

Neumarkt, 17.04.2018
Tagungsbericht

Bunte Arbeitswelt – Risiken und Chancen

Das **8. BGM-Netzwerktreffen der AOK Bayern** öffentlicher Verwaltungen in Nord-/Ostbayern am 17.04.2018 in Neumarkt widmete sich in diesem Jahr dem Thema Diversität.

Generationenvielfalt, mehr Frauen im Berufsleben, sowie Menschen verschiedener Nationalitäten prägen die Arbeitswelt von heute. In der Folge verändert sich das Wertebild der Arbeit in den Unternehmen und neue Erwartungen an die Arbeitswelt entstehen.

Die zukünftige Herausforderung wird sein, die unterschiedlichen Sichtweisen und Wahrnehmungen zu strukturieren und als kreatives Potential zu nutzen.



Die etwa 70 Teilnehmer folgten einer Einladung der AOK Bayern im Rahmen der Netzwerkarbeit zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM).

Mit den Worten „Diversity tut uns gut“ eröffnete **Herr Gerhard Lindner, Direktor der gastgebenden AOK-Direktion** die Tagung. Die AOK Bayern bietet den Unternehmen Unterstützung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dabei stellen wir uns als Dienstleister den hohen Herausforderungen und vielseitigen Erwartungen der Betriebe und ihrer Mitarbeiter, betonte Herr Lindner. Der Service erfreut sich immer größerer Beliebtheit. Die Unternehmen können dabei auf vielfältige Maßnahmen zurückgreifen, um Arbeits-



bedingungen gesund zu gestalten.

Prof. Dr. Bertolt Meyer, Professor für Arbeits- und Wirtschaftspsychologie und Geschäftsführender Direktor des Instituts für Psychologie an der TU Chemnitz, leitete sein Hauptreferat mit der Frage ein: „Was passiert, wenn Menschen aufeinandertreffen, die sich als anders definieren“? Mit der Einstiegsfrage bezieht sich Herr Prof. Dr. Meyer nicht nur auf die Vielfältigkeit der sozialen und kulturellen Identitäten zwischen den Menschen, sondern beschreibt auch die unterschiedlichen Einstellungen und Reaktionen zu Diversität.

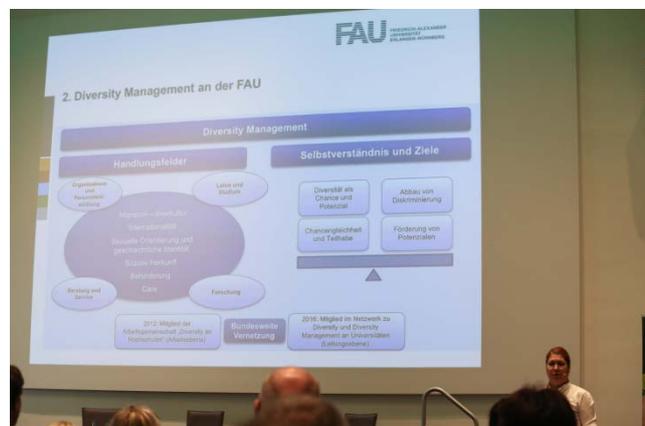


Warum Diversität in Unternehmen mitunter zu Unsicherheiten führen kann, zeigt er anhand von Alltagsbeispielen, die das „Schubladendenken“ (Stereotype) von Menschen eindrucksvoll belegen. Laut Herrn Prof. Meyer ist die Bildung von Stereotypen eine kognitive Steuerung, die dazu dient, die alltägliche Informationsflut zu filtern, d.h. „Ich merke mir nur das, was in eine Schublade gehört“. Unsicherheiten und Konflikte in Unternehmen und Teams entstehen, wenn das Stereotype-Denken sich auf „die Anderen“ bezieht und nicht auf die „Wir-Gruppe“. Eindrucksvoll und interessant zugleich schildert er, dass die Einordnung von Menschen in Stereotype auf der Basis von mangelnder Erfahrung basiert. Mit einer heterogenen Belegschaft kann aber auch die Wissens- und Erfahrungsbasis eines Unternehmens erweitert



werden. Mit der Folge, dass die Gestaltungs- und Handlungsansätze für Unternehmen heterogener werden und effektivere Lösungsansätze bei anstehenden Herausforderungen entstehen. Das Fazit von Herrn Prof. Dr. Meyer am Ende seines kurzweiligen und informativen Vortrages lautet „Diversität hat positive und negative Effekte“ und ist demzufolge Chance und Risiko zugleich.

Das von **Frau Dr. Ebru Tepecik** dargestellte Diversity-Konzept der FAU Erlangen-Nürnberg, zeigt eindrucksvoll, dass sich hinter Diversity nicht nur eine Einstellung verbirgt, sondern auch ein strukturelles und systematisches Vorgehen erfordert.





Unter der Moderation von **Frau Claudia Decker** vom Bayerischen Rundfunk lädt die anschließende Podiumsdiskussion ein, über Risiken und Chancen einer bunten Arbeitswelt sowie eigenen Erfahrungen zu sprechen. Teilnehmer, wie auch Referenten waren sich einig, Diversity ist ein wichtiges und interessantes Thema. Allerdings sind die bisherigen Erfahrungen in den einzelnen Unternehmen und

Dienstleitungen eher gering. Hierfür wurden mangelnde Zeitressourcen als Grund genannt, da die Umsetzung von Diversity „on top“ zu den bereits vorhandenen Aufgaben hinzukommt. **Frau Dr. Beatrix Behrens**, Bereichsleiterin für Personalpolitik und -entwicklung der Bundesagentur für Arbeit, sieht einen Weg in kleinen Schritten, um Diversity in der praktischen Arbeit umzusetzen.

Auch **Herr Prof. Dr. Bertolt Meyer** bestätigte, dass ein Konzept gut ist, aber sichtbare kleine Signale zu setzen, auch zum Ziel führe. Hierbei zeigte er anhand eines Beispiels aus der Textilbranche, dass in der Realität das Thema Diversity häufig erst aufgegriffen wird, wenn Konflikte auftreten. **Frau Dr.**



Ebru Tepecik plädierte dafür, sich selbst als „divers“ wahrzunehmen. Des Weiteren betonte sie, dass es bei dem Thema Diversity um eine kollektive Verantwortung geht, in einer chancengerechten Gesellschaft zu leben und um die Frage, wie wir in Zukunft zusammenleben wollen. Das Fazit aller Teilnehmer der Podiumsdiskussion und der Veranstaltung gesamt: „Diversity geht alle an“!



Aktiv zu werden regte schließlich der gelungene Abschluss der Veranstaltung an: Die Übungen aus der Life Kinetik zeigten, dass sowohl Mut und Motivation als auch Offenheit für Neues erforderlich sind, um die Freude am Tun trotz des Erlebens von Fehlern nicht zu verlieren.