
„SoViel – Soziale Vielfalt produktiv managen“ (INQA-Projekt) –

Offensive Mittelstand: AG Transfer
BMAS, Rochusstraße1, 53123 Bonn

Referentin: Julia Beer
Prospektiv GmbH



Gefördert durch



Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

- Privates Forschungs- und Beratungsunternehmen mit Sitz in Dortmund
- Gründung 1996
- Derzeit 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Arbeitsschwerpunkte
 - ❖ Demografischer Wandel
 - ❖ Arbeitsorganisation und –gestaltung
 - ❖ Wissensmanagement
 - ❖ Arbeitgeberattraktivität
 - ❖ Arbeitszeit
 - ❖ Förderung und Erhalt psychischer Gesundheit in Unternehmen
 - ❖ **Diversity**



Gesellschaft für betriebliche
Zukunftsgestaltungen mbH

Das Projekt „SoViel“

Rahmenbedingungen und Förderung



- **Gefördert durch:**



- **im Rahmen der INQA-Initiative:**

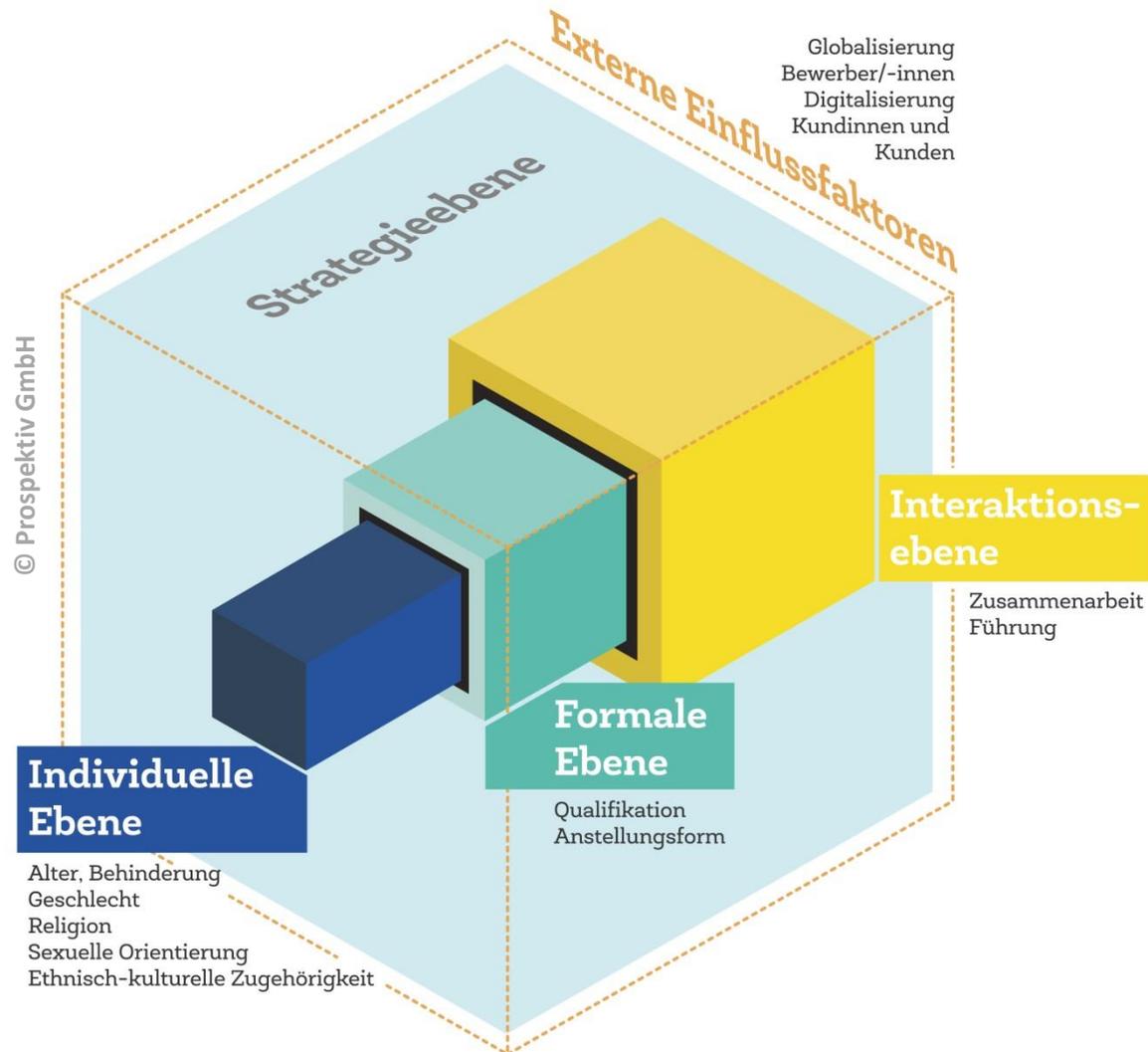


- Ziel: mehr Arbeitsqualität als Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland
- Beispiele und Handlungshilfen aus der Praxis für die Praxis

- **Laufzeit:** 3 Jahre Laufzeit (08/2016-07/2019)

- **Ziel:** Vielfalt als operative Führungsaufgabe in den Unternehmen und Verwaltungen zu implementieren und die Beschäftigten für das Thema zu sensibilisieren, um einen Zugang zu dem Thema zu schaffen

Das Projekt „SoViel“ – Unser erweitertes Verständnis von Vielfalt



Bausteine:

- 1. Analyse der Vielfaltssituation im Unternehmen (Exceltool Vielfaltsmonitor)**
- 2. Identifikation und Definition von Werten der Zusammenarbeit in einer vielfältigen Belegschaft (Leitbild der Vielfalt)**
- 3. Sensibilisierung durch Vielfalts-Workshops mit Führungskräften, Ausbilder/-innen und Auszubildenden sowie
Prüfung und Weiterentwicklung der Führungsinstrumente im Hinblick auf Vielfalt**
- 4. Moderierte Arbeitsgruppen mit Beschäftigten zu Vielfaltsthemen und zur
Entwicklung von betriebsspezifischen Lösungsansätzen (Vielfaltspartnerschaften)**
- 5. Workshops für Vielfaltsmanager/innen zu den Themen Öffentlichkeitsarbeit und
Konfliktmanagement**

Vielfaltssituation in den Unternehmen analysieren:

- Zahlen zu Alter, Geschlecht, Behinderung, Führung, Anstellungsformen und Qualifikation
- Einschätzungen zur Offenheit und Wertschätzung der Beschäftigten und Führungskräfte gegenüber den Vielfaltsdimensionen
- Abfrage vorhandener Maßnahmen und Umsetzungsmöglichkeiten zu den einzelnen Dimensionen

Ziele:

- Konkrete Ansatzpunkte aufdecken
- Sensibilisierung im Unternehmen für die vorhandene Vielfalt
- „Ins Gespräch kommen“ zum Thema Vielfalt zwischen Geschäftsleitung, Führungskräften und Beschäftigten

Instrument 1: Vielfaltsmonitor

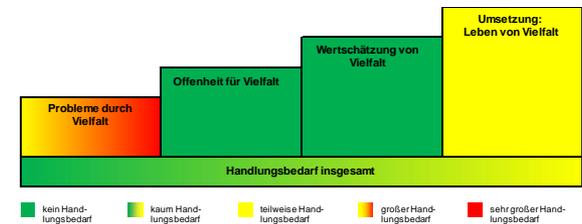
Schritt 1: Erhebung mithilfe eines Fragebogens

- Antworten sind Selbsteinschätzungen über das Klima im Unternehmen
- **Empfehlung:** Fragen sollten gemeinsam von Führungskräften, Beschäftigten und Betriebsrat beantwortet werden



The image shows a screenshot of the SoViel questionnaire form. It contains several sections with questions and checkboxes for responses. The questions are in German and relate to diversity in the workplace, such as 'Wie wird die Unternehmenskultur in Ihrem Unternehmen?' and 'Beschäftigte der Mitarbeiter:innen nach der Beendigung eines Unternehmens als Berater in anderen Betrieben in der Tätigkeit?'. There are also sections for 'Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen' and 'Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen' with a scale from 'keine/nicht' to 'sehr/sehr viel'.

Schritt 2: Analyse und Auswertung der Ergebnisse mithilfe des Exceltools Vielfaltsmonitor



Schritt 3: Präsentation der Ergebnisse und Diskussion von Maßnahmen in einem Handlungsworkshop

Instrument 2: Leitbild der Vielfalt

Ziele:

- Unternehmenskultur partizipativ gestalten
- Gemeinsame Werte der Zusammenarbeit identifizieren und diskutieren
- Einheitliches Leitbild der Zusammenarbeit erstellen

**Phase 1:
Bestandsaufnahme
und Analyse**

Mapping-Workshop
Beschäftigte

Mapping-Workshop
Führungskräfte

**Phase 2:
Zusammenführung
und Konzeption**

Matching-Workshop
Beschäftigte und
Führungskräfte
→ Festlegung von
Umsetzungsmaßnahmen

Instrument 2: Leitbild der Vielfalt

Vorgehen in den Workshops:

- Gemeinsame Werte erarbeiten
 - Die derzeitige Situation im Unternehmen und die zukünftig gewünschte Situation diskutieren
 - Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale des Unternehmens aufzeigen
 - Ziele und Visionen entwickeln
- Leitsätze formulieren
- Darstellung nach innen und außen festlegen



Leitbild der Vielfalt

Strategische Verankerung von Vielfalt im
Unternehmensleitbild



© Propektiv GmbH

Herausgegeben von:
Propektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH
Julia Beer und Bianca Skottki
Kleppingstraße 20
44135 Dortmund
Tel.: 0231 556976-0
info@propektiv.de
www.projekt-soviel.de

Gefördert durch:

Während eines Besuchs
des Bundeskanzlers

Im Rahmen der Initiative:


Fachlich begleitet durch:


Instrument 3: Vielfaltssensible Führung

Workshops zum Thema Vielfalt mit

- Führungskräften
- Beschäftigten
- Auszubildenden

Ziele:

- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Diskussion der Implementierung von Vielfalt im Arbeitsalltag

Aufbau:

- Dreischritt: Input – Übung – Reflexion
- Vielfalt erlebbar machen durch Methoden



Ziele:

- Mithilfe von Führungsinstrumenten Vielfalt im Unternehmen verankern
- Vielfalt in allen Prozessen mitdenken
- Führungskräfte für Vielfalt sensibilisieren

Mögliche Führungsinstrumente:

- Mitarbeitergespräche
- Stellenbeschreibungen
- Tätigkeitsanalysen
- Bewerbungsverfahren
- Konzepte zur flexiblen Arbeitsgestaltung

Leitfaden erscheint Anfang 2019



Instrument 4: Vielfaltspartnerschaften

Moderierte Arbeitstreffen auf Ebene der Beschäftigten (2-4 Personen) zu einem Vielfaltsthema

Ziele:

- Sensibilisierung zu Vielfaltsthemen
- Partizipation der Beschäftigten
- Erarbeitung von Maßnahmen zu Vielfaltsthemen

Ablauf:

- Drei moderierte Arbeitstreffen zum jeweiligen Thema
- Themen können beispielsweise sein:
 - Wissenstransfer (Dimension Alter)
 - Frauen in männerdominierten Domänen (Dimension Geschlecht)
 - Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit (Dimension Zusammenarbeit)
 - Interkulturelle Zusammenarbeit (Dimension Herkunft/Religion)
 - ...



Instrument 5: Vielfaltsmanager/in

Qualifizierung einer Person im Unternehmen als Ansprechpartner/in zum Thema Vielfalt

Ziele:

- Implementierung einer Ansprechperson auch in KMU
- Qualifizierung der Ansprechperson
- Nachhaltigkeit für das Thema in den Unternehmen schaffen

Qualifizierungen:

- Begleitung aller Maßnahmen im eigenen Unternehmen
 - Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit von Vielfalt
 - Kommunikation und Konfliktmanagement
- Leitfaden zur Qualifizierung Betriebliche Öffentlichkeit von Vielfalt ist online
- Leitfaden zur kommunikativen Lösung von vielfaltsbedingten Konflikten erscheint im Oktober 2018



Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit von Vielfalt -
Ein interaktiver Leitfaden



Herausgegeben von:
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH
Julia Beer und Bianca Skelke
Kneippstraße 20
44135 Dortmund
Tel.: 0231 956976 – 0
info@prospektiv.de
www.prospektiv.de



Qualifizierungen und Workshops für Beraterinnen und Berater

- zu den Instrumenten oder zu Methoden, um Workshops zum Thema Vielfalt anzubieten
- Möglicher Ablauf:

Zeit	Inhalt	Methode
10:00-11:00	Einstieg ins Thema Vielfalt	Input sowie Diskussionsfragen in Gruppenarbeiten
11:00-12:00	Analyse von Vielfalt und Ableitung von Handlungsbedarf	Vielfaltsmonitor
12:00-12:30	Mittagspause	
12:30-13:30	Zusammenarbeiten in einer vielfältigen Belegschaft	Übungen und Diskussion
13:30-15:00	Vielfaltssensible Führung und Führungsinstrumente: Workshops durchführen und Führungsinstrumente auf Vielfalt prüfen	Input und Übungen
15:00-16:00	Vielfaltsbedingte Konflikte kommunikativ lösen	Fallbeispiele

- Der Ablauf und die Inhalte können je nach Bedarf angepasst werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prospektiv

Gesellschaft für betriebliche
Zukunftsgestaltungen mbH
Unternehmensgruppe GfAH
Kleppingstraße 20 ♦ 44135 Dortmund

☎ 0231 / 55 69 76 – 0

📠 0231 / 55 69 76 – 30

✉ info@prospektiv.de

www.prospektiv.de

