

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.



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.



Eckdaten

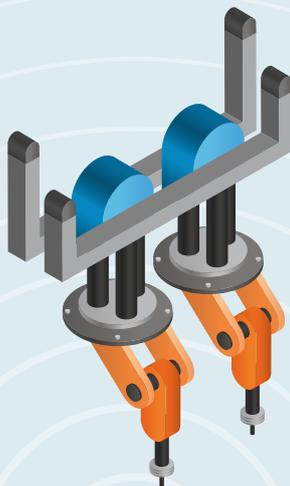
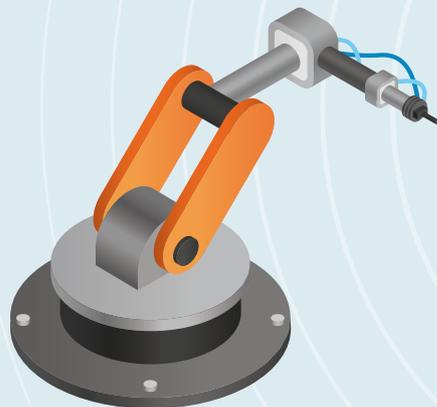
Projektlaufzeit
03/2016 – 02/2019 (3 Jahre)

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.

