



GENDER-KOMPETENZ FÜR TOPMANAGER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE

Impuls-Training – Konzeption, Erstellung, Pilotierung für Ford Automotive

Ausgangslage:

Der Konzern hat eine umfassende Diversity-Strategie ausgearbeitet, die sich bereits in Umsetzung befindet. Diese umfasst Maßnahmen für einzelne Zielgruppen, die teilweise direkt adressiert werden (schwule und lesbische Mitarbeiter/-innen, Nachwuchsführungskräfte, die als 2. in D oder GB lebende Generation von eingewanderten Eltern einen interkulturellen Hintergrund haben und teilweise von ethnischer Diskriminierung betroffen sind i.d.S., dass sie zwar überproportional in der ArbeiterInnenschaft, nicht jedoch adäquat im mittleren Management vertreten sind, Eltern in Elternurlaub, Personen, die aus Karenz und Teilzeit zurückkehren etc.

Es gibt bereits Maßnahmen, die z.B. die internen Personal Development Center daraufhin beleuchten, ob – etwa durch mangelnde Transparenz und Information verursachte – *unbewusste* Ausschlussmechanismen dazu führen, dass teilweise das Potenzial einzelner Gruppen nicht entsprechend erkannt und gefördert wird. Ambitionierte Zielvorgaben, die in der Diversity-Strategie und zwischen der Diversity-Beauftragten und dem Board schon erarbeitet sind, werden in flächendeckenden Impuls-Trainings der gesamten Belegschaft bereits in Seminaren nähergebracht.

Nun soll auch das oberste Management, Level 1 und 2 eine spezielle Sensibilisierung inkl. Tools und Information über die bereits in Umsetzung befindlichen Maßnahmen bekommen. Weichenstellen-GF Susanne Schwanzer, damals noch unter www.genderconsult.at mit diesem Thema am Markt, wird mit der Konzeption und Durchführung der Pilotphase dieser Workshops in englischer Sprache für das Top-Management beauftragt. Es ist geplant, Zug um Zug die Inhouse-TrainerInnen, die bis dato schon die Diversity-Workshops durchführen, im Train-the-trainer-Verfahren einzubinden, so dass diese dann flächendeckende Seminarreihen in den einzelnen Ländern und Niederlassungen durchführen können.

Inhalte Impulsworkshops (in englischer Sprache)

- **Impulsreferat:** Gender&Diversity Management – der Business Case
- **Awareness Raising:** Interaktiver Input zu: 1. Framework Gender & Diversity Management, 2. Token-Phänomenon, 3. Triangle of Gender Equality – Gender Difference – Gender Diversity
- **Tools & Transfer:** Putting Equality & Diversity into practice at the personal development centers, specific action plan, identifying obstacles and solutions

Erstellte Materialien

- Trainingskonzept inkl. Manual
- Maßgeschneiderte Arbeitsblätter für die Phase des Awareness Raising
- Skriptum

Ergebnisse/Lessons learnt:

- Aufdecken blinder Flecken in der eigenen Wahrnehmung (Welche gender bias ergibt sich z.B. durch mangelnd transparente Ausschreibung von Positionen? Wie erfahren Personen von Stellen, für die sie in Frage kommen? Welche Führungskräfte will der Konzern? Nur solche, die einem bestimmten Rollenbild entsprechen? Welche Gründe gibt es, dass geeignete KandidatInnen sich nicht selbst promoten oder in Assessments durchsetzen.....? Wirksame Hebel & „Stellschrauben“?)
- Erkenntnis, dass sich die Situation in Osteuropa und Russland, wo gerade neue Werke entstehen, teilweise quantitativ und qualitativ sehr anders darstellt. Und dass in D und GB teilweise sehr maßgeschneiderte Gender- & Diversity-Ansätze nötig sind.

