiedlichen Kulturkreisen, in denen sich das Unternehmen mit Vertrieb, Marketing und in der Entwicklung aufstellt, die Wahrnehmung und den Respekt und damit den Unternehmenserfolg erhöhen. Zudem laufen Prozesse effizienter (weniger Fehler, Kostenvermeidung), wenn die kulturellen oder religiösen Werte und Verhaltensweisen gelebt werden können.

Wo und wie finden Sie geeignete neue Teammitglieder?

Wir nutzen eine Vielzahl von Optionen. Die Anwerbung erfolgt in Standorten außerhalb Deutschlands mit dort ansässigem Führungspersonal in lokal etablierten Vorgehensweisen. So ist die kulturelle Hürde geringer. Unter anderem läuft derzeit eine Initiative in Bulgarien, die eine ganz eigenständige Recruitingkampagne darstellt und sich an dort etablierten Prozessen orientiert. Zudem nutzen wir Angebote internationaler Headhunter. Aktuell haben von den 60 Studierenden im Unternehmen 16 Prozent einen internationalen Hintergrund.

Die Intershop Communications AG begleitet Unternehmen bei der Entwicklung und Realisierung ihrer Digitalstrategien. Neben 25-jähriger Erfahrung bieten wir Standardsoftware für den Omni-Channel-Commerce sowie PIM- und OMS-Lösungen. Diese können individueller Strategien entsprechend angepasst werden. Darüber hinaus übernimmt Intershop bei Bedarf die gesamte Prozesskette des Online-Handels einschließlich Fulfillment. Weltweit setzen über 300 Unternehmen und Organisationen auf Intershop.

Wie wird Integration in Ihrem Unternehmen gelebt?

Alle Mitarbeitenden bei Intershop sind gleichgestellt. Das wird als Unternehmenskultur gelebt. Unterschiede werden nicht homogenisiert, sondern wertschöpfend eingesetzt. Der Respekt voreinander, gerade bei verschiedenen Ansätzen in Arbeit und Meinungen, ist in den Führungsleitlinien verankert. Die Führungsebenen und Nachwuchstalente wurden in interkulturellem Management geschult. Integration gelingt uns auch durch die interne Kommunikation in Englisch. Zudem bieten wir Englisch- und Deutschkurse an. Für rein interne, deswegen deutsche Dokumente gibt es englische Übersetzungen.

DATEN & FAKTEN

- Branche: Softwareentwicklung/IT
- Sitz des Unternehmens: Jena, Tochtergesellschaften weltweit
- 382 Mitarbeitende weltweit (inkl. Praktikanten, Diplomanden, Studierende, Auszubildende)
- davon 255 Mitarbeitende in Jena inkl. 20 internationale Teammitglieder aus 17 Nationen
- www.intershop.de



i-work
BUSINESS AWARD
Preisträger 2018

LIGHTTRANS

LIGHTTRANS INTERNATIONAL – EIN LEUCHTTURM FÜR INTERNATIONALE FACHKRÄFTE!

LightTrans sieht sich als ein Leuchtturm für internationale Fachkräfte. Was bedeutet das genau? Wir gehören zu den Wegweisern im Bereich interkulturelle Öffnung für internationale Fachkräfte in Jena und der Region. Wir sehen uns als Leuchtturm, weil wir mit Leib und Seele ein international ausgerichtetes Unternehmen sind und dabei überzeugt von der Bedeutung interkultureller Fachkräfte und deren vielfältige Einflüsse auf Menschen, Unternehmen, Forschung und unsere Region.

Mit welchen Maßnahmen unterstützt LightTrans das kulturelle Miteinander im Unternehmen? LightTrans sorgt von Beginn an für eine persönliche und fachliche Integration. Wir unterstützen beispielsweise die Wohnraumsuche, Behördengänge oder im familiären Umfeld (internationale Schulen, landesspezifische Nahrungsmittel). Die herzlich-offene Art unserer Mitarbeitenden sowie gemeinsame Firmenevents (z.B. Feiern, Ausflüge, Sport- und Vereinsaktivitäten, Spieleabende) bereichern den Alltag. Gleichermaßen bereichern unsere interkulturellen Fachkräfte das Unternehmen mit ihrer Sprache sowie ihren Traditionen und Gewohnheiten. Von vorrangig englischsprachiger Kommunikation über landestypische Essvorlieben bis hin zu an das internationale Umfeld angepassten Arbeitszeiten – wir lernen gern von unseren Fachkräften und schätzen neue Blickwinkel.

Michael Höschel (l.)
und Petra Wyrowski (m.),
Geschäftsführung

LightTrans
vermarktet weltweit
Lösungen für den gesamten
Entwicklungszyklus von optischen Komponenten. Alle Produkte und Dienstleistungen basieren auf der Optikdesign-Software „VirtualLab Fusion“, die verschiedene Methoden zur Lichtausbreitung – vom Raytracing bis hin zur schnellen Physikalischen Optik – für Anwendungen wie Lichtformung, optische Messtechnologie, Abbildungssysteme, Lasersysteme und Virtual & Augmented Reality bereitstellt.

Wie werden internationale Fachkräfte auf LightTrans aufmerksam? Wir arbeiten massiv an der Steigerung unserer regionalen sowie fachlichen Sichtbarkeit. Neben Sponsoring und Werbung für regionale Events (z.B. das MINT-Festival Jena) oder Fachveranstaltungen sowie verstärkter Online- und Social-Media-Aktivitäten, werden Fachkräfte durch unsere weltweiten Seminare und Messeauftritte auf uns aufmerksam. Geeigneter Nachwuchs wird bereits im Hochschul Umfeld, vor allem durch die Kooperation mit dem internationalen Studiengang an der „Abbe School of Photonics“ der Uni Jena auf uns aufmerksam, durch unsere Software in ihrer Forschung unterstützt und beispielsweise als Werkstudierende oder Promovierende in unser Unternehmen integriert.

DATEN & FAKTEN

- Branche: Optik/Software
- Sitz des Unternehmens: Jena
- 22 Mitarbeitende aus 8 verschiedenen Nationen (bspw. China, Spanien und Iran)
- www.lighttrans.com



“IT-PROJEKTE MITGEDACHT”: UNSERE MISSION IST, MIT KUNDEN GEMEINSAM QUALITATIV HOCHWERTIGE LÖSUNGEN ZU IMPLEMENTIEREN.



Steffen Späthe (l.)
und Jan Rommeley,
Geschäftsführung

Ganz wichtig für nationale wie auch internationale Mitarbeitende ist eine gute Unternehmenskultur. Was zeichnet Navimatix hier aus?

Navimatix ist ein Paradebeispiel dafür, dass auch kleine und mittelständische Unternehmen ausgezeichnete Karrieremöglichkeiten für internationale Fachkräfte bieten. Wir praktizieren eine nach innen und außen gelebte internationale Kultur und wollen gleichzeitig lokal verankert sein und ganzheitlich denken. Navimatix begreift sich selbst als Familie – übers Jahr verteilt organisieren wir zahlreiche Team-Events; wir besuchen gemeinsam Yogakurse, gehen wandern oder zum Wildwasserrafting. Solche Aktivitäten schweißen uns als Team zusammen.

Ihre internationalen Teammitglieder haben oft auch Familie „im Gepäck“. Wie lassen sich bei Navimatix Kinder und Karriere verbinden?

In puncto Familienfreundlichkeit können wir mit jedem Großunternehmen mithalten. Navimatix legt großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Möglichkeiten belegen das. Außerdem fördern wir einen offenen Dialog mit dem Management, das versucht, auf individuelle Situationen und Wünsche einzugehen. Das ist ein wichtiger Punkt, wenn sich internationale Mitarbeitende für unser Unternehmen entscheiden.

Innovative Softwareentwicklung – dafür steht die Navimatix GmbH aus Jena. Auf der stetigen Suche nach nachhaltigen Lösungen bringt das Unternehmen die neuesten Technologien auf den Weg, um individuellen Ansprüchen gerecht zu werden. Der Vorteil liegt dabei klar auf der Hand: Navimatix zeichnet sich durch besondere Stärke in der Entwicklung, der Wartung und dem Support von verteilten, skalierbaren und hoch verfügbaren Softwarelösungen aus.

Mit welchen besonderen Maßnahmen unterstützt Navimatix ein kulturelles Miteinander im Unternehmen?

Bei Navimatix versuchen wir, dass sich alle willkommen und zuhause fühlen. Wir ermutigen unsere internationalen Kolleginnen und Kollegen, ihre Traditionen zu teilen und ihre nationalen Feiertage im Unternehmen zu feiern. Wir schätzen diese neuen Impulse auf die Sichtweise von Dingen. Im Büro wird Deutsch und Englisch gesprochen, damit Sprachbarrieren gar nicht erst entstehen. Wir bieten darüber hinaus Praktika für Geflüchtete an und engagieren uns auch lokal – beispielsweise beim IT-Unterricht an Jenaer Schulen wie dem Carl-Zeiss-Gymnasium.

DATEN & FAKTEN

- Branche: IT/ Softwareentwicklung
- 28 Mitarbeitende, davon knapp ein Fünftel mit internationalem Hintergrund (bspw. aus Bulgarien, Ägypten, der Ukraine oder dem Iran)
- Die Navimatix GmbH ist eine Ausgründung aus der Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- www.navimatix.de



THE BUSINESS OF BUSINESS IS IMPROVING
THE STATE OF THE WORLD!

Salesforce steht für Chancengleichheit und Diversität.

Was heißt denn das ganz genau? Der Gleichheitsgedanke, ob nun in Form von Chancengleichheit oder Diversität, steht bei Salesforce stets im Vordergrund: Das bedeutet, dass wir nach den bestqualifiziertesten Fachkräften suchen, unabhängig von Herkunft oder Nationalität. Wir sehen Diversität und kulturelle Vielfalt als notwendige Voraussetzung und echten Mehrwert für das Unternehmen, um innovative Produkte zu entwickeln und unsere internationalen Kunden bestmöglich beraten und bedienen zu können.

Aller Anfang ist schwer – wie gelingt neuen Teammitgliedern der Einstieg bei Salesforce Deutschland?

Salesforce begleitet neue Teammitglieder von Beginn an bei ihrem Eingewöhnungsprozess. Eine eigene Abteilung im Mutterkonzern unterstützt zudem in allen praktischen Bereichen, beispielsweise bei der Visabeschaffung oder der Wohnungssuche. Neue Teammitglieder nehmen an den ersten beiden Arbeitstagen an einem Einführungsprogramm (dem sogenannten „Onboarding“) in München teil, bei dem sie das Unternehmen, andere Mitarbeitende und Führungskräfte kennenlernen und in die Unternehmenskultur, Unternehmensstruktur und Unternehmenswerte eingeführt werden. Außerdem stehen vor Ort dann persönliche Mentorinnen und Mentoren mit Rat und Tat zur Seite und helfen den neuen Mitarbeitenden sich mit dem Team, den Prozessen und den Tools der Firma vertraut zu machen.

Marc Benioff,
CEO (n.i.B.) und
Björn Leonhardt,
Director Software
Engineering (I.)

Salesforce bietet Customer-Relationship-Management-Lösungen für Start-Ups, Mittelstand und Großunternehmen an, die eine gezielte, personalisierte Kundenpflege ermöglichen – egal ob es sich um Vertrieb, Service, Marketing und viele weitere Bereiche handelt. Salesforce war das erste Unternehmen, das Software über die Cloud anbot. Mit diesem Cloud Computing Ansatz revolutionierte Salesforce die Art und Weise, wie Software heute bereitgestellt und genutzt wird.

Was macht Salesforce Deutschland GmbH zu einem besonderen Arbeitgeber?

Außerhalb unseres Kerngeschäftes bestätigen unsere Mitarbeitenden immer wieder, dass unser integriertes 1-1-1-Modell der Unternehmensphilanthropie einen entscheidenden Teil dazu beiträgt, Salesforce zu einem großartigen Arbeitgeber zu machen und die Teammitglieder zusammenzuführen. Indem wir 1 Prozent der Zeit unserer Beschäftigten, 1 Prozent unseres Eigenkapitals und 1 Prozent unserer Produkte für die wohltätigen Zwecke einsetzen, für die wir uns leidenschaftlich engagieren, fühlen sich die Menschen bei ihrer Arbeit wohl.

DATEN & FAKTEN

- Branche: IT/ Cloud Computing
- Sitz des Unternehmens: Jena (deutscher Mutterkonzern-Standort ist München)
- 36.000 Mitarbeitende weltweit
- www.salesforce.com



GEMEINSAM MEHR SCHAFFEN.



Andree Gebauer (I.)
und Dr. Holger Keitel,
Geschäftsführung

Die SGHG ist seit über 20 Jahren auf dem Gebiet des Hoch- und Ingenieurbaus in der Objekt- und Tragwerksplanung tätig und übernimmt die Planung, Prüfung und Überwachung von Bauvorhaben privater und öffentlicher Bauherren. Unser Kompetenz- und Leistungsspektrum umfasst dabei den Wohn- und Gesellschaftsbau, aber auch den Industrie- und Gewerbebau sowie Ingenieurbauwerke.

Sie haben internationale Studierende durch gute, persönliche Kontakte zu Thüringer Hochschulen gewinnen können. Wie sieht denn das im Einzelnen aus? Durch unsere enge Vernetzung und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Thüringer Hochschulen sowie durch enge Kontakte zum Studierendenwerk Thüringen streuen wir unsere Stellengesuche. Dadurch werden uns in der Regel überdurchschnittlich gute, internationale Absolventinnen und Absolventen weiterempfohlen.

Und was bringen diese durch ihren Migrationshintergrund in Ihr Team ein? In Zeiten der starken Konjunktur können wir einige unserer Aufträge nicht mehr abarbeiten. Ein weiteres Wachstum unseres Unternehmens, eine Erfordernis um auch mit größeren Unternehmen unserer Branche konkurrieren zu können, wäre nicht möglich. Durch die internationalen Mitarbeitenden können wir somit unser Team weiter ausbauen. Weiterhin kommen bedingt durch die unterschiedlichen Bildungsbiografien andere Denkweisen bzw. Herangehensweisen in unser Unternehmen, mit denen vorhandene Prozesse anders, also neu und innovativ gedacht werden können.

Welche Unterstützung/Maßnahmen schätzen Ihre internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders? Viel Geduld in den ersten Wochen, wenn es beispielsweise mit der Sprache noch nicht so richtig klappt. Wir stellen unser Personal zu Teilen auch von der Tätigkeit frei, um die Teilnahme an Deutschkursen zu ermöglichen. Gleichbehandlung und Gleichstellung mit den deutschen Teammitgliedern im Sinne einer gleichen Bezahlung und auch gleicher Projektverantwortung ist uns ebenfalls wichtig. Und eine Erkenntnis aus den Anfängen war, dass der direkte Kontakt zu einer Person (Peer-to-Peer-Arbeiten) wesentlich für einen guten Einstieg ist. Das setzen wir inzwischen für alle neuen Kolleginnen und Kollegen um.

DATEN & FAKTEN

- Branche: Bauingenieurwesen/Tragwerksplanung
- Sitz des Unternehmens: Jena
- 25 Beschäftigte in Jena, 27 insgesamt
- davon 4 internationale Teammitglieder, u.a. aus Serbien, Rumänien und Kolumbien



BESONDERE MENSCHEN –
BESONDERE PFLEGE!



Evelyn Voigt,
stellvertretende

Pflegedirektorin (I.) mit Doreen Brummer,
Personalmarketing/Recruiting

Als
Klinikum der
höchsten Versorgungsstufe
behandeln die Mitarbeitenden des Univer-
sitätsklinikums Jena jedes Jahr rund 53.000
Patientinnen und Patienten stationär und
mehr als 270.000 ambulant. Der Bereich
Pflege nimmt dabei einen besonders hohen
Stellenwert ein.

Im Gesundheitswesen besteht vor allem im Bereich der Pflege ein besonderer Bedarf an Fachkräften. Welche Wege geht das Uniklinikum Jena (UKJ), um auch internationale Mitarbeitende „ins Team zu holen“? Wir sprechen gezielt Interessierte in Italien mit Bachelor-Abschluss im Bereich „Pflege“ an. Nach der Anerkennung ihres Berufsabschlusses in Deutschland können diese bei uns als Gesundheits- und Krankenpflegepersonal tätig werden. 2016 haben wir erstmals zehn italienische Pflege-Fachkräfte in unseren intensivpflegerischen Bereich aufgenommen. 2018 konnten wir insgesamt noch einmal 20 Italienerinnen und Italiener am UKJ begrüßen. Auch eine Hebamme aus Italien arbeitet bei uns. Ein umfangreiches fachliches und soziales Programm erleichtert den neuen Mitarbeitenden die Einarbeitungszeit. Wenn diese erfolgreich ihren B2-Sprachkurs absolviert haben, werden sie als examinierte Pflegekräfte in der Neonatologie und pädiatrischen Intensivpflege, der Erwachsenen-Intensivpflege und im Zentral-OP beginnen. Außerdem bieten wir zweisprachige Informationsmedien wie zum Beispiel Broschüren.

Welche Unterstützungsangebote leistet das Uniklinikum beim „Ankommen“ in Jena? Wir unterstützen bei der Wohnungssuche und vermitteln und finanzieren jeweils einen B2-Deutschkurs, für den die internationalen Teammitglieder

von der Arbeitszeit freigestellt werden. Außerdem werden „die Neuen“ im Rahmen des „Amico-Programmes“ während des ersten Jahres – und auch darüber hinaus – durch eine persönliche Mentorin bzw. einen Mentor aus dem Bereich Pflege begleitet. Außerhalb der Arbeit unternehmen wir gemeinsame Freizeitaktivitäten. Stadtführungen gehören ebenso dazu wie italienische Abende, Volleyballspielen mit internationalen Mannschaften oder gemeinsames Kochen.

Wie profitiert das Uniklinikum Jena von seinen internationalen Pflegenden? Sie tragen dazu bei, dass wir in den hochspezialisierten Bereichen ausreichend Personal bereitstellen können. Ohne die Unterstützung aus dem Ausland wäre der Fachkräftebedarf noch höher. Darüber hinaus sorgen sie für eine weltoffene Atmosphäre in den Teams und machen kultursensible Pflege möglich.

DATEN & FAKTEN

- Branche: Gesundheitswesen
- Sitz des Unternehmens: Jena
- Über 5.000 Beschäftigte davon rund 360 internationale Fachkräfte aus rund 70 Nationen
- www.uniklinikum-jena.de

DANK AN DIE Jurymitglieder

Die Wirtschaftsförderung Jena bedankt sich bei den Jurymitgliedern für ihre Unterstützung.

PROF. DR. MICHAEL BEHR, Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

PROF. DR. SEBASTIAN HENN, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie

DR. CLAUDIA HILLINGER, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Internationales Büro

KUNAL JAMSANDEKAR, Student M.A. Interkulturelle Personalentwicklung und Kommunikationsmanagement, DAAD-Preisträger

ANNA ELISABETH RINKE, Welcome Center Thuringia, Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)

DR. VLADIMIR SIVAKOV, Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V.

PROF. DR. SILKE ÜBELMESSER, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Lehrstuhl für AVWL/ Finanzwissenschaft



BERATUNGSANGEBOTE FÜR JENAER UNTERNEHMEN



FACHKRÄFTESERVICE

Ramona Scheiding
03641/87 300 36
ramona.scheiding@jena.de
www.jenawirtschaft.de

- Erstberatung und Kontaktvermittlung
- Willkommensservice/Welcome Service für Fach- und Führungskräfte
- International Club Jena
- Dual Career Informationen
- Koordinierung Jenaer Allianz für Fachkräfte



AKADEMISCHES AUSLANDSAMT

Robert Schäf
03641/20 51 67
robert.schaef@eah-jena.de
www.eah-jena.de/international-office

- Veröffentlichung von Stellen für Praktika, Abschlussarbeiten und Werkstudierende
- Weitere Angebote für Unternehmen durch den Career Service der EAH Jena



FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA

CAREER & WELCOME POINT

Ekaterina Maruk
03641/93 11 98
ekaterina.maruk@uni-jena.de
www.cwp.uni-jena.de

- Matching von internationalen Studierenden für Praktika, Abschlussarbeiten und Werkstudierendentätigkeiten
- Veranstaltungsangebote für Unternehmenspräsentationen
- Beratung zum Aufenthaltsgesetz und zur Beschäftigungsverordnung



MIGRATION UND INTEGRATION

Dörthe Thiele | Andreas Amend
03641/49 26 37
integration@jena.de

- Erstberatung zur Einstellung von Migrantinnen und Migranten
- Kontaktvermittlung



Thüringer Zentrum für
Interkulturelle Öffnung

FACHSTELLE INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Judith Wiedemann

03641/87 41 110

jwiedemann@awo-jena-weimar.de

www.fs-ikoe.de

- Beratung bei interkulturellen Themen
- Schulungsangebot zur interkulturellen Kompetenzentwicklung

THÜRINGER ZENTRUM FÜR INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Nadine Keitel

03641/639 131

thueringer-zentrum-ikoe@interculture.de

www.thueringer-zentrum-ikoe.de

- Vermittlung von individuellen Begleitangeboten zur Qualifizierung und Integration internationaler Fachkräfte
- Beratung zu Fragen interkultureller Personal- und Organisationsentwicklung, Diversity-Prozessen sowie zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für die Entwicklung individueller Unternehmensstrategien

AUSWAHL VON ONLINE RESSOURCEN

Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)

www.thaff-thueringen.de

IQ Netzwerk Thüringen www.iq-thueringen.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung www.kofa.de

Onlineportal für internationale Fachkräfte und Unternehmen www.make-it-in-Germany.com

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

IMPRESSUM

JenaWirtschaft
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH
Leutragraben 2-4, 07743 Jena

03641/87 300 30
jenawirtschaft@jena.de
www.jenawirtschaft.de

Redaktionsschluss: Februar 2019

Gestaltung: grafikerorg.de
Redaktion: Ramona Scheiding, Marina Flämig
Fotografie: Tina Peißker
Bilder: S. 3 Andreas Pocking, S. 4 Anna Schroll/JenaWirtschaft,
S. 5 links Anne Günther/FSU Jena, S. 5 rechts privat,
S. 11 © 2018 Intershop® Communications AG,
S. 16 UKJ

Eine Initiative von

JENA  **Wirtschaft**
Wirtschaftsförderung



**FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA**

www.jenawirtschaft.de/i-work