



Zeitraum: Februar 2017 bis - fortlaufend

Die Bearbeitung von Themen aus dem Kreis der Diversity-Dimensionen in Themenbezogenen Arbeitsgruppen (TAG)

Ausgangssituation

Die Umsetzung des rückenwind⁺-Projektes „mehrWert“ in der AKGG GmbH fordert uns heraus. Die dezentrale Struktur der AKGG GmbH, die vielen Standorte und kleinen, mittleren und großen Teams sowie die vielen nicht-standortgebundenen Arbeitsplätze stellen uns immer wieder vor die Frage:

Wie können wir es bewerkstelligen, dass möglichst viele Mitarbeiter/innen

- über das Projekt und seine Inhalte informiert sind.
- in die Projektarbeit eingebunden sind.

Im Living-Diversity-Workshop II, der im Februar 2017 stattfand und an dem alle Führungskräfte/Nachwuchsführungskräfte sowie Multiplikator/innen im Unternehmen beteiligt sind beschlossen wir zu Inhalten im Kontext der Diversity-Dimensionen die Gründung von „Themenbezogenen Arbeitsgruppen“ (TAG), um die Einbindung der Mitarbeiter/innen zu verbessern.

Folgende TAGs wurden im Februar 2017 ins Leben gerufen:

- Political Correctness – Sprache im AKGG
- Sexualität und Genderfragen im Kontext des professionellen Handelns
- Demografie – älter werden und Nachwuchs sichern im AKGG
- Kolleg/innen mit Migrationshintergrund im AKGG
- Umgang mit Behinderung im AKGG

Vorgehensweise

- ! Die Themen wurden vom AKGG Backoffice über die üblichen Kommunikationskanäle an die Mitarbeiter/innen herangetragen (Mails, Yammer, Website ...)
- ! Die involvierten Führungskräfte / Multiplikator/innen haben gezielt Kolleg/innen angesprochen, die interessiert und geeignet sind.
- ! Jedes Thema erhält 1 bis 2 Paten/innen, die damit beauftragt werden, die Arbeit der jeweiligen TAG zu koordinieren und die Ergebnissicherung zu gewährleisten.
- ! Die Mitarbeiter/innen des Projektteams begleiten die Gruppen in unterschiedlicher Intensität.
- ! Die Gruppen arbeiten selbstständig. Es werden mindestens alle 6 Monate TAG-Workshops durchgeführt, in denen TAG-Paten/innen über den Stand der Arbeit, die Fragen, Probleme, Ergebnisse berichten und sich von ihren Kolleg/innen beraten lassen (kollegiale Beratung).
- ! Die TAG-Arbeit ist wiederkehrendes Thema im Living-Diversity-Workshop und wird hier gesteuert und weiterentwickelt.

Ziele und zu erwartende Effekte

- Wir bringen das Thema Vielfalt / Diversity-Management mit verständlichen, praxisrelevanten und operationalisierbaren Teilthemen in die Mitarbeiterschaft. Mitarbeiter/innen erlangen ein praxisbezogenes Verständnis für das sehr abstrakte Thema Vielfalt bzw. Diversity-Management.
- Die dezentrale TAG-Arbeit wird der Dezentralität des Unternehmens gerecht und schafft Strukturen, die geeignet sind, möglichst viele Mitarbeiter/innen mit den Themen des Projektes zu erreichen.
- Wir entwickeln tragfähige Beteiligungsstrukturen. Es entsteht eine möglichst breite Kenntnis und Verantwortungsübernahme für die Projektumsetzung.
- Die für uns wichtigen Themen im Rahmen des mehrWert-Projektes werden bearbeitet und schrittweise umgesetzt.
- Wir partizipieren von der Kompetenz möglichst vieler unterschiedlicher Mitarbeiter/innen, indem wir die vielfältigen Ideen, Anregungen und Talente unserer Mitarbeiter/innen nutzen.
- Es entsteht ein Multiplikatoren-Effekt bzgl. des Projektes und seiner Anliegen und Themen im Unternehmen.
- Wir nutzen und erleben Vielfalt und gewinnen daraus Stärke!

Ergebnisse/Erkenntnisse nach einer Umsetzungsphase von ca. 11 Monaten (Januar 2018)

(TAG-Patentreffen am 25. Januar 2018)

- + Die „Übersetzung“ des komplexen und abstrakten Themas in den TAGs in operationalisierbare und verständliche Aufgaben gelingt in den Gruppen – muss allerdings (sogar innerhalb der TAGs) immer wieder aufs Neue geleistet werden.
- + Das Thema Vielfalt wird für die involvierten Mitarbeiter/innen vertrauter – zu einem Stück „Arbeitsalltag“.
- + Die TAGs geben Struktur und disziplinieren. Sie fungieren als „Leitplanken“ für die Diversity-Arbeit.
- + Die Gespräche in den TAGs bereichern und beflügeln. Sie machen auch deutlich, welchen Nutzen ein Unternehmen von „Vielfalt“ hat. Darüber hinaus entdecken wir, was wir schon alles haben.
- + Es geht voran!
- Die liebe Zeit!!! Es ist für die beteiligten Kolleg/innen immer wieder ein „Kraftakt“ sich für die TAG-Arbeit Zeiträume zu schaffen.
- Immer wieder aufs Neue „erschlägt“ uns die Größe und Komplexität des Themas! Immer wieder aufs Neue müssen wir es „reduzieren“.
- Die TAGs werden zu „Fachgremien“ für die Themen, aber wie bekommen wir es in die Breite? Der Transport und die „Übersetzung“ des komplexen und abstrakten Themas „Diversity“ im Sinne von Bedeutung, Nutzen, Verständlichkeit und Operationalisierbarkeit für **alle** (möglichst viele) Mitarbeiter/innen des Unternehmens gelingt nur sehr schwer. Teilweise müssen wir „hohe Ziele“ nach unten korrigieren. Es geht hier weniger darum ein breites Verständnis von „Diversitymanagement“ herzustellen, sondern vielmehr um die Herstellung von „Erfahrbarkeit“ zu einzelnen Themen im Kontext Diversity.