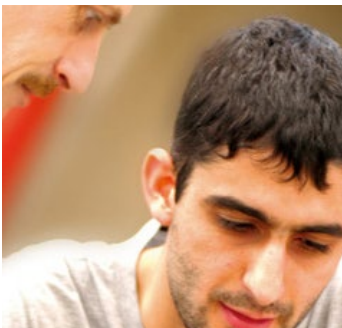


# DIVERSITY BEI SEISSENSCHMIDT

## PILOTPROJEKT AM ERSTEN STANDORT

„Vielfalt. Gemeinsam. Nutzen.“ – so lautet die Leitidee für das Diversity Management im DGFP-Mitgliedsunternehmen SEISSENSCHMIDT. Hinter diesem Pilotprojekt am Standort Plettenberg stehen folgende Zielsetzungen: Vielfalt und Unterschiedlichkeiten fördern, fordern und nutzen zur Gestaltung der Zukunftsfähigkeit sowie ein gutes Verständnis der Generationen- und Kulturunterschiede schaffen. SEISSENSCHMIDT setzt dazu auf verschiedene Maßnahmenpakete, die von Kommunikation bis zu einer Potenzialdatenbank reichen.

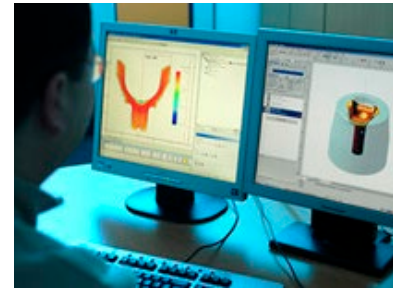


### ZAHLEN UND FAKTEN SEISSENSCHMIDT

Branche:	Automobilzulieferer. Entwicklung und Herstellung von Präzisionskomponenten für Antriebs- und Fahrwerktechnik
Anzahl Mitarbeiter:	Bei fünf Gesellschaften/Unternehmen an vier Standorten in Summe ca. 870. Am Standort Plettenberg ca. 670.
Anteil Frauen in der Belegschaft:	14%*
Anteil Frauen in Führungspositionen:	5%*
Anteil Mitarbeiter ohne deutsche Staatsangehörigkeit:	12%*
Anteil Mitarbeiter mit Behinderungen	2,5%*

(\*am Standort Plettenberg)

Der prognostizierte demographische Wandel und die damit zu erwartende Altersstrukturveränderung sowie der wachsenden Anteil von Mitmenschen mit Migrationshintergrund in der Gesellschaft und damit auch in den Unternehmen sind für SEISSENSCHMIDT wichtige Themen. Aus Sicht des Automobilzulieferers gilt es daher, sich und seine Belegschaft schon heute auf diese Entwicklungen vorzubereiten. Dazu sollen Kommunikationsmaßnahmen, Workshops und Mitarbeiterbefragungen ebenso beitragen wie eine Potenzialdatenbank. Zusätzlich dient die „SEISSENSCHMIDT-Erfahrungswelt“ der Zusammenführung der Generationen durch ein besseres wechselseitiges Generationenverständnis und Gewährleistung des Wissenstransfers.



### UNTERNEHMENS-GESCHICHTE(N) AUS ERSTER HAND

Das Projekt „SEISSENSCHMIDT-ERFAHRUNGSWELT“ bringt die jüngste und die älteste Generation miteinander in Kontakt und ins Gespräch, um den Pensionären die Möglichkeit zu geben, Erlebnisse ihrer Beschäftigungszeit weiterzuerzählen: mit welchen Herausforderungen sie damals konfrontiert waren, wie diese gemeistert wurden und welche wichtigen Erfahrungen sie im Laufe des Berufslebens gewonnen haben. Umgekehrt lernen die Pensionäre in den Gesprächen die jungen Leute kennen, die heute als Auszubildende die Zukunft des Unternehmens repräsentieren. Sie erfahren dabei, was aktuell bei SEISSENSCHMIDT passiert und wie sich einzelne Funktionen und Tätigkeiten im Unternehmen verändert haben.

### VORHANDENE POTENZIALE NUTZEN

Die unternehmensinterne Potenzialdatenbank dient dazu, Fähigkeiten und besondere Stärken der Mitarbeiter/innen außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit zu erfassen. Dazu können, Sprach- und IT-Kenntnisse oder auch besondere technische Fähigkeiten wie z.B. Modellbau gehören. Für das Unternehmen bietet die Datenbank den Vorteil – ausschließlich bei Zustimmung der entsprechenden Mitarbeiter – bei neuen Aufgaben oder Projekten auf vorhandene Potentiale im Unternehmen zugreifen zu können. Für die Mitarbeiter bedeutet das zugleich die Chance, über die reguläre Tätigkeit hinaus Einblicke in Prozessabläufe und Gesamtzusammenhänge zu erhalten.



## BISHERIGE ERFOLGE UND AUSBLICK

Sowohl durch die intensive Kommunikation des Themas in Workshop-Veranstaltungen als auch durch Berichte in der Mitarbeiterzeitschrift haben die verschiedenen Diversity-Aspekte – insbesondere Generationen- und Kulturvielfalt – nach Angaben von SEISSENSCHMIDT einen hohen Bekanntheitsgrad in der Belegschaft erreicht. Über die Potenzialdatenbank und die Gründung der SEISSENSCHMIDT-Erfahrungswelt können die Mitarbeiter am Diversity-Management mitwirken, was für eine hohe Identifikation mit dem Thema sorgt. Zudem fungieren die thematisch eingebunden Mitarbeiter als „Multiplikatoren“, die zur weiteren Verbreitung des Diversity-Denkens im Unternehmen beitragen. Nach Abschluss des Pilotprojektes am Standort Plettenberg soll das Diversity-Management auf Basis der gewonnenen Erfahrungen auch auf die anderen Standorte ausgeweitet werden.



## FAZIT

- Diversity-Management wird bei SEISSENSCHMIDT als Pilotprojekt am ersten Standort Plettenberg erprobt. Die dabei gewonnenen Erfahrungswerte sollen in den „Rollout“ auf weitere Standorte einfließen.
- Generations- und Kulturunterschiede sowie individuelle Fähigkeiten der Mitarbeiter sind besonders herausragende Aspekte des Diversity-Managements bei SEISSENSCHMIDT.
- Maßnahmen auf den genannten Gebieten umfassen vor allem die SEISSENSCHMIDT-Erfahrungswelt sowie eine unternehmensinterne Potenzialdatenbank.
- Mitarbeiter fungieren als „Multiplikatoren“ zur Verbreitung des Diversity-Gedankens im Unternehmen.

Fotos: © Seissenschmidt

## KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an  
Thomas Winkler, Referent Diversity Management,  
E-Mail [t.winkler@seissenschmidt.com](mailto:t.winkler@seissenschmidt.com) wenden



[WWW.DGFP.DE/VIELFALT](http://WWW.DGFP.DE/VIELFALT)



**DGFP**

DEUTSCHE GESELLSCHAFT  
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.