

Werksgruppenvorsitzendentagung in Bad Kissingen

Themen mit Zukunft

Am 9. und 10. November treffen sich die Vorsitzenden der VAA-Werksgruppen zu ihrer jährlichen Tagung in Bad Kissingen. Am Freitag den 9. November, finden von 14.00 bis 16.30 Uhr zunächst die Landesgruppensitzungen statt. Wie im vergangenen Jahr tagen die Landesgruppen Nordrhein und Westfalen gemeinsam, ebenso Niedersachsen, Mitte/Ost und Nord sowie Rheinland-Pfalz/Nordbaden/Nordwürttemberg/Saarland und Südbaden/Südwestwürttemberg/Hohenzollern. Im Anschluss an die Landesgruppensitzungen sind zwischen 17.00 und 19.30 Uhr Arbeitsgruppen zu folgenden Themen geplant: „Diversity – Vielfalt gestalten“ und „Burn out – informieren, aufklären, vorbeugen“, über die Sie sich nachfolgend informieren können. In der Plenumsveranstaltung am 10. November stehen voraussichtlich folgende Themen auf der Tagesordnung: Projekte des VAA, Langzeitkonten, Ausgliederung von Unternehmensbereichen, Aufsichtsratswahlen 2007/2008, Europäische Aktiengesellschaft und VAA-Pensionärsarbeit in der Praxis.

Workshop 1:

„Diversity – Vielfalt gestalten“

von Jürgen Schlicher

Diversity (zu Deutsch: „Vielfalt“) beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Lebenshintergründen, Bedürfnissen, Einstellungen und Sichtweisen, die Mitarbeiter in Ihre Firma mitbringen. Wie treffen diese Menschen Entscheidungen? Wo liegen ihre Prioritäten und was schätzen sie besonders? Wo sind Barrieren in der Kommunikation, die verhindern, dass Arbeitsabläufe reibungslos funktionieren oder Probleme konstruktiv gelöst werden können?

Selbstverständlich existiert diese Vielfältigkeit in jedem Unternehmen und muss nicht erst künstlich geschaffen werden. Diversity Management bedeutet, diese Unterschiede in Organisationen zu managen. Wenn die



Jürgen Schlicher, Trainer und Berater, Mitbegründer und Geschäftsführer von Diversity Works, ist Experte im Bereich Nicht-Diskriminierung und Diversity Management. Der Soziologe glaubt daran, dass Unternehmen ihr Verhältnis zur Gesellschaft intensivieren müssen und umgekehrt, auch um neue Perspektiven entwickeln zu können, die zu einem wirklichen Verständnis von Diversity, zu mehr Effizienz und wirtschaftlichem Wachstum führen. Als Referent wird er diesen Ansatz auch beim Workshop „Diversity – Vielfalt gestalten“ bei der Werksgruppenvorsitzendentagung vertreten. (Foto: Diversity Works)

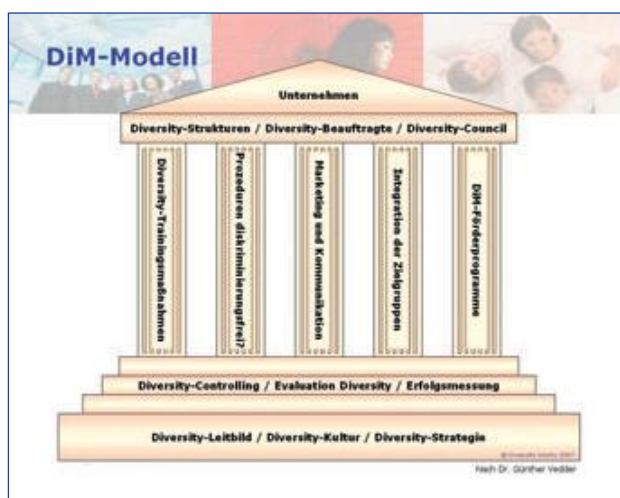
Mitarbeiter ein Bewusstsein für diese Unterschiede haben, können sie sich so verhalten, dass diese Unterschiedlichkeiten das Unternehmen voran bringen und positive Veränderungen stattfinden können.

Denn nur dort, wo Menschen ihre Ideen entfalten können, bereit sind, diese zu teilen und ihnen zugehört wird, sind Neuerungen möglich. Wenn Mitarbeiter zufrieden sind, steigt die Produktivität. Und wenn Manager



Diversity ist mehr als nur ein Lippenbekenntnis.

(Grafik: Diversity Works)



Diversity-Management: Von der Theorie zur Praxis.

(Grafik: Diversity Works)

kreative Lösungen entwickeln, steigt die Effektivität. Gutes Diversity Management – und somit erfolgreiches Change Management – benötigt Aufmerksamkeit und strukturiertes Handeln. Eine umfassende Diversity-Strategie ist damit ein Schlüssel zum Erfolg.

Die Diversity Works GmbH bietet Unternehmen auf der ganzen Welt Beratung und Trainingseinheiten an, um Diversity Management als Führungsansatz zu implementieren. Damit Diversity innerhalb eines Unternehmens funktioniert, muss zunächst ein Strategieprogramm entwickelt werden. Die Trainings befördern zwar die positiven Haltungen und Verhaltensweisen der Mitarbeiter, aber ohne eine systematische Herangehensweise wird sich die Firmenkultur nur wenig ändern. Diversity Works hat dazu ein Diversity-Implementierungs-Modell, das sogenannte DiM-Modell, entwickelt. Diese Herangehensweise stellt sicher, dass die verschiedenen Komponenten einer strategischen Umsetzung im Unternehmen angepasst und implementiert werden.

Die Internationalisierung von Firmengeschäften ist ein weiterer wichtiger Aspekt des Diversity Managements. Wie werden Mitarbeiter darauf vorbereitet, mit Mitarbeitern mit anderen kulturellen Hintergründen zusammenzuarbeiten – ob am Telefon, per E-Mail in Videokonferenzen oder „face to face“. Natürlich ist Sprache häufig eine Hürde, aber die kulturellen Unterschiede schaffen oder verhindern gute Geschäftskontakte. Hier gilt es zunächst, eine kulturelle Offenheit bei den Mitarbeitern zu schaffen, dann mit ihnen eine interkulturelle Lernstruktur zu entwickeln und schließlich, mit Mitarbeitern und Führungskräften die neu gewonnenen Fähigkeiten einzuüben und deren Effektivität zu messen. Diversity Works begleitet diesen Prozess mit speziell zugeschnittenen Programmen zur interkulturellen Kommunikation.

Neben einer Diversity-Führungskultur und interkultureller Kommunikation ist eine dritte Komponente unerlässlich. Mitarbeiter und Führungskräfte müssen in der Lage sein, Situationen zu erkennen, in denen bewusste oder unbewusste Diskriminierungen vorkommen können. Wie werden die Einstellungs- und Beförderungspraktiken wahrgenommen? Vertrauen die Mitarbeiter den

getroffenen Entscheidungen? Wie ist das Klima im Betrieb, haben die Menschen das Gefühl, dass ihre Meinung zählt?

Die Nichtdiskriminierungsgesetze fordern inzwischen von Unternehmen, hierbei aktiv Richtlinien und Systeme zu entwickeln. Wichtiger jedoch ist: Unternehmen werden ein Arbeitsumfeld schaffen müssen, in dem sich alle Mitarbeiter und Führungskräfte unterstützt und sicher fühlen.

Diversity Works ist in Europa das größte Unternehmen, das Beratungen und Trainings in den Bereichen Diversity, Interkultureller Kommunikation und Nicht-Diskriminierung anbieten kann. Unsere Berater sind zertifiziert durch ein Diversity-Zertifizierungsprogramm, so dass wir messbare Erfolge in den Firmen garantieren können, mit denen wir arbeiten. Die Geschäftsführer, Melissa Lamson und Jürgen Schlicher haben mehr als 15 Jahre Erfahrungen in diesem Spezialgebiet und haben bei Projekten in über 37 Ländern gearbeitet.

Weitere Informationen

www.diversity-works.eu

**Workshop 3:
„Burn out – Informieren,
aufklären, vorbeugen**

Ausgangspunkt dieses Workshops ist die vom VAA mit der Befindlichkeitsumfrage 2007 durchgeführte Sonderumfrage „Arbeitsbelastungen und Stress“. Die Ergebnisse wurden in der August-Ausgabe des VAA-MAGAZIN veröffentlicht.

Zur Problematik ein einführendes Interview mit Dr. Peter Weist, Allgemein- und Arbeitsmediziner, derzeit Werksarzt bei der Infracor GmbH, einem Unternehmen von EVONIK Industries.

VAA-MAGAZIN: Herr Weist, Arbeitsbelastungen, Stress, Burn Out. Sind sie mit diesen Themen aktuell konfrontiert?

Weist: Im betrieblichen Gesundheitsmanagement werden wir auch mit den Auswirkungen zunehmender Arbeitsbelastungen konfrontiert. Mit immer mehr Aufgaben, zunehmender Verantwortung – bezogen auf Budgets und Personal – nimmt der Druck zu. Jeder reagiert auf diese Belastungen anders, manche werden durchaus krank.



Dr. Peter Weist ist Vorsitzender der VAA-Landesgruppe Westfalen sowie Vorsitzender der Werksgruppe Degussa/Chemiepark Marl und Mitglied in mehreren Sprecherausschüssen der Evonik Degussa GmbH. (Foto: VAA)

VAA-MAGAZIN: Wie können Sie als Arbeitsmediziner hier unterstützend eingreifen?

Weist: Wesentlich ist, frühzeitig Hilfe anzubieten, bevor die Dinge eskalieren oder sogar arbeitsrechtlich relevant werden. Wenig sinnvoll sind Selbstmedikationsversuche der Betroffenen mit Beruhigungsmitteln oder anderer pharmazeutischer Hilfe. Manchmal sind die Kolleginnen und Kollegen auch nicht bereit, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Am besten ist es, zunächst den Werksarzt anzusprechen. Er kann dann gemeinsam mit dem Betroffenen eine individuelle Lösung suchen. Auch unsere Sozialberatung bietet individuelle Einzelberatungen an. Manchmal macht es Sinn, Betroffene, Vorgesetzte, Sozialberatung und Werksarzt an einen Tisch zu bringen, um geeignete Lösungen zu diskutieren.

VAA-MAGAZIN: Welche Symptome können auf gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastungen hinweisen?

Weist: Symptome von gesundheitsgefährlichen Arbeitsbelastungen können vielfältig sein; es können Blutdruckprobleme, Erschöpfungszustände, Konzentrationsmangel, psycho-vegetative Beschwerden, Beklemmungen oder Angstgefühle auftreten.

VAA-MAGAZIN: In der VAA-Umfrage wurde