

Diversity in Unternehmen

WARUM?

Unsere Gesellschaft ist vielfältig – und damit auch die Arbeitswelt. Menschen mit internationaler Geschichte, verschiedene Generationen, arbeitende Mütter und Väter, sowie queere Menschen sind fester Bestandteil der betrieblichen Realität. Mit Blick auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften, sowie die Erschließung neuer Kundschaft, spielt eine offene und vielfaltssensible Unternehmenskultur eine zentrale Rolle.

Vielfalt funktioniert dann, wenn alle Beschäftigten sich im Unternehmen wohl und akzeptiert fühlen und Entwicklungs- und Karriereperspektiven allen gleichermaßen offenstehen.

Der erste Schritt zu einem erfolgreichen Diversity-Management ist die individuelle Sensibilisierung für Vielfalt und unbewusste Diskriminierungen.

WAS?

Wir bieten passgenaue Diversity-Trainings mit unterschiedlichen Schwerpunkten.
Zum Beispiel:

Diversity verstehen und erleben

Grundlagen von Diversity, Antidiskriminierung und Chancengleichheit

Unconscious Biases

Entstehung und Wirkung von unbewussten Vorurteilen

Allyship

Etablierung einer vielfaltssensiblen und wertschätzenden Teamkultur

Diversity als Führungsaufgabe

Ansatzpunkte und Handlungsstrategien für vielfaltssensible Führung

WIE?

Diversity und die Auseinandersetzung mit Diskriminierung in Unternehmen hat viele Facetten und ist nicht immer frei von Konflikten.

Wir nehmen verschiedene Standpunkte und Erfahrungen ernst und bieten auch Raum für kritische Diskussionen. Dabei ist uns eine wertschätzende und diskriminierungssensible Kommunikation und Begegnung auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden wichtig.

Diversity-Management wird somit zum Prozess eines ganzheitlichen, organisationalen Lernens, bei dem Führungskräfte als Vorbilder vorangehen. Für Organisationen bedeutet das mehr Kreativität durch eine Vielfalt an Perspektiven, eine bessere Zusammenarbeit in Teams und eine gesteigerte Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Neben Trainings bieten wir begleitende Organisationsentwicklung und Beratung zum Thema Diversity an. Dazu zählen bspw. Strategieworkshops, die Entwicklung von Diversity-Leitbildern und Beratung zu vielfaltssensibler Kommunikation und Außendarstellung.

Sprechen Sie uns gerne an!

Kontaktperson:

Jana-Madeline Staupe
staupe@prospektiv.de
0231 55 69 76 – 12



DER KOMMUNALE EIGENBETRIEB

Ausgangslage

1.000 Mitarbeitende / 180 Führungskräfte

In dem kommunalen Eigenbetrieb waren mehrere Fälle von Diskriminierung aufgetreten. Das belastete nicht nur das Betriebsklima, es drohten Fachkräfte verloren zu gehen und der Druck von außen stieg. Nun sollte eine Kultur zur Prävention von Diskriminierung etabliert werden.

Umsetzung

Im ersten Schritt haben wir mit einer 15-köpfigen, repräsentativen Arbeitsgruppe aus allen Organisationsbereichen ein Leitbild zum Thema Zusammenarbeit und Diversity entwickelt. In mehreren Feedbackworkshops konnten weitere Beschäftigte ihre Optimierungsvorschläge einbringen.

Darauf aufbauend haben wir ein Training für 180 Führungskräfte konzipiert und in 10 Durchläufen umgesetzt. Hier ging es um die Sensibilisierung zu verschiedenen Aspekten von Vielfalt und um die Verantwortung von Führungskräften in Bezug auf Antidiskriminierung.

Ergebnisse

- Diversity-orientiertes Leitbild
- 180 zum Thema Diversity und Antidiskriminierung geschulte und motivierte Führungskräfte

DER SOZIALVERBAND

Ausgangslage

19.000 Mitarbeitende / 9 Unterbezirke

Der bundesweite Verband wollte seine Bezirke dabei unterstützen, standortspezifische Konzepte für ein Diversity Management zu entwickeln und umzusetzen. Dafür benötigte er dezentrale Unterstützung in der Prozessbegleitung, Implementierung und Schulung der Führungskräfte.

Umsetzung

In unseren Workshops haben die einzelnen Standorte Standards zur vielfaltsbewussten Personalgewinnung und -entwicklung konkretisiert. Begleitend haben wir die Führungskräfte geschult.

Themen waren Unconscious Biases, die Durchführung von vielfaltssensiblen Mitarbeitendengesprächen, Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance sowie der konstruktive Umgang mit vielfaltsbezogenen Herausforderungen.

Ergebnisse

- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften an 5 Standorten zum Thema Diversity
- Umsetzungsplan für diese Standorte für die Standards vielfaltsbewusster Personalgewinnung und -entwicklung

DAS MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

Ausgangslage

250 Beschäftigte

Um besser mit der großen personellen Vielfalt in der Produktion umzugehen, sollten die Führungskräfte aus diesem Bereich, also Meister_innen und Vorarbeiter_innen, an das Thema Diversity herangeführt werden.

Umsetzung

Zunächst wurden die Meister_innen und Vorarbeiter_innen in klassischen Grundlagen der Führung, wie Kommunikation und Konfliktmanagement geschult. Bei allen Themenbereichen haben wir einen besonderen Fokus auf die unterschiedlichen Aspekte vielfältiger Teams gelegt. Dadurch wurden die Führungskräfte für das Thema Diversität sensibilisiert.

Zum Abschluss der Trainingsreihe haben wir konkrete Herausforderungen und Chancen von Vielfalt in der Produktion diskutiert und erste organisationale Maßnahmen vereinbart.

Ergebnisse

- Sensibilisierung der operativen Führungskräfte im Bereich Produktion für das Thema Diversity
- Festlegung erster Diversity-Maßnahmen