

VIELFALTPARTNERSCHAFTEN

3. FACT SHEET

WAS SIND VIELFALTPARTNERSCHAFTEN?

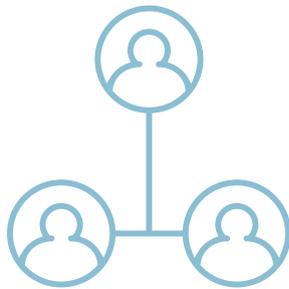
Vielfaltpartnerschaften sind ein niederschwelliges Instrument der Organisationsentwicklung, bei dem mehrere Beschäftigte zu einem konkreten Vielfaltsthema in 2-3 Treffen gemeinsam neue Ideen, Lösungsmöglichkeiten und Verbesserungspotenziale entwickeln. Da sich Vielfalt besonders auf der Ebene der Beschäftigten zeigt, gilt es diese vielfältigen Erfahrungen und Hintergründe der Beschäftigten einfließen zu lassen und partizipativ an Lösungen zu arbeiten.

ZIELSETZUNG:

1. Bestehende Konflikte aufgrund von Vielfalt sollen gemeinsam gelöst werden. Hier wird ein gegenseitiges Verständnis geschaffen, füreinander sensibilisiert und die eigene Sichtweise erweitert.
2. Eine Art Projektteam entsteht, das neue Ideen für den Umgang mit Vielfalt im Unternehmen oder der Verwaltung diskutiert. Die unterschiedlichen Personen können sich mit eigener Erfahrung in die Neugestaltung des Themas einbringen und somit entstehen praxisnahe Lösungen.

VORAUSSETZUNGEN:

- ✓ Unterstützung durch Geschäftsführung, Personalverantwortliche und Betriebsrat
- ✓ Organisationsrelevantes Vielfaltsthema
- ✓ Transparenz der Vielfaltpartnerschaft innerhalb der Belegschaft
- ✓ Durchführung durch eine/n geeignete/n Moderator/in
- ✓ Freiwilligkeit bei der Teilnahme
- ✓ Offenheit und gegenseitige Wertschätzung innerhalb der Vielfaltpartnerschaft



STRUKTUR VON VIELFALTPARTNERSCHAFTEN

Eine Vielfaltpartnerschaft sollte aus mindestens drei Treffen der Gruppe bestehen, wenn gewünscht oder durch eine inhaltliche Notwendigkeit können mehr Treffen angesetzt werden. Die Treffen werden durch eine/n neutrale/n Moderator/in begleitet.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



BEST PRACTICE BEISPIELE DER VIELFALTPARTNERSCHAFTEN

BEREICHSÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT

Ausgangslage:

Die Zusammenarbeit zweier Abteilungen funktionierte nur mit Reibungsverlusten, die sich auch durch Spannungen im Team äußerten

Ziele:

Missverständnisse beseitigen und die Aufgabenverteilung zwischen den Abteilungen klären und dadurch die Atmosphäre im Team verbessern

Teilnehmende:

Ein Mitarbeiter der Abteilung Haustechnik und eine Mitarbeiterin des Sekretariats

Inhalte:

Aufgabenprofile der beiden Bereiche dienten als Grundlage zur Diskussion von Herausforderungen, Schnittstellen und Kommunikationswegen

Ergebnisse:

Aufgaben wurden neu verteilt, Ansprechpartner und Kommunikationswege festgelegt. Auf längere Sicht hat sich dadurch die Zusammenarbeit der beiden Teilnehmenden und ihrer Abteilungen entspannt und verbessert



WISSENSTRANSFER

Ausgangslage:

Eine junge Führungskraft bekam eine neue Assistentin zur Seite gestellt, die schon viel Berufserfahrung hatte

Ziele:

Zum einen die neue Assistentin einzuarbeiten und zum anderen die Rolle der Führungskraft zu stärken

Teilnehmende:

Führungskraft und Assistentin

Inhalte:

Zunächst wurde eine JobMap der Führungskraft mit ihren Aufgaben, ihren Kompetenzen und ihren Qualifikationen erstellt sowie festgelegt, an welchen Stellen die Assistentin unterstützen soll. Daraufhin wurde gemeinsam ein Plan zum Wissenstransfer und zur Einarbeitung erstellt

Ergebnisse:

Trotz des Alters- und Erfahrungsunterschieds konnte die Assistentin die Rolle und die Anweisungen der jungen Führungskraft gut annehmen



INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Arbeitgeberverbänden und Kammern, Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträgern und Stiftungen. Ihr Ziel: mehr Arbeitsqualität als Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland. Dazu bietet INQA inspirierende Beispiele aus der Praxis, Beratungs- und Informationsangebote sowie Austausch- und Fördermöglichkeiten für Projekte, die neue personal- und beschäftigungspolitische Ansätze auf den Weg bringen. Weitere Informationen unter www.inqa.de.

Das Projekt **SoViel – Soziale Vielfalt produktiv managen** (08/2016 – 07/2019) unterstützt Unternehmen und Verwaltungen dabei Vielfalt strategisch zu verankern und neue Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Die Beteiligten sind:

Bartels mikrotechnik

Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister

Küppersbusch
FÜR KÜCHEN MIT STIL

micronit
microtechnologies

Orchesterzentrum|NRW
Eine gemeinsame Einrichtung der Musikhochschulen NRW

Kidzz
Inform

Life Is On | **Schneider**
Electric

fas blühende Fantasien
Moderne Floristik
Steinbrecher
Inh. Birgit Homelmann e.K.

Impressum

Herausgegeben von:
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

Julia Beer
Kleppingstraße 20
44135 Dortmund
0231 / 556976-19

beer@prospektiv.de
www.prospektiv.de