

## Produktion und Diversität

### Diversity Management als operative Führungsaufgabe



Das Projekt ProDivers wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern — weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

### Projektleitung

**Prospektiv**  
Gesellschaft für betriebliche  
Zukunftsgestaltungen mbH  
Kleppingstraße 20  
44135 Dortmund  
www.prospektiv.de

**Ansprechpartner/-innen**  
Arne Lehmann  
0231 – 55 6976-20  
Lehmann@prospektiv.de

Julia Beer  
0231 – 55 69 76-19  
beer@prospektiv.de

### Strategischer Partner

**Region Hannover –**  
Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung  
Haus der Wirtschaftsförderung  
Vahrenwalder Str. 7  
30165 Hannover  
www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de

**Ansprechpartnerin**  
Martina Behne  
0511 – 616 233 55  
Martina.Behne@region-hannover.de



### Region Hannover

Die Prospektiv GmbH führt das Projekt  
mit finanzieller Unterstützung der Region  
Hannover durch.

### Beteiligte Unternehmen



### Eckdaten

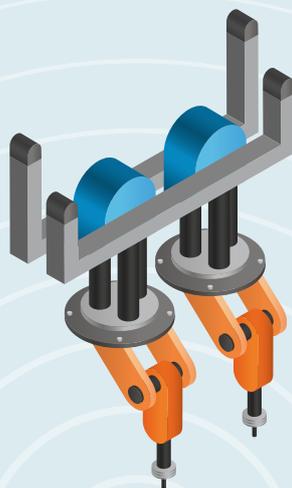
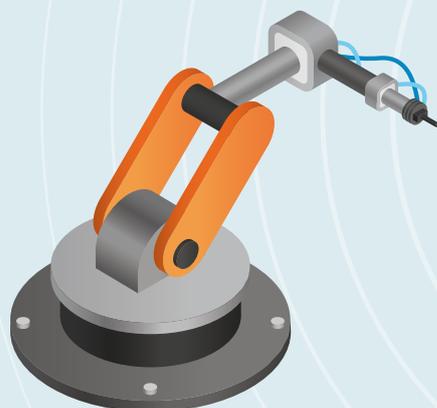
**Projektlaufzeit**  
03/2016 – 02/2019 (3 Jahre)

**Branchen**  
Chemie und Elektro (IG BCE)  
sowie Metall (IGM)

**Zielgruppe**  
Operative Führungskräfte, Betriebs-  
räte/-innen, Beschäftigte

### Das Projekt

Das Thema Diversität wird in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) meist strategisch verortet. Den alltäglichen Kontakt mit der vielfältigen Belegschaft haben aber die operativen Führungskräfte. Daher setzt das Projekt ProDivers dort an, wo Diversität passiert: Auf der operativen Führungsebene und bei den Beschäftigten selber.



### Diversität in der Produktion

Produzierende KMU sind oftmals durch eine hohe Diversität in der Belegschaft geprägt. Der klassische Diversitätsansatz (Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung) reicht nicht aus, um die komplexe betriebliche Realität abzubilden. Im Grunde ist jedes Unternehmen einzigartig und hat seine eigenen Diversitäten. Das können beispielweise zwei sich ewig reibende Abteilungen, Beschäftigte in Voll- oder Teilzeit, Stammbelegschaft vs. Leiharbeiter/-innen oder Facharbeiter/-innen vs. Angelernte sein.

### Ziele des Projektes

- » Erfolgreicher und systematischer Umgang mit Diversität auf der operativen Führungsebene
- » Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften und Beschäftigten für den Umgang mit Diversität
- » mehr Verständnis füreinander, bessere Zusammenarbeit, weniger Konflikte
- » Aufbau eines Unternehmensnetzwerkes



**Die Herausforderung  
– betriebliche Diversität!**  
Geschlecht, Alter, Herkunft,  
sexuelle Orientierung,  
Behinderung, Religion,  
Qualifikation, Anstellungsverhältnis, Zusammenarbeit, Unternehmens- und Führungskultur

### Qualifizierungen

- » Durch Qualifizierungen werden die Führungskräfte für den Umgang mit Diversität geschult und ihr Selbstverständnis als Führungskraft gestärkt
- » Für operative Führungskräfte wie Meister/innen, Vorarbeiter/innen, Teamleiter/innen, Betriebsräte etc.
- » Vier Schulungsrunden à zwei Tage
- » Themen dabei sind unter anderem: Kommunikation und Führung, Wertschätzung, Feedback sowie Umgang mit Diversität und verschiedenen Kulturen

### Integrationsstandems

- » Dienen unter anderem zur Verbesserung der interkulturellen Verständigung, dem Abbau von Vorurteilen, der besseren abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit
- » Fünf Tandems à zwei bis vier Beschäftigten
- » Die Tandems finden jeweils über sechs Monate statt und ermöglichen den Teilnehmenden andere Perspektiven einzunehmen

### Diversitätswerkstätten

- » Unternehmensübergreifender Austausch zu betriebsübergreifenden Themen: z.B. die Rolle der Führungskraft, Umgang des Betriebsrats mit Diversität
- » Fünf Treffen zum Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Unternehmen und Projektpartnern
- » Vernetzung zwischen den teilnehmenden Unternehmen
- » Offen für weitere interessierte Unternehmen

**Das Projektergebnis**  
Erfolgreicher,  
strategischer Umgang mit  
vielfältigen Belegschaften  
in den Unternehmen.

