

Vive la Différence!

**Synergien in der Organisations- und  
Personalentwicklung durch produktive Nutzung  
geschlechtsspezifischer Unterschiede**

Innovative Modellprojekte in der  
Landesarbeitsmarktpolitik

G.I.B. Bottrop

18. Juni 2002

# Hintergrund - (unternehmens-)politisch

**explizite Erfahrungen  
mit Diversity-Konzepten  
in Großunternehmen**

**politische (An-)Forderung  
und neue Paradigmen:  
Umsetzen von Gender  
Mainstreaming -  
auch als Image-Faktor**

**Vive la Différence**

**implizite Erfahrungen  
mit Diversity in KMU**

**Konkretisierung von OE  
und PE aus der Gender-  
Perspektive**

# Hintergrund in der Region und im Projekt

## Region Dortmund

- Sensibilisierung für Thema gegeben

(Beispiel:  
Mentoring-  
Projekt)

- Vorhandene Netzwerke genutzt

(Beispiel:  
Regionalstelle Frau und  
Wirtschaft)

## Kooperation IuK und Gender Akademie

- Projekterfahrung mit KMU (Führungskräfteberatung und Coaching von Frauen in Männerdominierten Branchen und Berufen)

- Beratungsangebot für Managing Diversity und Gender Mainstreaming

**Vive la Différence**

# Managing Diversity

Behinderung

Alter

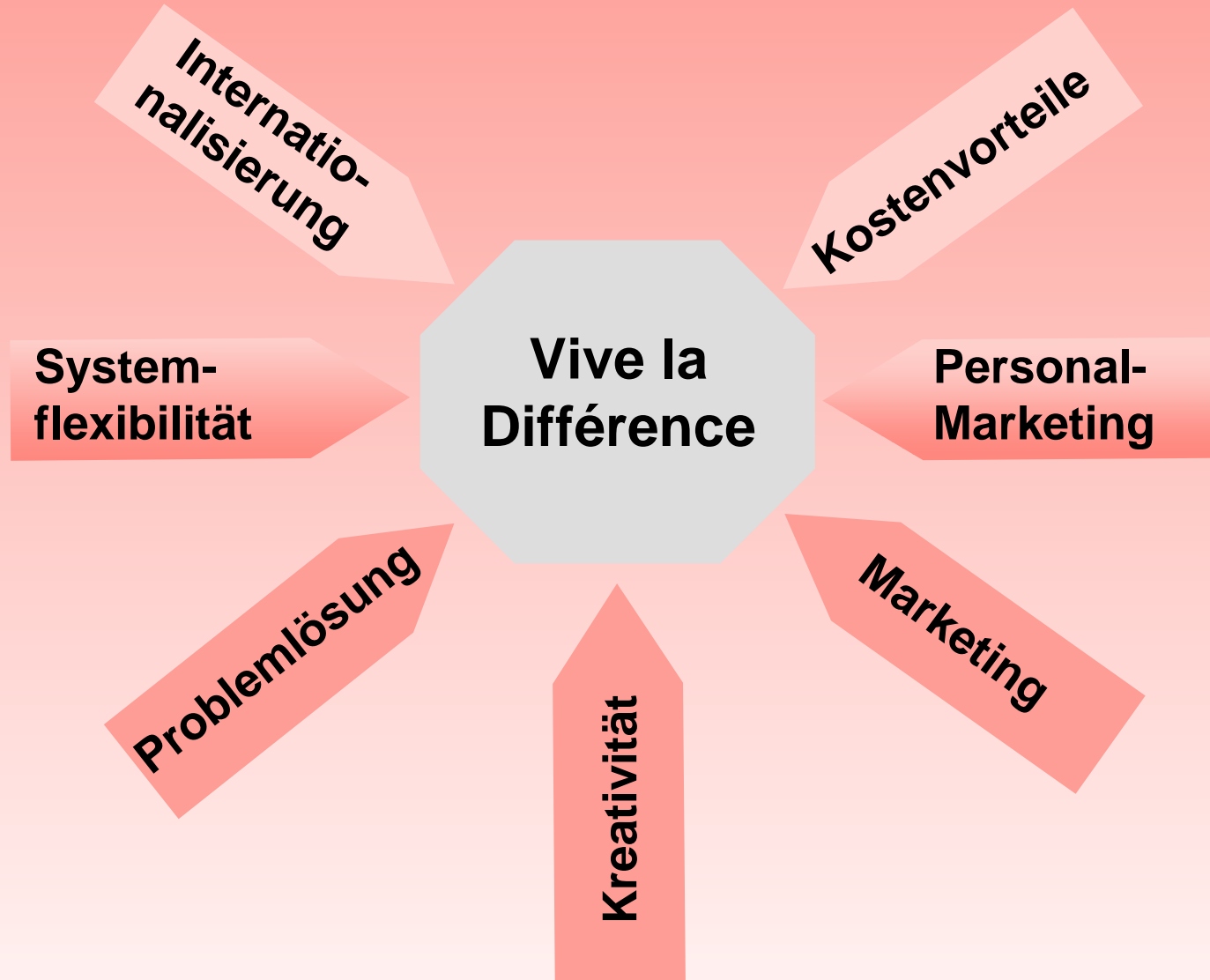
**Vive la Différence**

Gender  
(Geschlecht)

**Ethnizität**

Familienstand – Bildung – Religion – Lebensstil

# Argumente pro Managing Diversity



**Wirtschaftliche /soziale Umwelt**



**Beschäftigte / Humanressourcen**

## Ziele des Projekts

- Gemeinsam mit Unternehmen Ansätze für Managing Diversity in OE und PE finden und erste Schritte erproben
- Auswerten von Erfahrungen aus Unternehmen mit realisierten Diversity-Konzepten
- Europäischer Austausch über Erfahrungen mit (gender-orientierten) Diversity-Ansätzen in OE und PE
- Erarbeitung eines Handbuchs „Managing Diversity“ mit Methoden-Pool und ersten Erfahrungen
- Transfer „guter Praxis“

# Zielgruppen

## Unternehmen im Projekt

- **Personalmanagement / Personalentwicklung**
- **PromotorInnen**
- **Betriebs- / Personalrat**
- **Führungskräfte**
- **MitarbeiterInnen**

## Transfer

- **Unternehmen**
- **Wirtschaftsförderung**
- **Regionalstelle Frau & Wirtschaft**
- **Verbände – Arbeitgeber und Gewerkschaften**
- **.....**

# Inhalt / Gegenstand

## ➤ Phase 1

- ✧ Material- und Methodenrecherchen
- ✧ Interviews in Groß-Unternehmen
- ✧ Organisationsdiagnose in Pilot-Unternehmen

## ➤ Phase 2

- ✧ Interviews mit KMU
- ✧ Beratung und Qualifizierung in Pilotunternehmen
- ✧ europaweiter Austausch
- ✧ Konzeptentwicklung Managing Diversity

## ➤ Phase 3

- ✧ Erstellen des Handbuchs Managing Diversity
- ✧ Transferveranstaltung
- ✧ Evaluation und Dokumentation

# Methoden

## Bestandsaufnahme - Analyse

- Qualitative Interviews
- Materialrecherche und Dokumentenanalyse

## Sensibilisierung

- Informationsgespräche
- Gender-Trainings

## Ansatzpunkte für Diversity in Unternehmen

- Szenariotechnik
- Strategisches Wissensmanagement
- Kritische Erfolgsfaktoren-Analyse (KEF)
- Innovationspotenzial-Analyse (IPA)
- Managing Diversity Survival Guide
- ....

# Innovative Elemente

- Diversity/Vielfalt der Identitäten und Kompetenzen von Beschäftigten für produktive Entwicklung in Geschäftsbereichen nutzen
- Diversity und Gender Trainings – neue Formen von Sensibilisierung in OE & PE
- Etablierte Instrumente unter neuen Fragestellungen einsetzen – Ansatzpunkte für Diversity in KMU finden
- Europäische „gute Praxis“ für KMU nutzbar machen
- erotische Spannung in Unternehmen als Promoting-Faktor nicht unterschätzen!

# Unternehmensbeispiel

## Mittelständisches Unternehmen aus der Mikrosystemtechnik

160 MitarbeiterInnen, expandierend

### Konflikt-)Potenzial/Probleme

- ◆ MitarbeiterInnen deutscher und russischer Herkunft im Verhältnis 2 : 1
- ◆ Sprachbarrieren, kulturelle Missverständnisse, unterschiedliche Arbeitskulturen („Gender ist nicht alles...“)



### Ziel der Trainings

#### Nutzung vielfältiger Kompetenzen

- Workshops „Arbeitskultur und Arbeitsprozesse“ mit Führungskräften und MitarbeiterInnen
- Sprachkurse
- Kommunikations-Trainings

# Das Team

**Iuk**  
**Institut Dortmund**  
**Dr. Barbara Weißbach**  
**(Projektleitung)**

**Vive la Différence**

**Oppermann**  
**Consulting GmbH**  
**Schwerte**  
**Katrin Oppermann-Jopp**  
**(Trainerin)**

**Gender Akademie**  
**NRW e.V., Dortmund**  
**Dr. Angelika Kipp**  
**(Projektmitarbeiterin)**