DIVERSITY BEI HYDRO ALUMINIUM
INITIATIVEN AUF ZWEI EBENEN

Die Erzeugung von Aluminium gehört zu den energieaufwändigsten und damit teuersten Herstellungsprozessen, der zugleich umfangreiches Know-how erfordert. Um das hochwertige Metall effizient einzusetzen, durch energiesparsames Recycling in geschlossenen Kreisläufen zu halten und damit auch in Zukunft nachhaltig erfolgreich zu vermarkten, kommt es für die Hydro Aluminium Rolled Products GmbH auf ein besseres Verständnis der Kunden und auf Innovationen der Prozesse und Anwendungen an. Eine flexiblere Organisation mit breiteren Perspektiven kann dazu maßgeblich beitragen. Hydro sieht Diversity daher als einen strategischen Faktor für seinen Geschäftserfolg an: Die Diversity-Initiative des DGFP-Mitgliedsunternehmens bildet eine von fünf Säulen seiner neuen konzernweiten Personalstrategie.

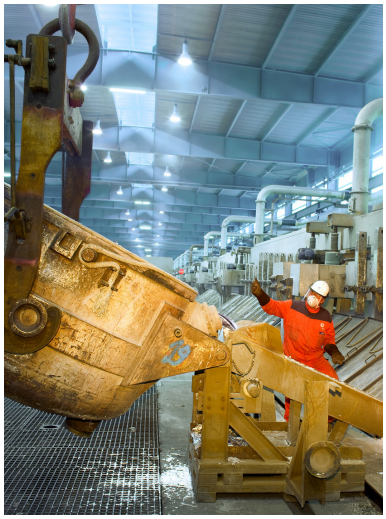
ZAHLEN UND FAKTEN HYDRO ALUMINIUM ROLLED PRODUCTS GMBH

Branche:	Metallerzeugung und -verarbeitung
Anzahl Mitarbeiter:	mehr als 6.000 in Deutschland (weltweit 22.000)
Anteil Frauen in der Belegschaft:	10 % in Deutschland (weltweit 13 %)
Anteil Frauen in Führungspositionen:	3 von 10 Top-Führungskräften
Anteil Mitarbeiter ohne deutsche Staatsangehörigkeit:	8 %

Im Rahmen gleicher Aktivitäten des Mutterkonzerns Norsk Hydro führt die Hydro Aluminium Rolled Products GmbH ihre Diversity-Initiative auf zwei Ebenen durch: Zum einen geht es um die Sensibilisierung des Bewusstseins für Diversity auf allen Führungsebenen. Diesen Ansatz unterstützt das Unternehmen zurzeit vor allem mit Trainingsprogrammen, die auch die vier für uns maßgeblichen Dimensionen von Diversity nahebringen: Alter, Geschlecht, Kultur und Kompetenzen. Zum anderen geht es um die Verankerung von

DGFP
DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

Diversity als integriertem Bestandteil der Personal- und Geschäftsprozesse. Dazu gehören zum Beispiel integrierte Messgrößen im Talentmanagement des Unternehmens oder auch halbjährliche Reviews auf CEO-Ebene.



KONZERNWEITES MENTORENPROGRAMM

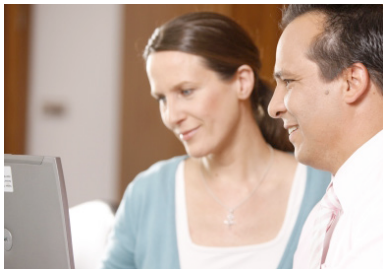
Auf Konzernebene forciert Hydro die Bereiche Geschlechtergleichgewicht und Interkulturalität – z.B. mit Maßnahmen wie einem konzernweiten Mentorenprogramm. Dabei werden Führungsnachwuchskräfte mit erfahrenen Führungskräften zusammengebracht, die zwingend aus einem anderen Geschäftsbereich kommen und vorzugsweise auch aus einem anderen Land. Das ideale „Paar" ist dabei eine junge Frau aus dem Geschäftsbereich Energy in Norwegen, deren Mentor ein Personalbereichsleiter der Walz-Sparte aus Deutschland ist.

UNTERSCHIEDLICHE UMSETZUNG JE NACH LAND

Letztlich geht es bei Diversity immer auch um „Inklusion" – das meint die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Einzelne nicht ausschließt, egal aufgrund welchen Merkmals. Ein solches Umfeld steigert nach Auffassung von Hydro die Motivation jedes Mitarbeiters, sich einzubringen und ermöglicht erst, die Vielfalt der unterschiedlichen Meinungen und Ideen zum Tragen zu bringen. Daher umfasst die Diversity des Unternehmens konzernweit neben der Frauenförderung auch Aspekte des demographischen Wandels sowie die Dimensionen Kultur und Kompetenz. Dabei gibt es in den verschiedenen Ländern, in denen Hydro vertreten ist, unterschiedliche Ausprägung der Themen. In Deutschland ist das neben Frauenförderung auch das Thema demographischer Wandel.

UMSETZUNGSBEISPIEL: LANGFRISTIG ANGELEGTE FRAUENFÖRDERUNG

Hydro hat in Deutschland trotz seit langem bestehender Unterstützung der Initiative „Girl's Day" große Probleme, Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Bewerbungen von Mädchen für technische Ausbildungsberufe tendieren nach Angaben des Unternehmens gegen Null. Hydro hat sich nun dafür entschieden, die Mädchen früher anzusprechen; nämlich bereits in der Grundschule. Seit einem Jahr besteht eine Grundschulkooperation, die aus drei Modulen besteht: Hydro finanziert naturwissenschaftliche Experimentierkoffer für den Sachunterricht. Die Schüler und Schülerinnen verbringen einen Tag in der Ausbildungswerkstatt von Hydro und bauen mit Fischer-Technik-Elementen nach den Bauplänen von Leonardo da Vinci noch heute genutzte Werkzeugmechanismen nach. Und gegen Ende der vierten Klasse stellen weibliche Rollenvorbilder von Hydro Aluminium ihre Berufe in der Schule vor.



Bisher ist die Begeisterung auf allen Seiten groß. Ob damit die Zahl der Bewerbungen der Mädchen im technischen Bereich steigen wird, kann sich erst in einigen Jahren zeigen. Ziel ist es, bis dahin zumindest die verfestigten Rollenvorstellungen und Berufswünsche zu durchbrechen.

FAZIT

- **Die Diversity-Initiative von Hydro bildet eine von fünf Säulen seiner neuen konzernweiten Personalstrategie.**
- **Hydro führt seine Diversity-Initiative auf zwei Ebenen durch:**
  - **Sensibilisierung des Bewusstseins für Diversity auf allen Führungsebenen.**
  - **Verankerung von Diversity als integrierten Bestandteil der Personal- und Geschäftsprozesse.**
- **Auf Konzernebene forciert Hydro die Bereiche Geschlechtergleichgewicht und Interkulturalität unter anderem mit einem konzernweiten Mentorenprogramm.**
- **In den verschiedenen Ländern, in denen Hydro vertreten ist, wird das Thema Diversity mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen angegangen.**

Fotos: © Hydro Aluminium Rolled Products GmbH

KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an
Prof. Dr. Joachim Deppe,
E-Mail joachim.deppe@hydro.com wenden