

Highlights der Personalentwicklung in 2017

Die Zusammensetzung einer Firma ist oftmals genauso bunt, wie die sie umgebende Gesellschaft: es gibt Junge wie Ältere, Frauen und Männer, Menschen mit und ohne Behinderung oder Personen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Und nicht immer ist das Miteinander frei von Missverständnissen und schnellfertigen Meinungen. Dabei kann gerade diese Vielfalt an Perspektiven wichtige Beiträge zu Problemlösung, Entwicklung und Innovation bieten, wenn man sie zu nutzen versteht.

Genau darum geht es beim Thema „Diversity“. LPKF beteiligt sich seit diesem Jahr gemeinsam mit sechs anderen Firmen aus der Region Hannover an dem Programm „ProDivers“, welches vom Europäischen Sozialfond gefördert wird. Ziel ist es, Mitarbeiter und Führungskräfte darin zu unterstützen, die Vielfältigkeit im Unternehmen, die z.B. aufgrund Alter, Geschlecht, Herkunft oder Berufserfahrung besteht, positiv zu nutzen und mehr Verständnis für einander zu schaffen. Dies geschieht mit Unterstützung externer Experten.

Projekt mit drei Schwerpunkten

Den größten Projekt-Part bildet eine Schulungsreihe für elf Führungskräfte. Während des ersten Termins im Januar wurden verschiedene Führungsinstrumente vorgestellt und Gesprächsführung ganz praktisch geübt. Im April standen verschiedene Formen der Mitarbeitermotivation und Konfliktlösung auf der Agenda. Jetzt im Dezember beschäftigen sich die Teilnehmer mit dem konstruktiven Umgang von Fehlern, lernen verschiedene Fehlermanagementsysteme kennen und erfahren worauf es bei Mitarbeitergesprächen besonders ankommt.



In einem zweiten Baustein, den Tandemgesprächen, tauschten sich Mitarbeiter über Unterschiede ihrer Kulturkreise aus. Begleitet wurden sie dabei durch eine externe Moderation, die den Fokus immer wieder auf sensible Punkte lenkte, etwa den Umgang mit Unsicherheiten. Während man in Deutschland durch eine Vielzahl von Regeln und Leitlinien zur Vermeidung beiträgt, reagiert man anderswo z.B. eher durch Improvisation und Flexibilität. Durch die Gespräche wird ein größeres Verständnis für die andere Seite entwickelt, die Zusammenarbeit gestärkt und Vorteile von Vielfältigkeit beleuchtet.

Die dritte Säule des Projekts bildet der überbetriebliche Austausch der beteiligten Unternehmen. Hier werden positive Erfahrungen geteilt und für andere nutzbar gemacht. Das Programm läuft noch bis Anfang 2019, weitere Schulungen, Tandemgespräche und Netzwerktreffen folgen.