

VERBANDSARBEIT IM BLICKPUNKT

Neues Konzept wertet Diversity auf

Was bedeutet Diversity für den VAA? Einen der entscheidenden Eckpfeiler für eine moderne und zukunftsorientierte Verbandsarbeit. Bereits seit über einem Vierteljahrhundert setzt der VAA mit seiner Chancengleichheitsumfrage wichtige Akzente auf diesem Gebiet. Gleichzeitig wurde Anfang 2016 das Frauennetzwerk „VAA connect“ erfolgreich etabliert. Dabei ist klar geworden, dass der Umgang mit einem so umfangreichen und vielschichtigen Themenkomplex wie Diversity und Inklusion den bisher dafür vorgesehenen Rahmen des VAA-Engagements sprengt. Deshalb hat sich der Verband entschlossen, das Diversity Management fest in seine Strukturen und Abläufe zu integrieren. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutern nun VAA-Vorstandsmitglied Dr. Wolfram Uzick und der neue Diversity Manager des VAA Dr. Torsten Glinke die grundlegenden Weichenstellungen und Reformen.

VAA Magazin: Auf welchen Ebenen spielt denn Diversity für den VAA eine Rolle?

Glinke: Diversity spielt in allen Verbandsthemen und -institutionen eine Rolle, ob im Ehrenamt, im Hauptamt, in unseren Beziehungen zu unseren Sozialpartnern und Partnerverbänden. Kurzum: Diversity steckt in allem, was den VAA bewegt! Und die Relevanz von Diversity wird durch die Globalisierung und den demografischen Wandel noch weiter zunehmen.

Deshalb möchten wir alle unsere Mitglieder noch stärker für Diversitythemen sensibilisieren. Dazu gehören insbesondere diejenigen, die als Mandatsträger in Betriebsräten, Sprecherausschüssen, Aufsichtsräten und nicht zuletzt in den Werksgruppen ehrenamtlich engagiert sind.

VAA Magazin: Aber es gab doch eine Kommission Diversity im VAA. Reichte dies nicht mehr aus?

Uzick: Das Thema ist zu wichtig, als dass man es lediglich auf Ebene einer den VAA-Vorstand beratenden Kommission behandelt. Aus diesem Grund hat sich der VAA-Vorstand entschlossen, Diversity und Inklusion herauszulösen aus der Kommissionsebene und es breiter und tiefer auf möglichst allen Ebenen der Verbandsstruktur zu verankern. So kriegen wir weit mehr Schnittstellen besetzt als über die Kommissionsarbeit.

VAA Magazin: Die VAA-Kommission hat mit der VAA-Chancengleichheitsumfrage und dem Aufbau des Netzwerks „VAA connect“ hervorragende Arbeit geleistet.

Uzick: Unbestritten! Und nicht nur das. Die Kommission Diversity hat riesengroße Verdienste um den Verband. Die Kommission, die ja aus dem Ende der 1980er Jahre gegründeten Arbeitskreis Akademikerinnen hervorgegangen ist, hat sich schon sehr früh Gedanken um die Wir-



kung des VAA nach außen und innen gemacht. Immer wieder hat die Kommission wichtige Impulse gegeben.

Glinke: Das kann ich nur unterstreichen. Es wurden dabei auch neue Dimensionen von Diversity für den Verband erschlossen.

VAA Magazin: Inwiefern?

Glinke: Insofern, als dass die Kommission Diversity nicht nur das Bild des VAA, sondern auch das Selbstverständnis hinterfragt und zu einem verbesserten Image beigetragen hat.

VAA Magazin: Was war der Auslöser zur Ausarbeitung eines neuen Konzeptes?

Glinke: Vor allem durch die Etablierung unseres Frauennetzwerks VAA connect haben wir im ersten Halbjahr dieses Jahres das Thema der Chancengleichheit sehr aktiv behandelt. Und mit unserer alle fünf Jahre



Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern? Ist noch nicht gegeben. Auch in der Industrie besteht hier nach wie vor großer Nachholbedarf, wie nicht zuletzt die VAA-Chancengleichheitsumfrage belegt. Um eine bessere Vernetzung von Frauen im Verband und zwischen den einzelnen Unternehmen wird sich künftig verstärkt das im Februar 2016 gegründete Netzwerk „VAA connect“ kümmern. Im neu aufgelegten, hauptamtlich koordinierten Diversity Management des VAA werden außerdem zahlreiche weitere Diversitythemen gebündelt. Foto: thodonat – Fotolia

durchgeführten Chancengleichheitsumfrage haben wir seit Jahren ausgewiesene Kompetenz auf diesem Gebiet. Dies ist eine Tendenz, die bereits seit mehreren Jahren erkennbar ist. Aber zu Diversity gehören eben nicht nur das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern, sondern auch Themen wie Alter, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung und vieles mehr.

Uzick: Diese Punkte wurden intensiv im Vorstand und in der Geschäftsführung diskutiert. Dabei wurde deutlich, wie sehr Diversitythemen andere Gremien und Bereiche des Verbandes berühren. Als Beispiel sei hier der ULA-Arbeitskreis Führungsfragen genannt, der schon seit Langem und immer wieder Themen wie Demografie und Führung oder auch generationale Führungsthemen behandelt. Wir haben gleichzeitig gesehen, wie viel mehr Arbeit und Zeit in die erfolgreiche Etablierung eines Netzwerks wie VAA connect gesteckt werden muss.

VAA Magazin: Es geht also um eine Aufwertung von VAA connect.

Uzick: Ja. Denn VAA connect ist ein sehr wichtiges Thema: Wir haben eine tolle Auftaktveranstaltung im Februar bei der BASF in Ludwigshafen gehabt und wir merken immer mehr, dass die verbandsinterne Nachfrage nach diesem Netzwerk immer größer wird. Deshalb hat sich der VAA-Vorstand entschieden, das Netzwerk VAA connect als eigenes Projekt und eigene Marke weiterzuentwickeln, um der großen Bedeutung des Themas gerecht zu werden. Dafür ist aber nicht nur ein großes Engagement von ehrenamtlicher Seite notwendig, sondern auch eine intensive Betreuung vonseiten der Geschäftsführung.

Glinke: Die Kommission Diversity hat VAA connect angestoßen. Jetzt muss der Schwung gehalten und weiter verstärkt werden. Da sind personelle Res-

ourcen in großem Umfang erforderlich – und diese sind nun auch bereitgestellt worden: In der VAA-Geschäftsstelle sind die VAA-Juristinnen Ilga Möllenbrink und Pauline Rust für die Weiterentwicklung des Netzwerks verantwortlich. Das Ziel: VAA connect soll als DAS Frauennetzwerk in der chemisch-pharmazeutischen Industrie ausgebaut werden!

VAA Magazin: Verstanden. Aber was passiert denn mit den übrigen Aspekten von Diversity jenseits der Chancengleichheit?

Uzick: Die müssen ebenfalls intensiv bearbeitet werden. Um eine kontinuierliche Bearbeitung zu gewährleisten, ist für Diversity eine hauptamtliche Betreuung notwendig. Denn Diversity ist derart umfassend relevant, dass alle Akteure im Verband davon betroffen sind und es einen großen Bedarf an zentraler ►

Koordination gibt. Deshalb hat der Vorstand entschieden, Dr. Torsten Glinke als festen Diversity Manager des VAA zu installieren.

VAA Magazin: Wie wird Ihr Tätigkeitsprofil aussehen, Herr Glinke?

Glinke: Meine Aufgabe wird sein, den Austausch zwischen Haupt- und Ehrenamt einerseits sowie den Unternehmen und Sozialpartnern andererseits zu fördern und auszubauen. Außerdem werde ich – gemeinsam mit allen beteiligten Kollegen in der Geschäftsstelle – unseren Außenauftritt, unser Image sowie die Darstellung von Diversity in unseren Verbandsmedien weiter optimieren. Dazu gehört natürlich auch ein Thema, das von unserer bisherigen Kommission Diversity schon vor einiger Zeit angestoßen wurde: die diversityspezifische Überarbeitung unserer Serviceangebote sowie die Bereitstellung englischsprachiger Inhalte.



Uzick: Um dies noch einmal zu präzisieren: Diversity soll in allen Bereichen stärker berücksichtigt werden, ob in der Interessenvertretung, im Marketing oder in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die übrigens ihrerseits seit Langem aktiv Diversitythemen besetzt und vorantreibt. Der jeweilige Themenverantwortliche wird jetzt eben zentral durch unseren neuen Diversity Manager koordiniert. Damit sorgen wir für kurze Wege, schnelle Abstimmungsprozesse und flache Hierarchien.

Was ganz wichtig ist: Natürlich sollen verstärkt VAA-Mandatsträger und externe Experten aus allen Bereichen für Diversitythemen gewonnen und begeistert werden. Sowohl VAA connect als auch Diversity werden aufgewertet und personell wie finanziell verstärkt.

VAA Magazin: Wie geht es nun konkret weiter mit Diversity im VAA?

Glinke: Wir werden neue Impulse setzen und Stellungnahmen zu Gesetzesinitiativen abgeben. Wir werden den Austausch mit allen relevanten Interessengruppen fördern. Beispielsweise engagiert sich der VAA bereits seit Ende letzten Jahres im von Bundesregierung, Unternehmen und Gewerkschaften aufgelegten Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

Was wir bereits überprüft und analysiert haben, ist unser Außenauftritt. Nun werden Schritt für Schritt die Inhalte aktua-

Anfang Februar 2016 wurde das VAA-Frauenetzwerk „VAA connect“ im Rahmen einer erfolgreichen Veranstaltung bei der BASF in Ludwigshafen offiziell gegründet.

Künftig wird das Netzwerk von zwei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen in der VAA-Geschäftsstelle betreut und koordiniert, um die Durchschlagskraft des Netzwerks weiter zu steigern.

Foto: Hans-Jürgen Dölger – BASF SE

lisiert. Dem VAA-Vorstand wurden Anfang August die konkreten Projektpläne für das Diversity Management des VAA und den Ausbau von VAA connect vorgestellt.

Uzick: VAA connect ist jetzt ein richtiges und wichtiges VAA-Projekt mit eigenen Meilensteinen und deren regelmäßiger Überprüfung durch den Vorstand. In meiner Funktion als betreuendes Vorstandsmitglied der Kommission Diversity werde ich nun gemeinsam mit unserem Diversity Manager und den Kommissionsmitgliedern die Kommissionsarbeit zu einem geordneten Abschluss führen. Als Diversity Manager wird künftig Torsten Glinke regelmäßig dem VAA-Vorstand in seiner Gesamtheit berichten, Probleme früh ansprechen und die Fortschritte diskutieren.

Wir bauen auf dem bereits vorhandenen Fundament auf und sorgen für Kontinuität. Mit dem neuen Format des Diversity Managements im VAA haben wir eine optimale Lösung gefunden, Diversity in die routinemäßige, tagtägliche Verbandsarbeit zu integrieren – mit kurzen Wegen und direktem Austausch zwischen allen Beteiligten. ■

Im Sommer 2016 ist VAA-Geschäftsführer Dr. Torsten Glinke vom VAA-Vorstand zum neuen Diversity Manager berufen worden. Zu seinen Aufgaben gehört unter anderem die Förderung des Austauschs zwischen Haupt- und Ehrenamt sowie zwischen Unternehmen und Sozialpartnern.

Foto: Simone Leuschner – VAA



Höchste Wertschätzung der Kommissionsarbeit – Rückschau und Zukunftsblick von Dr. Monika Brink

Im Rahmen ihrer langjährigen Tätigkeit hat die VAA-Kommission Diversity eine sehr wichtige und für die Zukunftsfähigkeit des Verbandes entscheidende Rolle gespielt. So haben sich alle Mitglieder der Kommission engagiert für eine Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern eingesetzt. Auch die Diversityaspekte Internationalität und Alter wurden von der Kommission frühzeitig aufgegriffen und kommentiert. Jedes einzelne Kommissionsmitglied hat diesen Einsatz sowohl auf Ebene des VAA als auch auf Ebene der Werksgruppen in den Betrieben vor Ort erbracht.

Durch die Arbeit der Kommission wurde die bereits seit 1990 alle fünf Jahre durchgeführte VAA-Umfrage zur Chancengleichheit weiblicher und männlicher Führungskräfte in der chemisch-pharmazeutischen Industrie an zahlreichen Stellschrauben verbessert: Mit der wissenschaftlichen Begleitung durch Prof. Matthias Spörrle 2015 hat die Umfrage nun eine neue Dimension und analytische Tiefe erlangt, die in diesem Jahr folgerichtig für verstärkte mediale Aufmerksamkeit gesorgt hat. In den Unternehmen der Branche haben die Ergebnisse große Beachtung gefunden. Selbstverständlich wird die VAA-Studie weiterhin durchgeführt werden, das nächste Mal turnusgemäß 2020.

Auf Initiative der Kommission Diversity wurde Anfang Februar das Frauennetzwerk „VAA connect“ ins Leben gerufen. Die hervorragend besuchte Auftaktveranstaltung in den Räumlichkeiten der BASF in Ludwigshafen bot hochkarätige Referentinnen und Referenten sowie zahlreiche Möglichkeiten, sich auf dem „Markt der Netzwerke“ auszutauschen. Die Vorarbeit und Koordination zur Netzwerkgründung erfolgte gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Geschäftsstelle, doch diesen wichtigen Anstoß hätte niemand außer der Kommission so kompetent leisten können.



Als Vorsitzende der VAA-Kommission Diversity hat sich Dr. Monika Brink viele Jahre intensiv mit dem Themenkomplex Diversity und Inklusion auseinandergesetzt. Foto: privat

Der Erfolg von VAA connect belegt eindrucksvoll: Das Bedürfnis nach Vernetzung ist innerhalb und außerhalb des VAA sehr groß. Die Auftaktveranstaltung hat diesem Bedürfnis einen Raum gegeben, den es nun zu erweitern gilt. Daher ist es sehr erfreulich, dass VAA connect künftig als fest in den Verbandsstrukturen verankertes Projekt eine noch wichtigere Rolle spielen wird.

Für die Außendarstellung des VAA hat das Engagement der Kommission wertvolle Impulse gesetzt: Nicht nur der Internetauftritt, sondern auch die VAA-Medien wie das VAA Magazin oder der VAA Newsletter haben die von der Kommission ausgearbeitete Agenda aufgegriffen. Für die Zukunft gilt: Diversity und Inklusion ist kein Trend, sondern echtes Schlüsselthema. Denn nur mit einem gelebten und ernsthaft betriebenen Diversity Management kann der VAA als Verband überleben und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Mitgliedschaft beitragen.