

Brigitta Wortmann

Mitarbeiternetzwerke machen Vielfalt im Unternehmen sichtbar und verleihen ihr eine Stimme

Immer mehr Unternehmen haben in den letzten 15 Jahren in Deutschland damit begonnen, in ihrer Belegschaft und im Management eine größere Vielfalt herzustellen, beziehungsweise auch die bereits vorhandene Vielfalt aufzudecken und sichtbar zu machen. Entscheidend dafür ist, dass eine inklusive Kultur etabliert wird, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, sie selbst am Arbeitsplatz zu sein und nicht einen Teil ihrer Persönlichkeit am Unternehmenstor zurückzulassen.

Der sogenannte „Business Case“ ist ganz klar, wenn sich Mitarbeitende wertgeschätzt und respektiert fühlen, steigt auch ihre Bereitschaft sich mit ihren individuellen Kompetenzen und dem Wissen im Unternehmen einzubringen und zu engagieren.

Ob Vielfalt gelingt, hängt daher ganz entscheidend davon ab, wie einbeziehend die Umgangskultur ist und wie respektvoll mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten agiert wird. Um eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, können Mitarbeiternetzwerke, die sogenannten Business Resource Groups (BRG), eine durchaus konstruktive und wichtige Rolle spielen.

In amerikanischen und britischen Unternehmen sind solche Mitarbeiternetzwerke bereits seit vielen Jahren fest etablierte Formate, in Deutschland sind sie noch relativ jung. Die heutigen Netzwerke in Unternehmen in Deutschland reichen von informellen Foren, die einfach Mitarbeitende mit ähnlichem Hintergrund zusammenbringen, bis hin zu formalisierten und vom Unternehmen unterstützten Gruppen, die einen klaren Fokus auf eine Weiterentwicklung der Geschäfts- und Talentstrategien im Sinne eines Diversity & Inclusion Anspruches besitzen.

Bei BP ist eine Business Resource Group (BRG) eine Mitarbeiter-initiierte und von Mitarbeitern getragene Gruppe, die für alle Beschäftigten offen ist. BRGs kommen freiwillig zusammen mit dem gemeinsamen und übergreifenden Ziel, eine stärkere berufliche Eingliederung bei BP zu erreichen.

Mitarbeitende, die ein bestimmtes Charakteristikum oder auch eine Lebenserfahrung oder spezifische Situation teilen, schließen sich hier zusammen und zwar unabhängig von den sonstigen Arbeitszusammenhängen und dem Hierarchiegefüge. Die Netzwerke bieten eine

zusätzliche Struktur für die beteiligten Beschäftigten zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung.

Bei BP gibt es weltweit BRGs, die z. B. unterschiedliche ethnische Gruppen, Frauen, LGBT (lesbian, gay, bi-sexual, transgender), Menschen mit Beeinträchtigungen, junge Eltern, Veteranen, Teilzeitarbeitende, neue und erfahrene Mitarbeitende repräsentieren.

Die Gruppen erfüllen für ihre Mitglieder eine wichtige Netzwerkfunktion, ermöglichen Austausch, Zugang zu Informationen, Kontakt mit potenziellen beruflichen Vorbildern, Gestaltungsmöglichkeiten und Peer-Mentoring. Sie haben in der Regel einen starken Bezug zu den Diversity & Inclusion Zielen des Unternehmens. Jede BRG entwickelt ihre eigenen spezifischen Aktivitäten durch den Austausch mit den Mitgliedern, Führungskräften und Themenverantwortlichen.

Alle Netzwerke sind für jeden im Unternehmen offen, sprich man kann auch als „Allies“ (Verbündete) in einem Netzwerk mitarbeiten, dies wirkt der Gefahr entgegen, dass andere sich durch diese Netzwerke ausgeschlossen fühlen.

Aus Sicht des Unternehmens leisten BRGs einen wichtigen Beitrag, um die Beschäftigten themen-fokussiert in die Weiterentwicklung der Arbeitsumgebung einzubinden, um ihre Bedürfnisse besser kennenzulernen und Verbesserungspotenziale zu entdecken.

Entscheidend hierfür ist ihre Verankerung und Einbindung in das Unternehmen. Dies geschieht zum einen über klar definierte Rahmenbedingungen, über ihre Anerkennung durch das Diversity & Inclusion Center of Excellence und zum anderen über einen sog. „Sponsor“ aus dem Executive Management, den jede BRG haben muss.

Der Sponsor muss selber nicht das spezifische Charakteristikum oder die Lebenssituation des Netzwerkes teilen. Zum Beispiel ein Sponsor, der gefragt wurde, ob er die BRG „BP Energia“ der Latinos in Amerika unterstützen will, hatte sich vorher noch nie Gedanken über deren Themen gemacht und erhielt auf diese Weise ganz wichtige und neue Einblicke, die ihn in seinem inklusiven Führungsverhalten gestärkt haben.

Die Rahmenbedingungen für BRGs machen deutlich, dass es sich hierbei nicht um lockere Zusammenschlüsse handelt, im Sinne von Sportgruppen oder der thematischen Orientierung an Hobbies.

BRGs sind dabei keine Interessenvertretung und haben kein Verhandlungsmandat im Sinne der Sozialpartnerschaft, das obliegt allein den Betriebsräten. In der Regel tauschen sich die Netzwerke und die Betriebsräte über ihre Themen aus.

Im vergangenen Jahr wurde bei BP in Deutschland die neue BGR *Working Parents & Parents to Be* etabliert. Das Netzwerk hat sich zum Ziel gemacht, auf die Interessen arbeitender Eltern (und solcher, die es werden wollen) aufmerksam zu machen und einen Beitrag dazu zu leisten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Sie gucken sich die Angebote an, die BP als Arbeitgeber bereits bietet und wo es Verbesserungspotential gibt. Positive oder auch

negative Erfahrungen werden gesammelt, sowohl bevor man Eltern wurde, während einer möglichen Elternzeit, und wie sich eine Rückkehr in den Beruf organisieren lässt. Dabei geht es auch um die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens, welche es gibt wenn man Familie und Beruf unter einen Hut bringen muss.

Diese Netzwerke können nicht nur für die Mitarbeitenden von Nutzen sein, sondern auch als wichtiger Innovationstreiber und zum Lernort für eine inklusive Unternehmenskultur werden. Sie können für das Unternehmen auch neue Zugänge zu potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten eröffnen, die BP über ihre traditionellen Stellenausschreibungen nicht erreichen würde, z. B. hinein in die LGBT Communities, in Frauennetzwerke oder in ethnische Gruppen. Die Innovationsimpulse, die von diesen Netzwerken ausgehen sind nicht zu unterschätzen. Gruppen von Gleichgesinnten, die ein gemeinsames Ziel verfolgen, setzen eine Energie und Zielstrebigkeit ein, die Veränderungen voranbringen.

Voraussetzungen für ein Gelingen hierfür sind die richtige Haltung des Managements, den Rahmen für professionelles Netzwerken unter Kollegen zu schaffen, die Freiwilligkeit der Mitarbeitenden sich zu einem Netzwerk zusammenzuschließen, deren Selbständigkeit und auch die gegenseitige Offenheit zwischen den Netzwerken und anderer Unternehmenseinheiten sowie dem Betriebsrat.

Neben anderen strategischen Maßnahmen ermöglichen es daher gerade auch Mitarbeiternetzwerke, eine lebendige attraktive Kultur der Vielfalt zu gestalten und daraus entstehende Impulse nach innen und außen zu nutzen.

Autorin

Brigitta Wortmann, Senior Political Adviser BP Europa SE, Mitinitiatorin der Charta der Vielfalt, Mitglied im SprecherInnenrat des BBE.

Kontakt: Brigitta.Wortmann@de.bp.com

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de