Diversity in Leadership

Dr. Helga Lukoschat

Reflexionsworkshop
„Sozialpartner einbinden“

24. August 2021

Flexibilität und Vielfalt fördern

ESF-Sozialpartnerrichtlinie - Fachkräfte sichern: Weiterbilden und Gleichstellung fördern

Die EAF Berlin

- Förderung von Gleichstellung – Vielfalt - Vereinbarkeit
- Expertise:
  - Think-Tank
  - Organisationsberatung
  - Akademie (Trainings, Workshops)
- Firmenpartnerschaft, u. a. VW
- Gemeinnützig und unabhängig

Ziele des Projekts

- Etablierung *flexibler Arbeitsmodelle* für Beschäftigte im direkten und produktionsnahen Bereich bei VW
- Verbesserung der *Gleichstellung* und der *Vereinbarkeit* von Beruf und Privatleben/Familie
- Förderung eines partnerschaftlichen Arbeitsklimas

Rahmendaten des Projekts

- Laufzeit Aug 2018 – Dez 2020, verlängert bis Juni 2021 (COVID-19)
- Zwei Pilotphasen
  - Volkswagen Group Components, Kassel: Alternative Antriebe
  - Volkswagen AG, Werk Wolfsburg: Lackiererei
- Rund 130 Teilnehmende seit Beginn des Projektes
- Projektträgerin: EAF Berlin
- In Zusammenarbeit mit: Diversity Management, Betreiber, Betriebsrat, Personal- und Gesundheitswesen, Beschäftigten …

Flexibilisierung in der Produktion?

- „Die Anlage kann ich nicht mit nach Hause nehmen“
- „In der taktgebundenen Fließfertigung geht es nicht anders.“

Erkenntnisse

- Es ist mehr möglich, als man denkt.
- Es geht darum, gemeinsam Spielräume zu erkennen.
- Es geht um eine Haltung des Geben und Nehmen.

Vorgehen - Übersicht

Vorgehen – der partizipative Ansatz

- **Schritt 1: Fokusgruppen**
- **Ziel:** Information über Projekt, offene Abfrage von aktuellen Bedarfen und Herausforderungen
- **Alle** hatten die Möglichkeit mitzumachen – Betroffene und Interessierte, ca. 25 bis 30 Personen je Gruppe

„Ich hatte das Gefühl, dass mir mal wirklich jemand zuhört“

Schritt 2: Pilotgruppen

- **Pilotgruppen: aktive Mitarbeit**
- Selbstständige Erarbeitung von Vorschlägen / Lösungen
- „Digitale Sprintwochen“
- Ca. 10 Personen pro Thema
- Projektlotsinnen bei VW

Steuerkreis

- Diversity Management, Betreiber, Betriebsrat, Personal- und Gesundheitswesen, Projektleitung
- Strategische und fachliche Begleitung, Entscheidunen vorbereiten
- Kommunikation intern

Auf den Hallenboden hören

- Teilzeitkräfte haben ein negatives Image und werden als Belastung wahrgenommen. Wie können wir das ändern?
- Kann ich auch von einmal von Zuhause oder mobil arbeiten?
- Was mache ich, wenn ich wegen der Kinder kurzfristig die Schicht verlassen muss?
- Ältere Mitarbeitende scheiden aus und mit ihnen ihre Erfahrungen. Wie geben wir Wissen weiter?

Themen und Vorschläge

- Flexible Schichtanpassung
- Teilzeit Plus: Ampelsystematik; Teilzeitlots*innen
- Springerpool
- Jobsharing
- Onboarding-Leitfäden
- Wissenstransfer/-tandems
- Mobiles Arbeiten

Nina aus dem Fachbereich Instandhaltung möchte in Teilzeit arbeiten. Der Kollege Hans (arbeitet TZ) aus dem Produktionsbereich hat durch Arbeitsplatzteilung die Möglichkeit in der Instandhaltung eingesetzt zu werden und sich weiter zu qualifizieren.

Udo kann zwar als Meister seine Anlage nicht mit nach Hause nehmen, aber gewisse administrative Aufgaben in Ruhe zu Hause erledigen. Dadurch ist er offen und ansprechbar für sein Team, sobald er vor Ort ist

Clara hat über zwei Wochen täglich um 8.15 Uhr einen Arzttermin, der nur in diesem Zeitfenster möglich ist. In der einen Woche arbeitet sie in Spätschicht – das passt. In der anderen Woche arbeitet sie in Frühschicht – hier hat sie ein Problem und ihre Meisterschaft ebenfalls.

Vorschlag: Flexi-Begleitung

Bedarf: **Tausch schneller und leichter** ermöglichen („weniger Bürokratie“)

- innerhalb eines Arbeitsbereichs mit gleichen Arbeitsprozessen
- **Flexi-Begleiter*innen** als Ansprechpartner*in für Beschäftigte, die tauschen möchten oder für Meister*innen, die Personal benötigen – telefonisch o. Email
- Zukünftig: systemgesteuert/ digitale Tools

Clara hat über zwei Wochen täglich um 8.15 Uhr einen Arzttermin, der nur in diesem Zeitfenster möglich ist. In der einen Woche arbeitet sie in Spätschicht – das passt. In der anderen Woche arbeitet sie in Frühschicht – hier hat sie ein Problem und ihre Meisterschaft ebenfalls.

Clara geht auf den*die Flexi-Begleiter*in zu und fragt, ob er*sie ihr eine*n **Tauschpartner*in für die Frühschichtwoche** zur Verfügung stellen kann.

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

Erfolgsfaktoren

- Offenheit der Werks- und Abteilungsleitung
- Teilhabe, Diskussion und wertschätzendes Miteinander
- Interessen benennen und ausgleichen
- Gleichstellung und Vereinbarkeit als integraler Bestandteil

Herausforderungen

- Projekt „on top“- zusätzliche Bindung zeitlicher Ressourcen oft schwierig
- Personelle Ressourcen vs. Wirtschaftlichkeit
- Akzeptanz für digitalisierte Lösungen flexibler Arbeitszeitmodelle
- Rolle der Betriebsräte – zwischen Bestandswahrung und Mitgestaltung/ Innovation

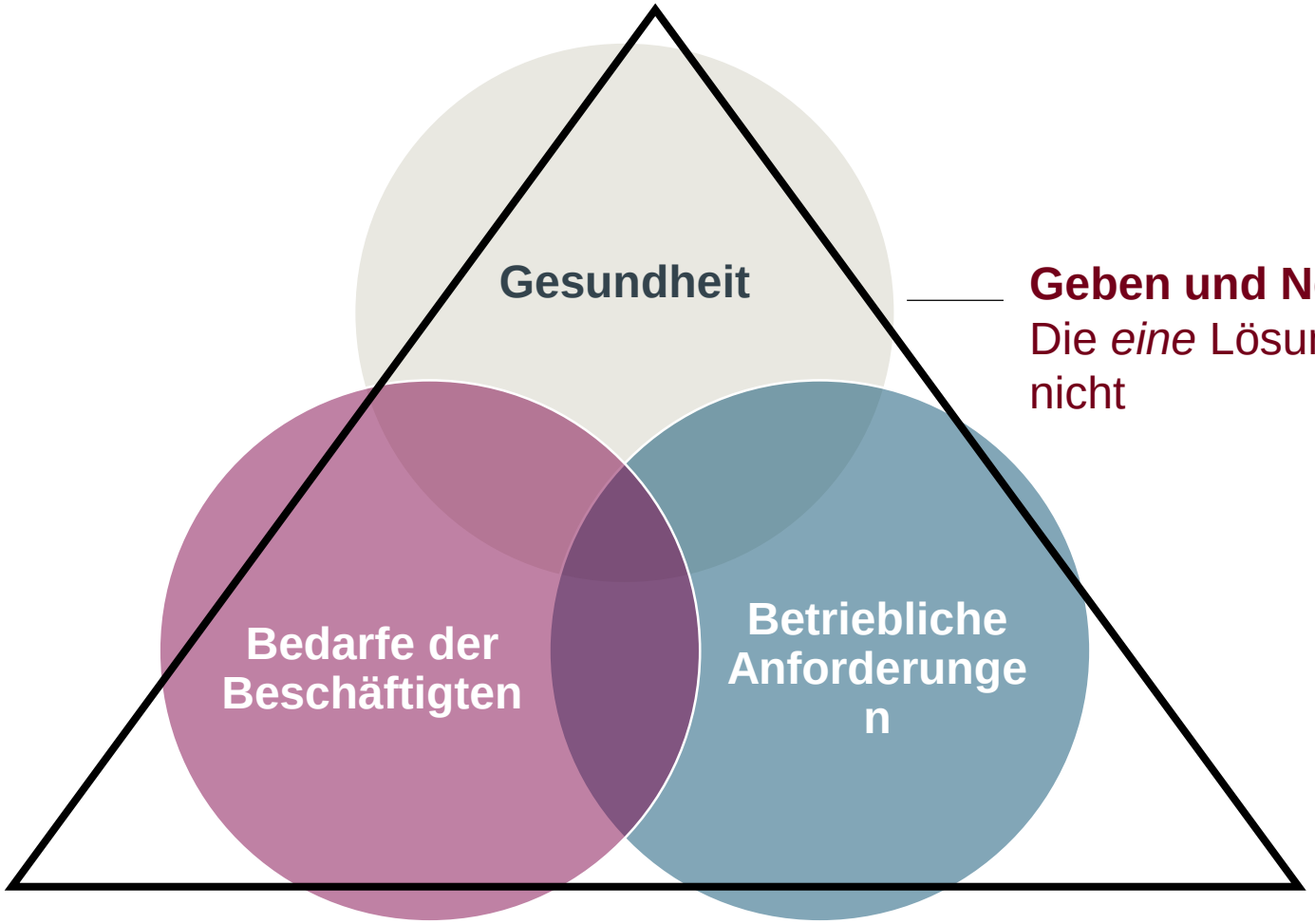
Kontakt

Dr. Helga Lukoschat

Vorstandsvorsitzende

lukoschat@eaf-berlin.de

Interessensdreieck



Geben und Nehmen
Die *eine* Lösung gibt es nicht