



Diversity in der operativen Umsetzung

Unbekannte Potenziale entdecken und die
Zusammenarbeit verbessern

31.03.2017

10:00 Uhr bis 14:00 Uhr

Hildesheimer Str. 20, 30169 Hannover

Das Programm „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung fördern“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Agenda

- | | |
|-------|--|
| 10:00 | Begrüßung |
| 10:15 | Diversity in der Praxis
Klassisches Diversitätsverständnis vs. betriebliche Realität
<i>Bianca Skottki, Prospektiv GmbH, Dortmund</i> |
| 10:30 | Erfolgreiche Zusammenarbeit in einer vielfältigen Belegschaft
Herausforderungen und Lösungsansätze für KMU
<i>Julia Beer, Prospektiv GmbH, Dortmund</i> |
| 11:15 | Vielfältige Potenziale entwickeln – Ein Job für operative Führungskräfte?!
Ein Erfahrungsbericht von Pelikan PBS-Produktionsgesellschaft mbH & Co. KG mit anschließender Diskussion
<i>Walter Dettmer, Betriebsratsvorsitzender der Pelikangesellschaften, Pelikan Vertriebsgesellschaft mbH & Co. KG, Hannover</i> |
| 12:00 | Mittagspause und Imbiss |
| 12:45 | Kulturelle Unterschiede erkennen – (K)ein Thema für KMU?!
Vielfältige Hintergründe – Zusammenarbeit durch gegenseitiges Verständnis verbessern
<i>Vortrag und Diskussion mit Katja Sinnerbrink, HR Development, LPKF Laser & Electronics AG, Hannover</i> |
| 13:30 | Takeaways – Erkenntnisse für Ihr Unternehmen
Diskussion und Abschluss |
| 14:00 | Ende der Veranstaltung |

Diversity in der Praxis?

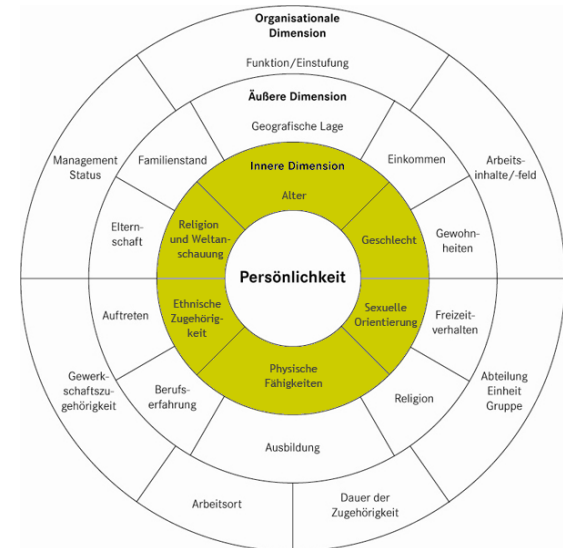
Klassisches Diversitätsverständnis vs. betriebliche Realität.

Bianca Skottki, Prospektiv GmbH, Dortmund

Klassisches Diversity-Verständnis

- Diversity Management bedeutet **nicht** den Abbau von Diskriminierung...
- ...**sondern** soziale Vielfalt gut und konstruktiv nutzen

„Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.“ (Charta der Vielfalt, 2006)



Klassische Diversity-Dimensionen

- **Alter**

- Zusammenarbeit in altersgemischten Teams
- Generationsvielfalt in Unternehmen

→ Wie kann ein Wissenstransfer gestaltet werden?

- **Geschlecht**

- Frauen in männlich dominiertem Arbeitsumfeld
- Gestaltung der Work-Life Balance: Möglichkeiten schaffen für Männer und Frauen zur Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger

→ Wie können sich Frauen in technischen Berufen durchsetzen?

Klassische Diversity-Dimensionen

- **Sexuelle Orientierung**

- Aufgeschlossener Umgang kann Leistungsenergie freisetzen

→ Wie kann ein Unternehmensklima geschaffen werden, in dem sich jeder angstfrei outen kann?

- **Ethnisch-kulturelle Herkunft**

- Sprach- und Kulturkenntnisse als Schlüssel zu neuen Märkten

→ Wie kann die „Grüppchenbildung“ vermieden werden?

Klassische Diversity-Dimensionen

- **Religion**

- Berücksichtigung der religiösen Praktiken/Überzeugungen einfach realisierbar und schafft Wertschätzung

→ Wie können religiöse Praktiken in den Arbeitsalltag integriert werden?

- **Behinderung**

- Potenzial in den Vordergrund rücken und Arbeitsprozesse zu optimieren
- Diversity Management kann eine Kultur schaffen, in der genug Vertrauen herrscht, um seine Behinderung anzugeben

→ Wie kann eine Integration und Inklusion gelingen?

Unser erweitertes Diversity-Verständnis

- **Qualifikation**

→ Wie kann die Zusammenarbeit von An- und Ungelernten gestaltet werden?

- **Anstellungsform**

→ Wie können Leiharbeiter als vollwertige Beschäftigte der Belegschaft integriert werden?

- **Zusammenarbeit**

→ Wie können zwei Abteilungen reibungsloser zusammenarbeiten?

Unser erweitertes Diversity-Verständnis

- **Führung**

→ Wie kann und sollte eine Führungskraft mit Diversity umgehen?

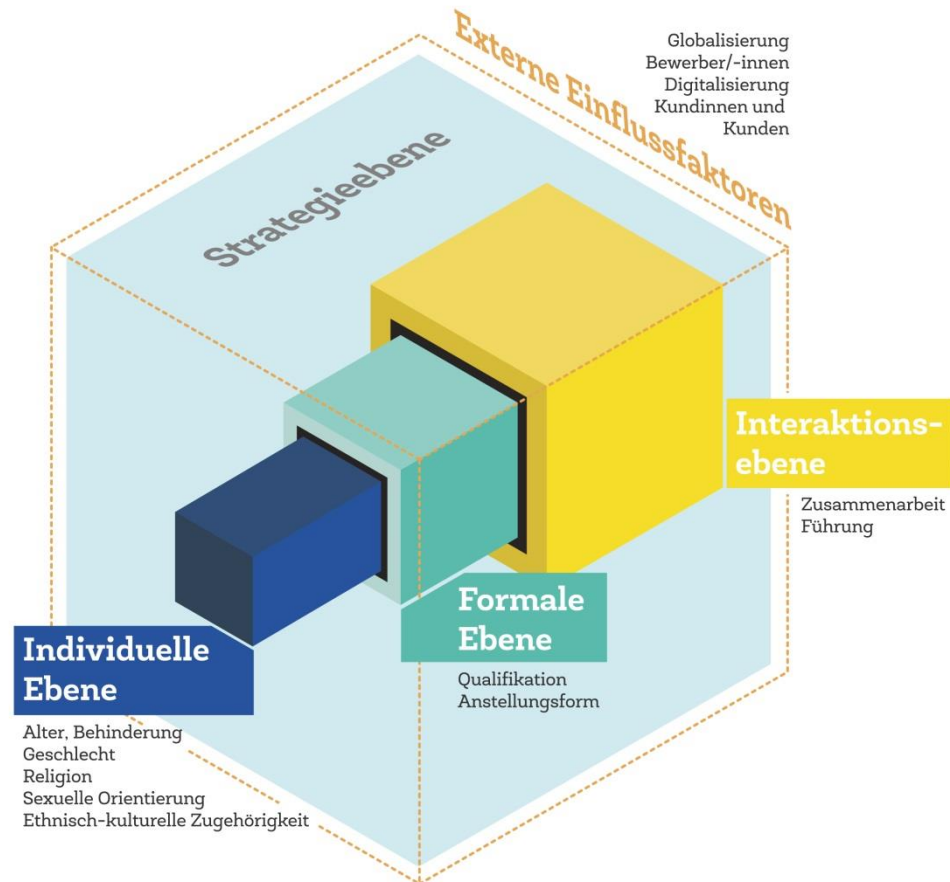
- **Unternehmensstrategie**

→ Wie will sich das Unternehmen hinsichtlich Diversity strategisch aufstellen?

- **Externe Faktoren**

→ Welchen Einfluss haben externe Faktoren auf unser Unternehmen und unsere Belegschaft?

Unser Diversity-Verständnis



Ziele von Diversity Management

- Produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen erreichen
- Sozialen Diskriminierungen von Minderheiten vorbeugen
- Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren
- Anpassungsfähigkeit und Reaktion der Unternehmen auf die äußeren Umstände fördern



Betriebliche Realität

- 80% der sind vom Erfolg eines Diversity Managements überzeugt
- 66,7% finden Diversity Management wichtig, um sich auf dem Markt und gegenüber Wettbewerbern zu positionieren

Aber:

- Die wenigsten Unternehmen nutzen Diversity Management strategisch



Betriebliche Realität

- 50% der KMU geben an, dass ihnen die notwendigen Kompetenzen fehlen
- In 2,4% der deutschen KMU ist ein Ansprechpartner für Diversity benannt
→ zu 50% ist diese auf der Ebene der Geschäftsführung verankert
- Den alltäglichen Kontakt mit heterogenen Beschäftigtengruppen in Produktionsunternehmen haben die operativen Führungskräfte
→ Kompetenzen im Umgang mit Diversity fehlen
→ ungenutzte Potenziale werden nicht erschlossen



Erfolgreiche Zusammenarbeit in einer vielfältigen Belegschaft

Herausforderungen und Lösungsansätze für KMU

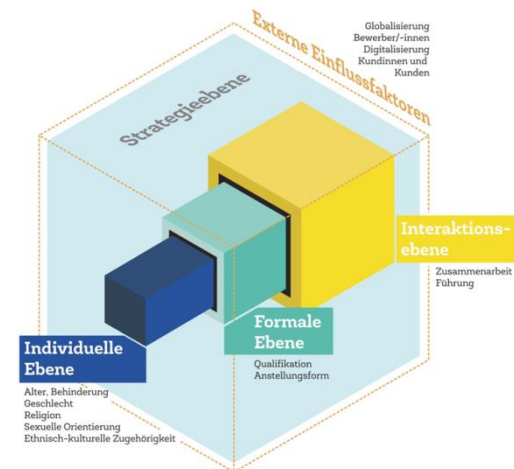
Julia Beer, Prospektiv GmbH, Dortmund

Herausforderungen durch Diversity in KMU

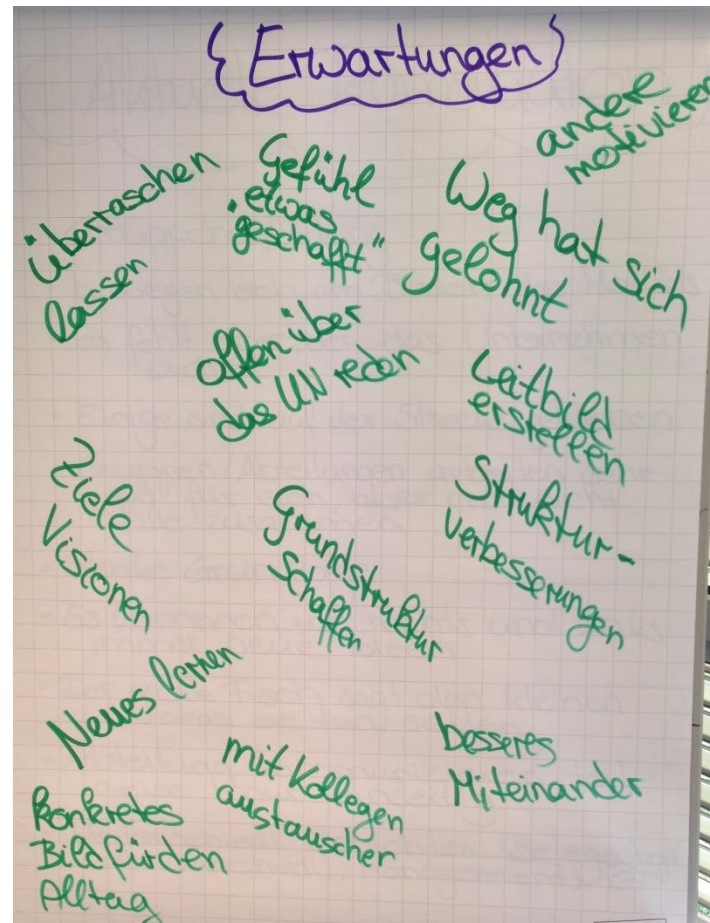
- Umgang mit unterschiedlichen Gruppen innerhalb der Belegschaft
- Konfliktpotenzial
- Erkennen und Nutzen von Potenzialen
- Zusammenarbeit mit Externen

Besonderheiten bei KMU:

- Kapazitäten sind überschaubar
- Herausforderungen sind unmittelbar
- Schlanke und praxisnahe Lösungen sind erwünscht



Was sind Ihre Herausforderungen mit Diversity?



Umgang mit Diversity: Beschäftigte

Beschäftigte...

... leben (mit) Diversity jeden Tag

... lösen Konflikte aufgrund von Unterschiedlichkeiten

... bauen manchmal Vorurteile gegeneinander auf

... sind beeinflusst durch Probleme in der Zusammenarbeit: Motivation und Betriebsklima

... etc.

Lösungsansatz: Sensibilisierung im Umgang mit Diversity

Umgang mit Diversity: Operative Führungskräfte

Operative Führungskräfte...

... sind erste Ansprechpartner/-innen bei Problemen aller Art

... sind verantwortlich für die reibungslose Zusammenarbeit ihrer Mitarbeitenden

... lösen Konflikte zwischen Mitarbeitenden

... fördern und fordern Mitarbeitende nach ihren Potenzialen

... etc.

Lösungsansatz: Qualifikation der operativen Führungskräfte im Umgang mit Diversity

ProDivers

Produktion und Diversität: Diversity Management als operative Führungsaufgabe in kleinen und mittleren Industrieunternehmen

Inhalte:

- Sensibilisierung für Unterschiede und Vielfalt in der Belegschaften von kleinen und mittleren Unternehmen auf Ebene der Beschäftigten und der operativen Führungskräfte
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für operative Führungskräfte

Ziele:

- Verbesserung der Zusammenarbeit unter den Beschäftigten und des Betriebsklimas
- Operative Führungskräfte im Umgang mit Diversity stärken
- Potenziale der Mitarbeitenden besser nutzen
- Verständnis für Unterschiedlichkeiten entwickeln

Eckdaten ProDivers

- **Projektlaufzeit:** 3 Jahre
- **Projektbeginn:** März 2016
- **Thema:** Produktion und Diversität
- **Unternehmen:** 7 Unternehmen
- **Zielgruppe:** operative Führungskräfte und Beschäftigte
- **Maßnahmen:** Qualifizierungen, Mitarbeiter tandems, Diversitätswerkstätten
- **Sozialpartner:** IG BCE und IGM
- **Gefördert durch:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds
- **Mit Unterstützung:** Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Region Hannover

Qualifikation der operativen Führungskräfte im Umgang mit Diversity

- Vier Schulungsrunden
- Themen betriebsspezifisch aufstellen
- Alltagsthemen mit Diversity verknüpfen
- Ziel: Stärkung und Unterstützung der Führungskräfte und ihres Führungsbewusstseins

Erfolgsfaktoren:

- Praxisbezug
- Austausch zwischen den Teilnehmenden
- Selbstständige Erarbeitung der Themen
- Zielgruppenorientierung



Themen der Schulungen

- Grundlagen Führung
- Gesundheits- und altersgerechte Führung
- Zusammenarbeit: Umgang mit Fehlern
- Frauen in Führungspositionen
- Mitarbeiterbeurteilungen und Diversität
- ...



Sensibilisierung im Umgang mit Diversity

- Mitarbeitertandems: Zwei Beschäftigte in drei moderierten Arbeitstreffen
- Herausforderungen im Umgang mit Diversity ansprechen und Lösungsmöglichkeiten erarbeiten
- Ziel: Zusammenarbeit verbessern und gegenseitiges Verständnis schaffen
- Zusammenarbeit zwischen den Arbeitstreffen
- Multiplikatoren für weitere Beschäftigte

Erfolgsfaktoren:

- Freiwilligkeit der Teilnehmenden
- Offenheit gegenüber dem Thema und dem/-r Tandempartner/-in

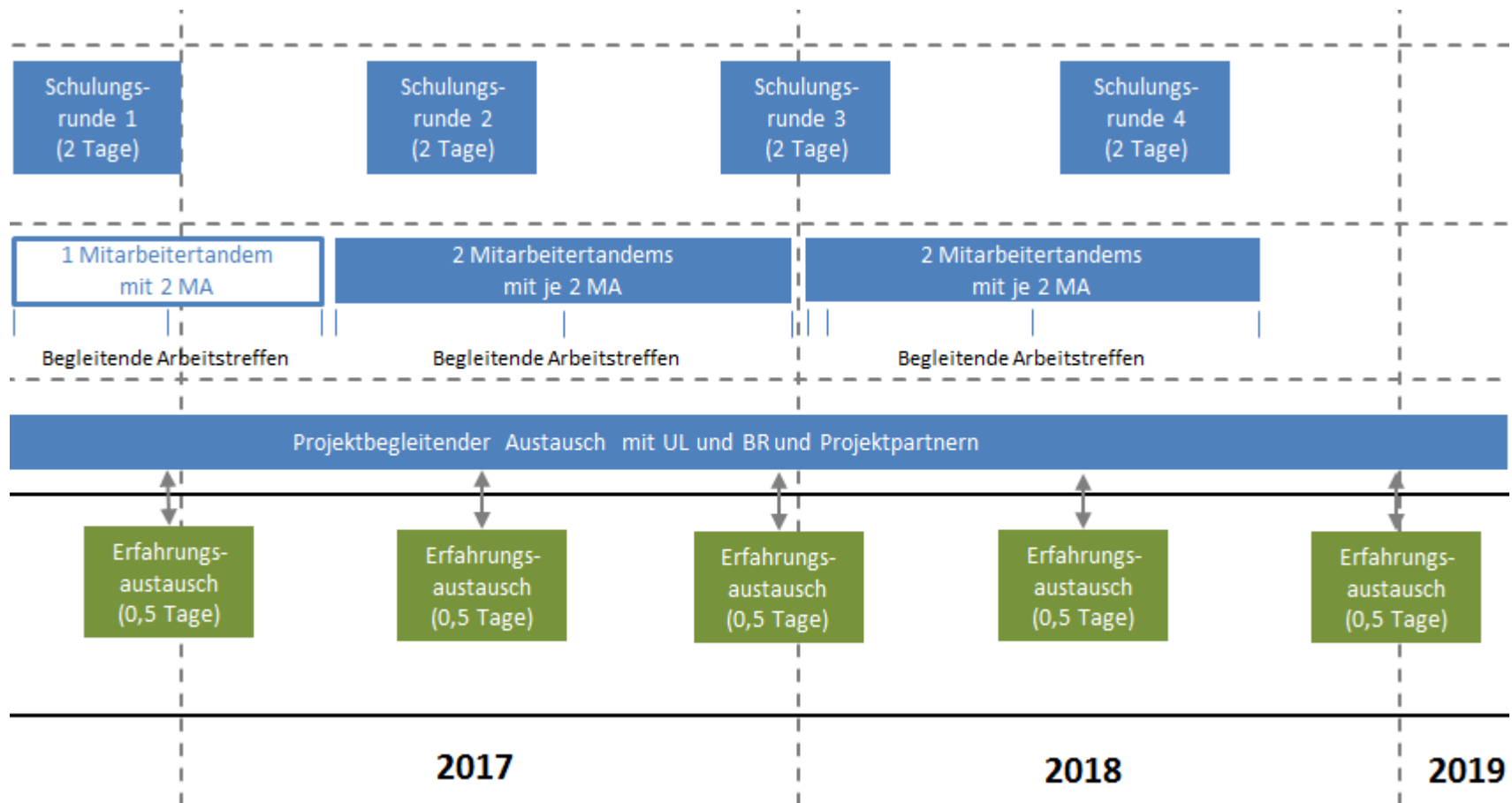


Themen der Tandems

- Wissenstransfer zwischen Alt-Jung
- Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen
- Kommunikation in der Zusammenarbeit
- Interkulturalität
- Frauen in „Männerberufen“
- ...



Ablauf ProDivers



Teilnehmende Unternehmen



Linde Material Handling



Vielfältige Potenziale entwickeln – Ein Job für operative Führungskräfte?!

Ein Erfahrungsbericht von Pelikan PBS-Produktionsgesellschaft mbH & Co. KG mit anschließender Diskussion

Walter Dettmer, Betriebsratsvorsitzender der Pelikangesellschaften, Pelikan PBS-Produktionsgesellschaft mbH & Co. KG



Kulturelle Unterschiede erkennen – (K)ein Thema für KMU?!

Vielfältige Hintergründe – Zusammenarbeit durch gegenseitiges
Verständnis verbessern

Katja Sinnerbrink, HR Development, LPKF Laser & Electronics AG, Hannover



Diversität in der Praxis

**Katja Sinnerbrink, Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung
Region Hannover**

31.03.2017

Diversität in der Praxis

- **Wo treten Ihrer Meinung nach Probleme bei LPKF in Sachen Diversität auf?**
- **Wie wird in der Regel damit umgegangen? Wo liegen die Herausforderungen?**
- **Was versprechen Sie sich von den Tandems als Ansatz? Was sind Ihre Ziele?**
- **Wie haben Sie die Teilnehmerinnen ausgewählt?**
- **Wie können Tandems dazu beitragen, die Potenziale der Mitarbeiter zu fördern und die Zusammenarbeit zu verbessern?**
- **Was waren die ersten Erfahrungen mit den Tandems?**

Diversität in der Praxis

Wo treten Ihrer Meinung nach Probleme bei LPKF in Sachen Diversität auf?

- Es gibt einige Herausforderungen im Bereich Diversität

Welche Diversitäten haben wir bei LPKF?

- unterschiedliche Kulturen / Religionen unter Kollegen und natürlich im Kunden- und Lieferantenbereich
- Frauen in „Männerberufen“
- Junge Führungskräfte, die „ältere“ Mitarbeiter führen
- Frauen als Führungskräfte
- Unterschiedliche Bildungsstufen
- Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen

Diversität in der Praxis

Wie wird in der Regel damit umgegangen?

- Interkulturelle Seminare zur Sensibilisierung
- Führungskräftebildungen zum Thema Leadership, Kommunikation, Konfliktmanagement, etc.
- Betriebsrat als Ansprechpartner und Konfliktvermeider bzw. Konfliktlöser
- Compliance Kodex als grundlegendes Regelwerk
- Einrichtung von Ansprechpersonen für bestimmte Themen

Wo liegen die Herausforderungen?

- Unwissenheit (nicht sichtbare Diversitäten)
- falsche Zurückhaltung (nicht negativ auffallen wollen)
- Gewohnheit

Diversität in der Praxis

Was versprechen Sie sich von den Tandems als Ansatz? Was sind Ihre Ziele?

- Offene Gespräche mit „Aha“-Erlebnissen
- Sensibilisierung der Mitarbeiter
- „Flurgespräche“ – Wusstest du eigentlich, dass.....
- Mutige Mitarbeiter die Diversitäts-Themen offen ansprechen
- weniger Herausforderungen durch Rücksichtnahme und Mitdenken

Diversität in der Praxis

Wie haben Sie die Teilnehmer/innen ausgewählt?

- Wo haben wir welche Diversitäten?
- Wer hat Interesse an so einem Programm?
- Wer hat / bekommt dafür Zeit?
- Wer ist evtl. ein guter Multiplikator?
- Charakter der Beteiligten!

Wie können Tandems dazu beitragen, die Potenziale der Mitarbeiter zu fördern und die Zusammenarbeit zu verbessern?

- eher erkennbares Potential durch Sensibilisierung und Verständnis
- weniger Kommunikationsprobleme
- noch rücksichtsvollerer Umgang miteinander
- besseres „Kennen“ untereinander und somit besseres Arbeitsklima
- mutige Mitarbeiter, die auf sich aufmerksam machen

Diversität in der Praxis

Was waren die ersten Erfahrungen mit den Tandems?

- Der Iraner ist viel zu deutsch! 😊
- Interessantes neues Wissen über andere Kulturen
- Manche Frauen fühlen sich gar nicht wie in einer Männerwelt
- Unterschiedliche Bereiche in Unternehmen gehen mit Frauen auch unterschiedlich um

Fazit

Man soll ja immer alle gleich behandeln....aber mal ehrlich.....machen wir das alle immer?!

Das Programm ist eine Gelegenheit, eine Möglichkeit, Führungskräfte und Mitarbeiter zu schulen und gleichzeitig zu sensibilisieren.

Diese Gelegenheit sollte sich keiner entgehen lassen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

LPKF Laser & Electronics AG · Osteriede 7 · 30827 Garbsen ·
www.lpkf.de

Katja Sinnerbrink



Takeaways – Erkenntnisse für Ihr Unternehmen

Diskussion und Abschluss

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prospektiv
Gesellschaft für betriebliche
Zukunftsgestaltungen mbH
Unternehmensgruppe GfAH

Kleppingstraße 20
44135 Dortmund
☎ 0231 / 55 69 76 – 0
📠 0231 / 55 69 76 – 30
✉ info@prospektiv.de

www.prospektiv.de

Das Projekt „ProDivers“ wird im Rahmen des „Musterprogramms“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.