

---

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

Unternehmenswerkstatt: Vielfalt als Chance für innovative Unternehmen  
Deutsche Bank AG, Bismarckplatz 1, 45128 Essen

---

Referentin: Julia Beer  
Prospektiv GmbH



Gefördert durch



Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



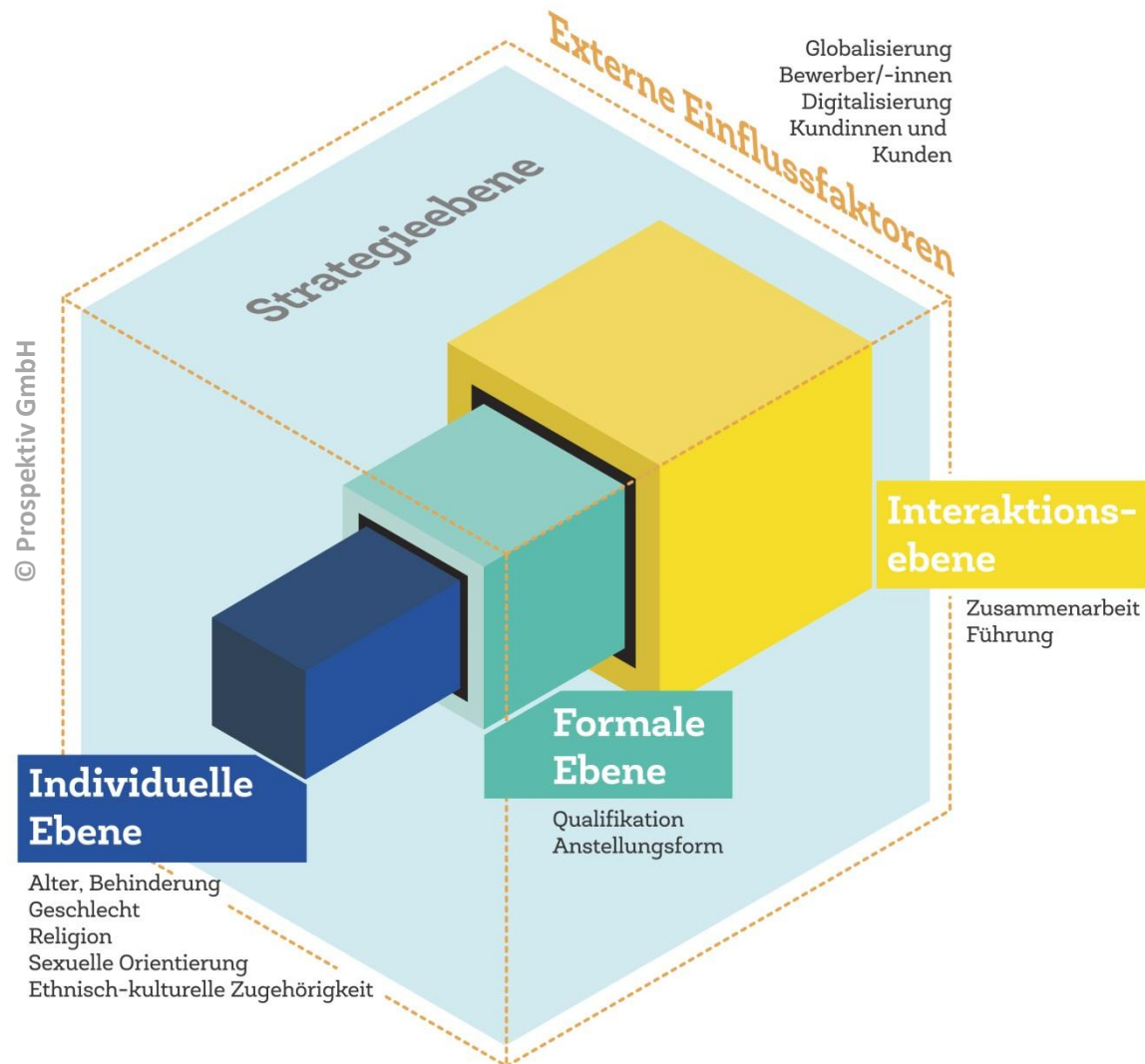
## Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

- 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“ – Unser erweitertes Verständnis von Vielfalt

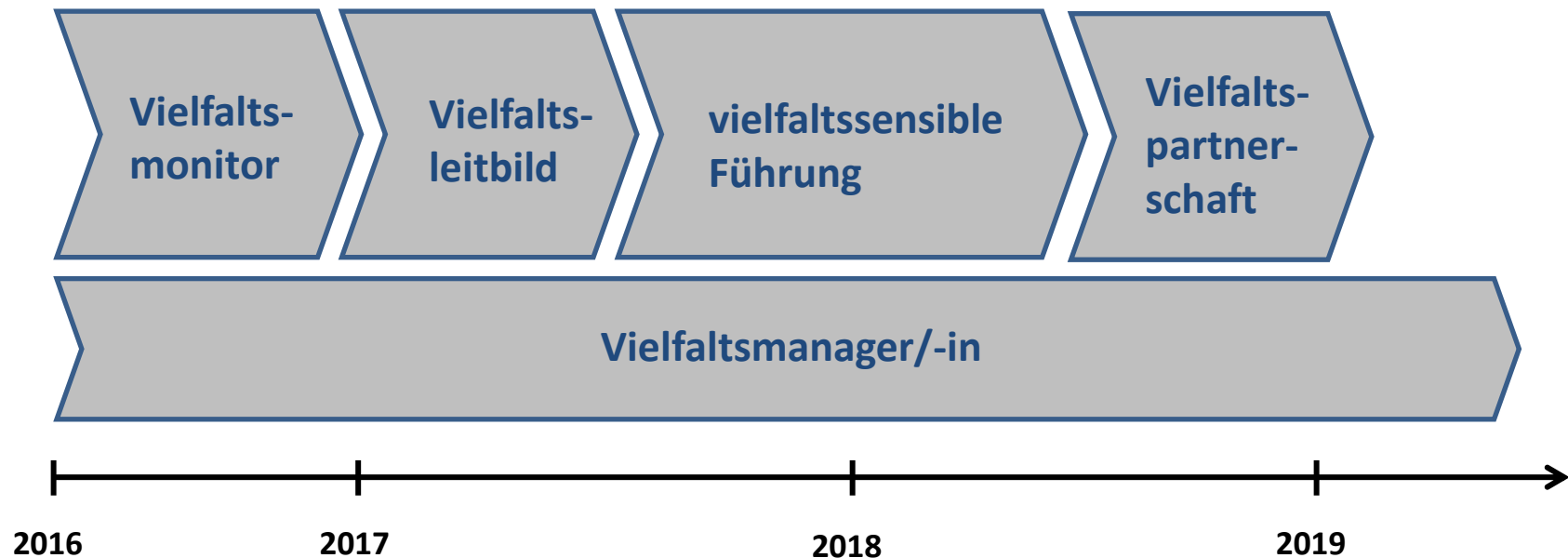


# Das Projekt „SoViel“– Ziel und Ablauf des Projekts



## 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



# Instrument 1: Vielfaltsmonitor

## Schritt 1: Erhebung mithilfe eines Fragebogens

Ggf. Vertiefung mittels Expertengesprächen

Passstraße 20 • 48153 Drenthof  
 Tel. 0231 59876-0 • Fax 0231 59876-30  
 www.zpsps.de

SoViel  
 Soziale Vielfalt  
 Beschäftigter in Unternehmen

INITIATIVE  
 NEUE  
 WERKSTÄTTE

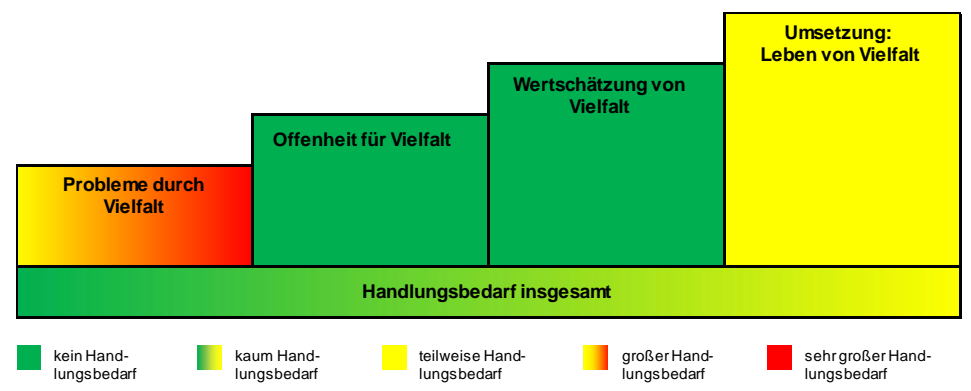
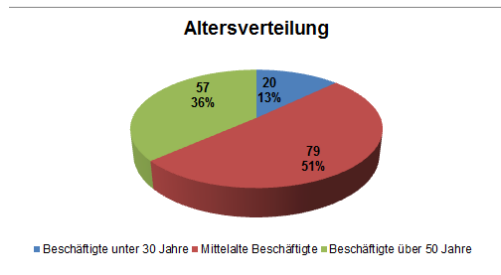
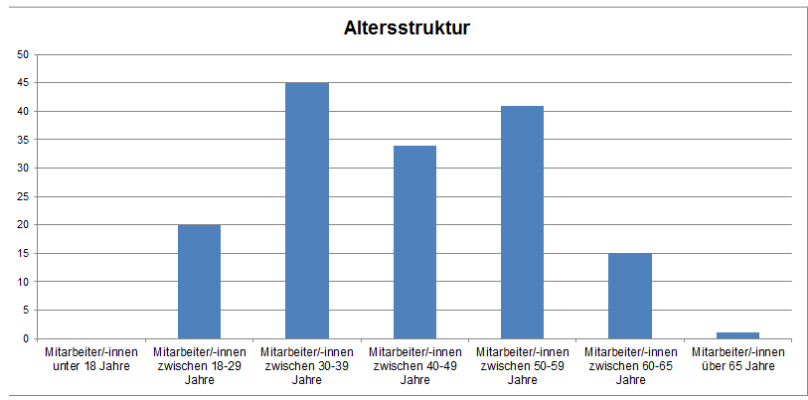
Altersstruktur im Unternehmen				
<b>4. Wie sieht die Altersstruktur in Ihrem Unternehmen aus?</b> Mitarbeiter:innen unter 18 Jahren _____ Mitarbeiter:innen Mitarbeiter:innen zwischen 18-29 Jahre _____ Mitarbeiter:innen Mitarbeiter:innen zwischen 30-39 Jahre _____ Mitarbeiter:innen Mitarbeiter:innen zwischen 40-49 Jahre _____ Mitarbeiter:innen Mitarbeiter:innen zwischen 50-59 Jahre _____ Mitarbeiter:innen Mitarbeiter:innen zwischen 60-69 Jahre _____ Mitarbeiter:innen Mitarbeiter:innen über 69 Jahre _____ Mitarbeiter:innen				
<b>5. Beschäftigen Sie Mitarbeiter:innen nach der Verrentung in Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte weiter?</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Keine Aussage möglich Wenn ja, wie viele? _____ Mitarbeiter:innen				
<b>6. Stehen Ihre Mitarbeiter:innen nach der Verrentung dem Unternehmen als Berater:in und/oder Mentor:in zur Verfügung?</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Keine Aussage möglich Wenn ja, wie viele? _____ Mitarbeiter:innen				
<b>7. Gab es in Ihrem Unternehmen Probleme aufgrund von Altersunterschieden?</b> <input type="checkbox"/> Ja, mehrfach <input type="checkbox"/> Ja, aber nur vereinzelt <input type="checkbox"/> Nein, ist bei uns noch nicht vorgekommen <input type="checkbox"/> Keine Aussage möglich				
<b>8. Bitte schätzen Sie die folgenden Aussagen ein:</b>				
	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher wenig zu	Trifft nicht zu
Die Zusammenarbeit unserer Beschäftigten funktioniert besser, wenn sie sich aus Personen verschiedener Altersstufen zusammensetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beschäftigten bestreuen einen guten Mix aus jungen, mittelalten und älteren Beschäftigten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unser Team profitiert sowohl von den Beiträgen der Jüngeren, als auch von den Beiträgen der Älteren Teammitglieder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ältere Kolleg:innen gehen weitaus stärker mit jüngeren Kolleg:innen um.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jüngere Kolleg:innen gehen weitaus stärker mit älteren Kolleg:innen um.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt eine passende Förderung des Wissensaustausches zwischen älteren und jüngeren Kolleg:innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

# Instrument 1: Vielfaltsmonitor

## Schritt 2: Analyse und Auswertung der Ergebnisse mithilfe des Vielfaltsmonitors

### Deskriptive Beschreibung:



# Instrument 1: Vielfaltsmonitor

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

Schritt 4: Zusammenfassung der Ergebnisse in einem Vielfaltsbericht

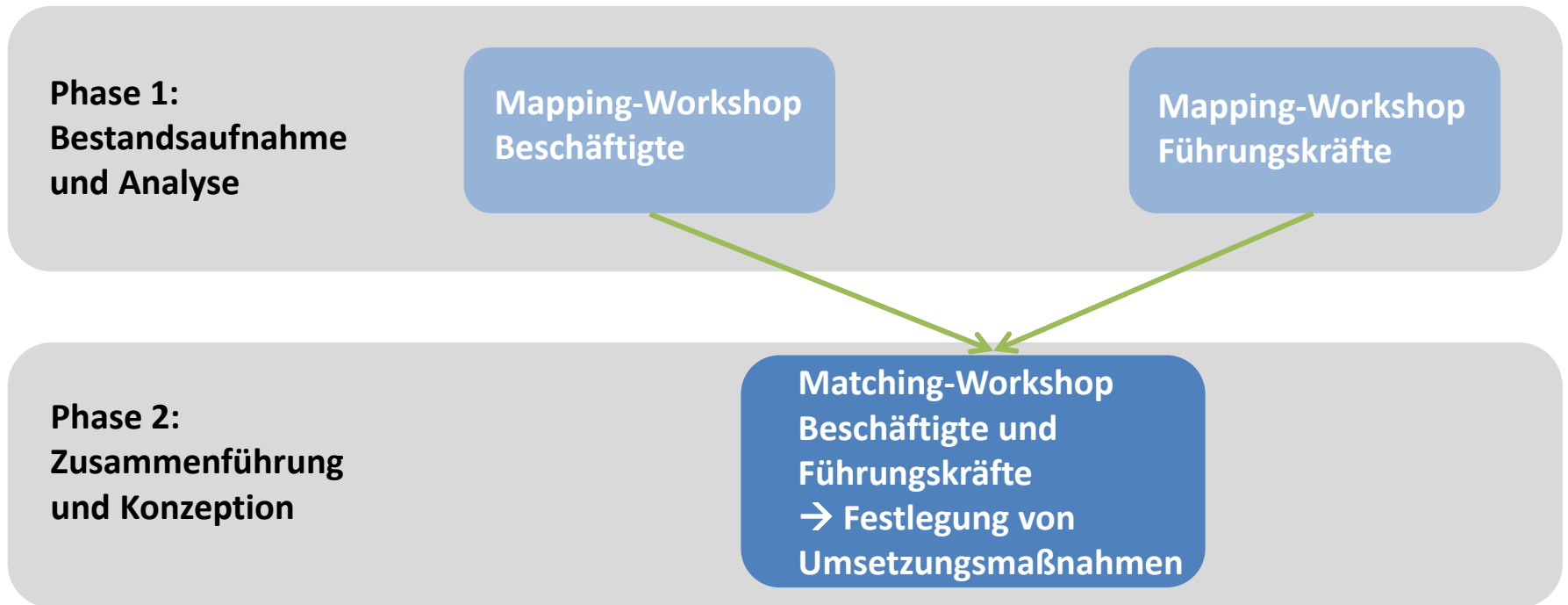


## Mehrwert und Ziele des Instruments:

- ➔ Bietet eine quantitative und qualitative Analyse der IST-Situation von Vielfalt
- ➔ Liefert einen Überblick über die vorhandene Vielfalt und zeigt Potenziale auf
- ➔ Automatische Auswertung der Situation und des Handlungsbedarfs symbolisiert durch die Vielfaltstrepfen
- ➔ Eine Vielfaltskennzahl als Versuch Vielfalt messbar zu machen

# Instrument 2: Leitbild der Vielfalt

- Wie kann ein partizipatives Leitbild unter Berücksichtigung von Vielfalt entwickelt werden?
- Wie kann ein Leitbild der Vielfalt gelebt werden?





# 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



# Instrument 3: Vielfaltssensible Führung

- Ziel: Führungskräfte sensibilisieren und Führungsinstrumente an Vielfalt anpassen
- Betriebsspezifische Umsetzung:
  - Qualifikation für Führungskräfte zum Thema Vielfalt
  - Anpassung von Führungsinstrumenten Mitarbeitergespräch oder Tätigkeitsanalysen/Stellenbeschreibungen
  - Workshops zur Erarbeitung vielfaltssensibler Konzepte, z.B. flexible Arbeitsgestaltung
  - Bewerbungsprozesse auf vielfältige Bewerber/-innen ausrichten



# Instrument 4: Vielfaltsmanager/-in

- Pro Unternehmen/Verwaltung gibt es eine Ansprechperson für das Projekt und das Thema Vielfalt
  - Ziel: Begleitung des Projekts und Nachhaltigkeit des Themas über das Projekt hinaus
  - Teilnahme an Qualifizierungen für die Vielfaltsmanager/-innen  
z.B. „Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit von Vielfalt“
- Interaktiver Leitfaden zum Download verfügbar



Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit von Vielfalt -  
Ein interaktiver Leitfaden

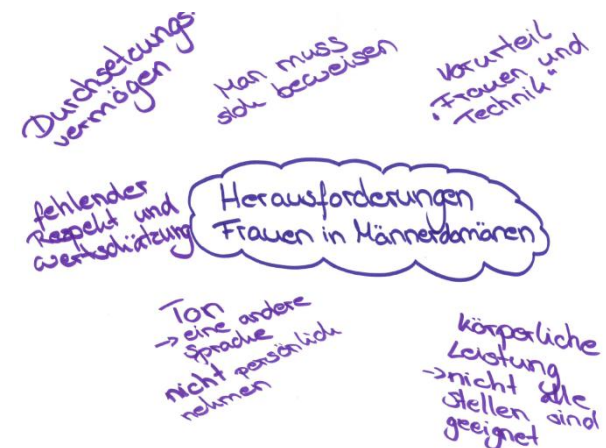


Herausgegeben von:  
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH  
Julia Beer und Bianca Skotki  
Kieppingstraße 20  
44135 Dortmund  
Tel.: 0231/556976 – 0  
info@prospektiv.de  
www.prospektiv.de



# Instrument 5: Vielfaltspartnerschaften

- Auf Ebene der Beschäftigten werden zwei bis vier Personen zu einem Vielfaltsthema zu einer Vielfaltspartnerschaft zusammengeführt
- 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)
  - ...
- Ziel: Sensibilisierung zu Vielfaltsthemen und Erarbeitung von Umsetzungsmöglichkeiten im Unternehmen



# ***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](http://www.prospektiv.de)

