

TU Dortmund, November 2025

Das Projekt „SEDIMA“

„Schlüsselstellen in Erwerbsverläufen als Basis eines passgenauen und nachhaltigen Diversity Managements“

will zur Fachkräftesicherung durch die Förderung von Vielfalt in Unternehmen beitragen.

Hintergrund/Förderaufruf (BMAS): Vielfalt im Betrieb zur Fachkräftesicherung

Das Problem der Fachkräftesicherung stellt sich bekanntlich in vielen Betrieben/Branchen: im Handwerk, in der Gastronomie, im Gesundheitswesen oder hochqualifizierter IT-Arbeit. Ansätze zur Behebung werden breit diskutiert: *„Ob flexible Arbeitszeitmodelle, die Beschäftigung Älterer oder Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, die erfolgreiche Anwendung von Gesetzen zur Weiterbildungsförderung oder eine Willkommenskultur ab dem ersten Tag für ausländische Fachkräfte – all das sind Fragen der jeweiligen Unternehmenskultur (Fachkräftestrategie der Bundesregierung, 2022).“*

Hier setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit seinem Förderaufruf INQA Experimentierräume (INQ EXP) an. In den „Experimentierräumen“ geht es um das freie Entwickeln und Erproben neuer Lösungen zur Gestaltung betrieblicher Arbeitswelten (bisher: Digitalisierung, KI, Resilienz, jetzt: Diversität). Sie orientieren sich an den Prinzipien Vielfalt > Teilhabe >> Chancengleichheit. Mit dem aktuellen Aufruf sollen Projekte die Integration und Teilhabe von Beschäftigten im Bereich Diversität verbessern: *„Mit mehr Vielfalt zu einer erfolgreichen Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“* Die beiden Schwerpunkte der Förderung sind: Ältere Beschäftigte und Beschäftigte mit Migrationshintergrund.“ (siehe Bekanntmachung) Die Projekte sollen hierbei zur Integration von ausländischen Fachkräften, zum dauerhaften Verbleib im Betrieb bzw. dem Land und der Festigung einer Willkommens- und Verstetigungskultur beitragen. Adressiert werden darüber hinaus die Themenfelder Führung, Gesundheit und Kompetenz. Konkret geht es um den *Aufbau von Organisationsstrukturen, partizipative Entwicklung von Maßnahmen* gegen diskriminierende Zuschreibungen sowie *verhaltensorientierte Maßnahmen* für eine vielfalts- und lebensphasenorientierte Arbeit.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



SEDIMA: Fachkräftesicherung und Management von Vielfalt in Unternehmen an Schlüsselstellen im Erwerbsverlauf

Das Projekt SEDIMA greift die Zielsetzung auf, zur Fachkräftesicherung durch die Förderung von Diversität in Unternehmen beizutragen. Im Mittelpunkt stehen hierbei die betriebliche Bindung und Entwicklung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie der Auf- und Ausbau wechselseitiger Wertschätzung in den Fallbetrieben. Im Kern verfolgen wir die Frage: Wie lässt sich der Umgang mit vielfältigen Belegschaften besonders in KMU strategisch, passgenau und nachhaltig so gestalten, dass die genannten Potenziale ausgeschöpft und gruppenbezogene Benachteiligungen vermieden werden?

Die gezielte Erhöhung des Anteils ausländischer Fachkräfte und deren langfristige Bindung erfordern ein ganzheitliches Diversity-Management (DiM), das die Leitkriterien Vielfalt, Teilhabe, Chancengleichheit und Zugehörigkeit (DEIB) nachhaltig in Betriebsklima und Personalpolitik verankert. Das Vorhaben folgt der Annahme, dass die jeweiligen Anforderungen mit *betrieblichen Laufbahnphasen* variieren, die systematisiert und in verfügbaren Handlungshilfen zum Diversity-Management (DiM) abgebildet werden können. Das Vorhaben SEDiMA setzt auf die Erschließung der Phasenabhängigkeit als Potenzial für ein passgenaues und nachhaltiges DiM und fokussiert auf Schlüsselstellen des Erwerbsverlaufs. Zu den *Schlüsselstellen* zählen: Rekrutierung, Onboarding, Etablierung/Verbleib, Karriereentwicklung, Ausstieg und Seniorität. Ein zentraler Projektbestandteil ist der Einsatz und die Aktualisierung des Praxisstandards INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ (Offensive Mittelstand).

SEDiMA stellt sich der Aufgabe, wie DiM konzeptuell so gestaltet werden kann, dass seine notwendigen Ansatzpunkte in verschiedenen Unternehmen leicht identifiziert und die Passgenauigkeit und Effektivität der Maßnahmen erhöht werden können. In den Experimentierräumen wollen wir in einem kommunalen Klinikum, einer mittelständischen IT-Firma und einem KMU aus dem Handwerk lebensphasenorientierte Personalpolitik mit Instrumenten des Diversitätsmanagements kombinieren. In konkreten Schritten etabliert das Projekt neue Lernpartnerschaften, erarbeitet neue Erkenntnisse zur Diversitätsförderung und leitet skalierbare praktische Hilfen ab. In diesen Experimentierräumen werden, durch Lernpartnerschaften verbunden, sozial innovative Ansätze von DiM getestet und die Erkenntnisse der lebensphasenorientierten Personalpolitik auf die Gestaltung von DiM angewendet. Auf Basis der Erfahrungen zu Spezifika und Übertragbarkeiten werden Beurteilungs- und Handlungshilfen für DiM mit Skalierungshinweisen für verschiedene Unternehmensgrößen erarbeitet.

Für die Verbreitung der Erkenntnisse und deren Verankerung in der Unternehmenslandschaft nutzt es u.a. die Transferstrukturen der beteiligten Institutionen u.a. der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund und Offensive Mittelstand (OM). Begleitet wird das Projekt von einem Steuerkreis mit Akteuren aus der Region und Verbänden.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Der INQA-Experimentierraum *SEDIMA* wird über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sowie der Richtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft: INQA-Experimentierräume“ (INQA_EXP) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert. Ziel dieser INQA-EXP ist es, Räume für gemeinsames Ausprobieren zu öffnen, voneinander zu lernen und die gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis zu transferieren. Das Projekt wird durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitet.

Ansprechpartner/innen TU Dortmund:

Dr. Peter Ittermann (peter.ittermann@tu-dortmund.de), Kerstin Guhleemann (kerstin.guhleemann@tu-dortmund.de), Jens Maylandt (jens.maylandt@tu-dortmund.de), Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Evinger Platz 17, 44339 Dortmund

Projektlaufzeit: Dezember 2025 bis November 2027

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

