

Dokumentation

Sozialpartner-Fachtagung

**Erfolgreiche Zusammenarbeit in
interkulturellen Teams – Chancen
erkennen, Vielfalt nutzen**

vom
10. September 2015
in Wiesbaden

Inhalte

I. Vorwort	S. 3
II. Tagungsprogramm	S. 4
III. Vorträge der Referenten	S. 5
Strategien und Vorteile von Diversität	S. 5
Prof. Dr. Swetlana Franken, Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Wirtschaft	
Interaktive Übung: Interkulturelle Kompetenz und eigene Wertvorstellungen	S. 35
Diana Bursy, Trainerin für interkulturelles Management, Mitinhaberin von IKS-Heidelberg	
Kulturelle Vielfalt in der chemischen Industrie	S. 41
Ulrike Rudolphi, Chemie-Stiftung Sozialpartner- Akademie (CSSA)	
Gute Praxis: Merck KGaA, Darmstadt	S. 51
Christian Burgemeister, Koordinator der International Community, Director/Group Procurement/PO-Integration	
Gute Praxis: Spezialaminfabrik, BASF SE Ludwigshafen	S. 62
Ulrich Köhler, Betriebsleiter Spezialaminfabrik, Yusuf-Ziya Yüksel, Vertrauensmann Schicht A	
IV. Fotodokumentation	S. 74

I. Vorwort

In fast jedem Unternehmen arbeiten Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur zusammen, lernen mit- und voneinander. Die Bedeutung eines gezielten Diversity-Managements hat klar zugenommen. Stichworte sind: Internationaler Wettbewerb und globale Zusammenarbeit, demografischer Wandel und Fachkräftesicherung. Hierbei ist die Vielfalt der Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eine der Ressourcen für innovative und kreative Lösungen.

Wie können Betriebe die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams gestalten und unterstützen? Welche Beispiele für ein gelungenes Diversity-Management gibt es? Wo sind noch offene Fragen?

BAVC, IG BCE, VCI und CSSA haben zu dieser gemeinsamen Tagung eingeladen, um über praktische Erfahrungen, Trends und neue Ideen zum Diversity-Management zu diskutieren. Der Fokus der Tagung lag auf dem Thema kulturelle Vielfalt.

Die Vorträge sowie Fotoimpressionen der Tagung sind in der folgenden Dokumentation zusammengefasst. Noch einmal vielen Dank an unsere Referentinnen und Referenten für die anregenden Impulse und an unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer für den intensiven Erfahrungsaustausch und die spannenden Diskussionen.

Chemie³: Unter dem gemeinsamen Dach Chemie³ machen sich der Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) stark für eine nachhaltige Entwicklung. Kern der Initiative sind die 12 Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland.

Mehr Infos unter www.chemiehoch3.de

II. Tagungsprogramm

SOZIALPARTNER-FACHTAGUNG AM 10. SEPTEMBER 2015 IN WIESBADEN

Programm

bis 11.00 **Anreise**

Empfang und Kaffeetafel
Markt der Kulturen

11.00 **Begrüßung**

Petra Reinbold-Knape, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE

11.15 **Strategien und Vorteile von Diversität**

Prof. Dr. Swetlana Franken, Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Wirtschaft
DISKUSSION

12.00 **Interaktive Übung: Interkulturelle Kompetenz und eigene Wertvorstellungen**

Diana Bursy, Trainerin für interkulturelles Management, Mitinhaberin von IKS-Heidelberg
DISKUSSION

12.45 **Mittagspause**

Markt der Kulturen

MODERATION: Annette Hillebrand

selbständige Journalistin, frühere Geschäftsführerin der Akademie für Publizistik, Hamburg

13.45 **Kulturelle Vielfalt in der chemischen Industrie**

Ulrike Rudolphi, Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA)

14.00 **Good-Practice-Beispiele zu Diversity & Inclusion aus der sozialpartnerschaftlichen Praxis**

• **Merck KGaA, Darmstadt**

Christian Burgemeister, Koordinator der International Community, Director/Group Procurement/PO-Integration

• **Spezialaminfabrik, BASF SE Ludwigshafen**

Ulrich Köhler, Betriebsleiter Spezialaminfabrik, Yusuf-Ziya Yüksel, Vertrauensmann Schicht A

• **Chemische Fabrik Budenheim KG**

Alexander Eichborn, Leiter Personalbetreuung und Personalgewinnung
Daniel Jost, stellv. Betriebsratsvorsitzender

15.00 **Diskussionsrunde** mit den Unternehmensvertreter/innen und den Tagungsteilnehmer/innen (Fishbowl)

15.45 **Schlusswort**

Dr. Klaus-Peter Stiller
Hauptgeschäftsführer des BAVC

16.00 Ende der Veranstaltung, Kaffeetrinken

III. Vorträge der Referenten

Strategien und Vorteile von Diversität

Prof. Dr. Swetlana Franken,
Fachhochschule Bielefeld,
Fachbereich Wirtschaft





Strategien und Vorteile kultureller Diversität

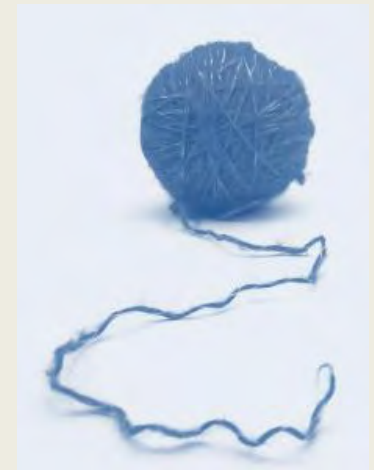
Sozialpartner-Fachtagung **“Erfolgreiche Zusammenarbeit in interkulturellen
Teams – Chancen erkennen, Vielfalt nutzen”**

Wiesbaden, 10. September 2015

Prof. Dr. Swetlana Franken, FH Bielefeld, Fachbereich Wirtschaft

Agenda

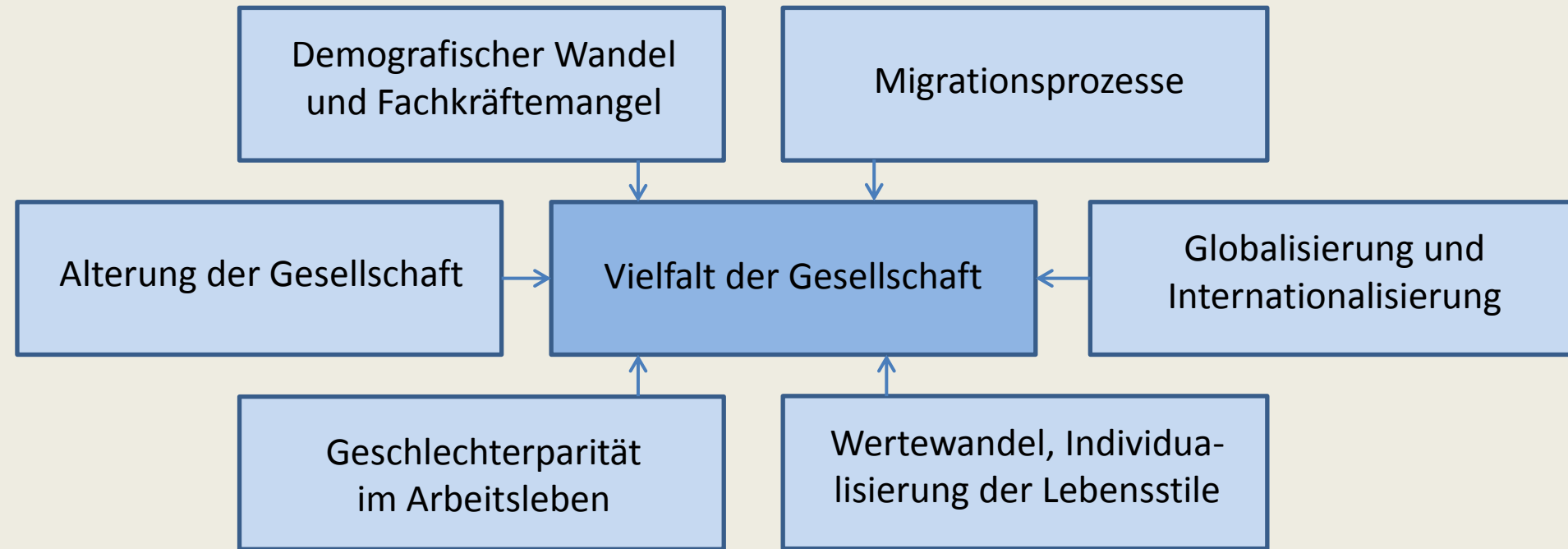
1. Demografische Entwicklung als Treiber der Vielfalt.
2. Begriff und Merkmale von Diversity.
3. Strategien im Umgang mit Diversität.
4. Probleme und Vorteile von interkulturellen Teams.
5. Erfolgsfaktoren der interkulturellen Zusammenarbeit.
6. Empfehlungen für die Praxis.



Demografische Entwicklung als Treiber der Vielfalt

- Demografischer Wandel: **wir werden weniger, älter und bunter!**
- Die Ausrichtung auf internationale Märkte, der demografisch bedingte Rückgang verfügbarer Arbeitskräfte, steigende Mobilität und Internationalisierung der Arbeit – alle diese Faktoren erhöhen die Vielfalt und stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen.

Einflussfaktoren auf die Vielfalt der Gesellschaft



Die Vielfalt der deutschen Gesellschaft nimmt kontinuierlich zu

Diversity ist ein Begriff für relevante Unterscheidungsmerkmale von Menschen



Sichtbare und unsichtbare Merkmale der Diversität

Kulturelle Diversität nimmt zu

- Aktuell haben 20 Prozent der Einwohner in Deutschland einen Migrationshintergrund. In Bremen sind es 28,7%, in Berlin 25,8%, in NRW 24,7%, in den neuen Bundesländern (ohne Berlin) nur 4,8% (Statistisches Bundesamt 2013).
- Im Kontext der kulturellen Diversität sind folgende Merkmale relevant:
 - ethnische Herkunft, Rasse, Nationalität,
 - religiöse Orientierung, Weltanschauung.

Herkunftsländer von Migrant(inn)en

- Die meisten Personen mit Migrationshintergrund stammen aus der Türkei (18,3%), gefolgt von Polen (9,4%), der Russischen Föderation (7,4%) und Italien (4,6%).
- 1,4 Mio. (Spät-)Aussiedler kommen aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion – aus der Russischen Föderation (601.000), Kasachstan (567.000), Polen (598.000) und Rumänien (231.000).

Statistisches Bundesamt 2013

- In den vergangenen zwei Jahren ist die Zahl der Flüchtlinge und Asylbewerber in Deutschland rapide gestiegen. Die Bundesregierung rechnet mit 800.000 Asylbewerbern im Jahr 2015 (Spiegel Online 23.08.2015).

Hauptherkunftsländer von Asylbewerbern 2014



STAND: JULI 2014



Quelle: BAMF

Religionen in Deutschland

- Laut Angaben des statistischen Bundesamtes setzt sich die deutsche Bevölkerung aus 30,8 Prozent Katholiken, 30,2 Prozent evangelischen Christen (insgesamt ca. **48 Mio. Christen**) und 38,8 Prozent Vertreter anderer Religionen oder Menschen ohne Konfession zusammen (Statistisches Bundesamt 2013).
- In Deutschland leben ca. **4 Mio. Muslime**. Sie stammen aus 50 Ländern der Welt, darunter 2,5 Millionen aus der Türkei. Die Muslime in Deutschland sind keine homogene Gruppe – die überwiegende Mehrheit der Muslime (fast 75 Prozent) ist sunnitisch, danach folgt die Gruppe der Aleviten und der hauptsächlich aus Iran stammenden Schiiten (Deutsche Islam Konferenz 2014).

Umgang mit der Diversität in Unternehmen

Diversity Management ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Beschäftigten beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzt.

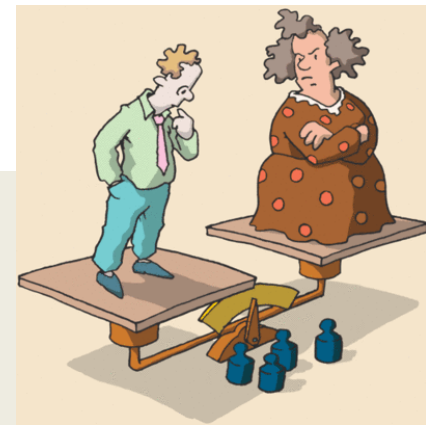


Strategien im Umgang mit der Diversität



Je nach Entwicklungsphase des Diversity Managements werden verschiedene Strategien und Instrumente umgesetzt.

Strategie 1: Menschen sind gleich



- Strategie: keine Diskriminierung, Gleichbehandlung.
- Praktische Umsetzung: Einhalten des AGG.
- AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) wurde in Deutschland 2006 eingeführt und verbietet jegliche Benachteiligungen aufgrund folgender personenbezogener Merkmale: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität.

Problematik: Gleiche Aufgaben für alle?



Strategie 2: Menschen sind verschieden

- Strategie: Legitimation der Unterschiede.
- Praktische Umsetzung: individuelle Arbeit mit einzelnen Zielgruppen.

Menschen haben verschiedene Prioritäten, Werte und Motive. Diversity Management will diese Vielfalt berücksichtigen.

Beispiele

- Spezielle Maßnahmen für ältere Beschäftigten (Gesundheitsförderung), für Frauen (Teilzeit), für Zuwanderer (Sprachkurse) u.a.
- Marktsegmentierungsstrategien: ethnische und Altersgruppen als Zielgruppen, die als eigenes Kundensegment bearbeitet werden (z. B. türkischstämmige Verkäufer(innen) für türkischstämmige Klientel, Seniorenmarkt u.a.)

Strategie 3: Unterschiede sind gut

- Strategie: Diversity als Quelle für Synergie.
- Praktische Umsetzung: von der Vielfalt der Belegschaft profitieren, von einander lernen.
- Mitarbeiter(innen) mit verschiedenen Identitäts-hintergründen, Kompetenzen und professioneller Ausrichtung werden gezielt eingesetzt.
- Arbeitsteams werden bewusst heterogen zusammengestellt.

Voraussetzungen für die Strategie 3

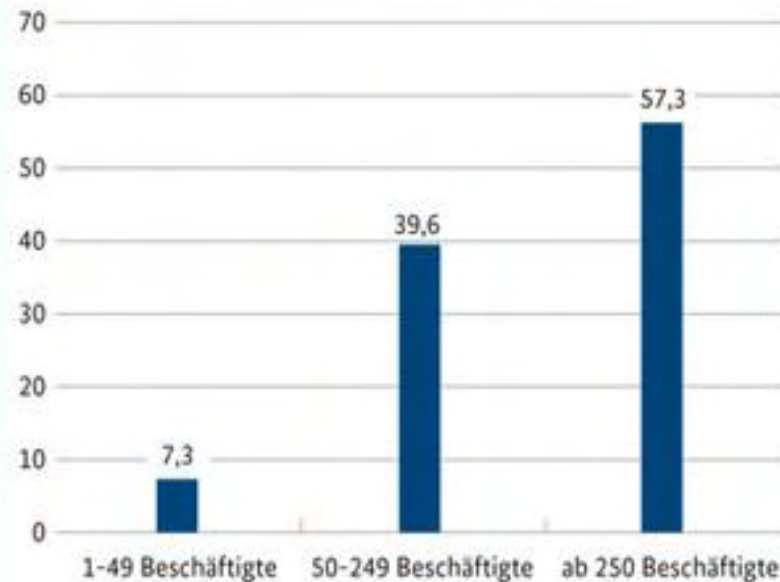
- Wertschätzung, Förderung und Nutzung von Unterschieden als gelebte Unternehmenskultur,
- Integration aller Organisationsmitglieder in informelle Netzwerke,
- Abwesenheit institutionalisierter Vorurteile und Diskriminierung in personalpolitischen Maßnahmen,
- konstruktiver Umgang mit Konflikten zwischen unterschiedlichen Gruppen und proaktives Diversity Management,
- gemeinsames Problemlösen und Lernen, Wissens- und Erfahrungsaustausch.

Status quo der kulturellen Diversität in Unternehmen

Relevanz der Diversity-Dimensionen in den DAX 30-Unternehmen 2014
(Köppel 2015)

1. Gender/Geschlecht
- 2. Kultur/Nationalität**
3. Alter

Große Unternehmen beschäftigen häufiger internationale Fachkräfte
(Unternehmen, die mindestens eine Person mit ausländischem Berufsabschluss beschäftigen, in %, 2012)



Quelle: BMWi-Qualifizierungsmonitor, 2. GIB-Welle 2012, Sonderauswertung

Fragestellungen zur Interkulturalität in Betrieben

- **Kulturelle Herkunft:** Welche ethnische Hintergründe haben unsere Beschäftigten? Was wissen wir über ihre unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen und Vorgehensweisen? Wie kann Sprachenvielfalt effizient genutzt werden? Was können wir von einander lernen? Wie können wir von dem multikulturellen Wissen der Mitarbeitenden profitieren?
- **Religionszugehörigkeit:** Welchen Religionen gehören die Beschäftigten unseres Unternehmens an? Wie gehen wir mit verschiedenen Religionen um – Akzeptanz und Bekanntgabe verschiedener Feiertage, Essensangebot in der Kantine, Tolerierung von religiösen Symbolen im Alltag? Was können wir von den Anhängern anderer Religionen lernen?

Wirtschaftlicher Nutzen kultureller Diversität in Unternehmen (Franken 2015)

- höhere Effizienz bei internationalen und interkulturellen Aktivitäten durch die Nutzung spezifischer Kulturkompetenzen,
- Verbesserung von Marketing und Kundenorientierung durch Einbeziehung von Diversity in die Marketingplanung und Erweiterung der Absatzmärkte,
- Steigerung der Kreativität und Innovationsfähigkeit durch individuelle Förderung von Talenten und Intensivierung des gegenseitigen Lernens und Wissensaustauschs,
- Höhere Motivation, Arbeitszufriedenheit, Identifikation und besseres Betriebsklima, folglich stärkere Personalbindung und geringere Fluktuation,
- Vorteile bei der Gewinnung qualifizierten Personals und Verbesserung des Arbeitgeberimage vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels.

Leistung von multikulturellen Teams

- Die Frage nach den Auswirkungen der Diversität auf die Teamleistung wird in der Forschung kontrovers beantwortet, da sich gemischte Gruppen sowohl durch Probleme und Leistungseinbußen als auch durch höhere Problemlösungskompetenz und Kreativität auszeichnen.
- Die Nach- und Vorteile gleichen sich aus, der Erfolg hängt vom **Management der Vielfalt** ab (Köppel 2007, Schneid et al. 2014).

Nach- und Vorteile interkultureller Teams

- Nachteile: Die soziale Kategorisierung und Bildung von In- und Out-Groups führt zu vermehrten Spannungen und Konflikten in der Zusammenarbeit, erschwert die Kommunikation und wirkt sich negativ auf die Arbeitsergebnisse aus.
- Vorteile: Heterogene Teams können zur Aufgabenerfüllung aus einem größeren Pool kognitiver Ressourcen schöpfen und besitzen so ein größeres Potenzial für Synergieeffekte.
- Je komplexer die Arbeitsaufgabe, desto sinnvoller ist eine heterogene Zusammensetzung der Gruppe, da für die Lösung die Integration verschiedener Informationen und Sichtweisen nötig ist (Schneid et al. 2014, S. 186-188).

Mehr Kreativität und Innovation

- Verschiedene Sichtweisen, Perspektiven, Kenntnisse und Erfahrungen sind eine Voraussetzung für Innovation und Kreativität.
- Dadurch, dass "Anderssein" als Vorteil und nicht als Gefahr gesehen wird, können neue Sichtweisen und Potenziale gewonnen werden.
- Management von multikulturellen Gruppen fördert die effektive Zusammenarbeit von Personen, nutzt spezifische Talente der Beteiligten, trägt zu besseren Leistungen und Zufriedenheit bei.



Erfolgsfaktoren für multikulturelle Teams

- Nicht die Vielfalt an sich, sondern das Management der Vielfalt macht multikulturelle Arbeitsteams erfolgreich.
- Eine bewusste Wahrnehmung und Offenlegung der Interkulturalität sind notwendig.
- Maßnahmen für Teambuilding und Personalentwicklung sind erfolgsentscheidend.

Vorteile eines bewussten Umgangs mit Vielfalt

- Keine Diskriminierung, Gleichbehandlung;
- reale Chancengleichheit;
- höhere Arbeitszufriedenheit, gutes Betriebsklima;
- Wertschätzung der Individualität, Förderung von Stärken und Talenten der Beschäftigten.



Empfehlungen für die Praxis

- Das Thema „kulturelle Diversität“ soll in die Personalstrategie eingebunden werden,
- operative Maßnahmen im Personalmanagement (Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Führungskräftebildungen und Teamtraining),
- Diversityorientierte Führung als Basis für die erfolgreiche Umsetzung,
- interne Unternehmenskommunikation als Rahmen, um alle Hierarchieebenen zu erreichen und für das Thema zu sensibilisieren.

Ausblick

- Die Vielfalt der Gesellschaft wird weiterhin zunehmen.
- Unternehmen können kulturelle Diversität zu ihrem Wettbewerbsvorteil machen.
- Dafür sollte Diversity thematisiert und intensiv kommuniziert werden.
- Es reicht nicht aus, kulturelle Vielfalt zu tolerieren, man sollte sie wertschätzen.
- Ein gezieltes Management der kulturellen Diversität bringt Vorteile sowohl für Unternehmen als auch für die Beschäftigten. Eine gelebte Chancengleichheit kommt mit dem wirtschaftlichen Nutzen einher.

Quellenverzeichnis

1. Franken, S. (2015): Personal: Diversity Management, Studienwissen kompakt, Springer Gabler Verlag, Wiesbaden.
2. Köppel, P. (2007): Konflikte und Synergien in multikulturellen Teams, Dissertation, Gabler Verlag, Wiesbaden.
3. Köppel, P. (2015): Diversity Management in Deutschland 2014: Ein Benchmark unter den DAX 30-Unternehmen. Broschüre, www.synergyconsult.de.
4. Schneid, M., Isidor, R., Steinmetz, H., Kabst, R., & Weber, H. (2014). Der Einfluss der Teamdiversität auf die Teamleistung. Eine Metaanalyse. In: DBW Die Betriebswirtschaft 74. Jahrgang 2014, Heft 3, S. 183-210.
5. Statistisches Bundesamt (2013): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2012. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?__blob=publicationFile.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen, Kommentare, Meinungen?



Bildquelle: http://www.foerderverein-eichenau.de/pic/foto_vielfalt.jpg

Kontakt und weitere Informationen:

Prof. Dr. Swetlana Franken swetlana.franken@fh-bielefeld.de
www.fh-bielefeld.de/fb5/franken

Interaktive Übung: Interkulturelle Kompetenz und eigene Wertvorstellungen

Diana Bursy,
Trainerin für interkulturelles Management,
Mitinhaberin von IKS-Heidelberg





Interkulturelle Kompetenz und eigene Wertvorstellungen

-Interaktive Übung-

Eisberg Theorie

Oberflächen-Kultur

(Verhalten)

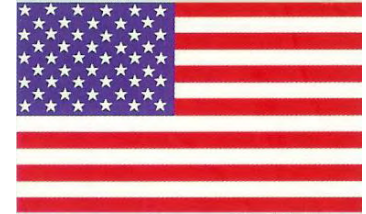
- Sprache
- Sitten
- Essen
- Kleidung
- Kunst
- Musik
- Feste

Tiefen-Kultur

(Werte)

- Erwartungen
- Normen
- Werte
- Glaubenssätze
- Annahmen





Kulturelle Werte der U.S.A.

- Gleichheitsdenken
- Handlungsorientierung
- Leistungsorientierung
- Individualismus
- Gelassenheit
- Soziale Anerkennung
- Interpersonale Distanzminimierung

„Show and Tell“

- Positive gegenseitige Bestätigung
- Positive Selbstdarstellung
- Umgang mit Kritik



Interaktive Übung: Wertorientierungen

20 Minuten in Kleingruppen:

- Bilden Sie je Sitzreihe eine Gruppe
 - Was haben Sie in Ihrer Kindheit an Werten gelernt, also „was richtig ist“, das **heute noch** für Sie **wichtig und relevant** ist?
 - Wie spiegelt sich diese Wertorientierung im Verhalten wider?
- Schreiben Sie auf die Metaplankarten Ihr Länderkürzel, je eine Wertorientierung und ein Verhalten, das diese Wertorientierung sichtbar macht.
- z.B. D Pünktlichkeit: 5 Minuten vor Beginn eines Meetings am Sitzplatz sein

20 Minuten im Plenum:

- Jede Gruppe stellt 2 Karten vor und berichtet über Ihre Erfahrungen bei der Übung.



Kulturelle Vielfalt in der chemischen Industrie

Ulrike Rudolphi,
Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie
(CSSA)





Kulturelle Vielfalt in der chemischen Industrie

Ulrike Rudolphi, CSSA

Sozialpartner-Fachtagung
10. September 2015



Dialog mit und in den Betrieben der chemischen Industrie

1. Energien verbinden: Wer sind unterstützende Akteure?



- **Diversity-
Management**
- **Betriebsräte**
- **Personalleitung/
Personalentwicklung**
- **Führungskräfte**
- **Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter**

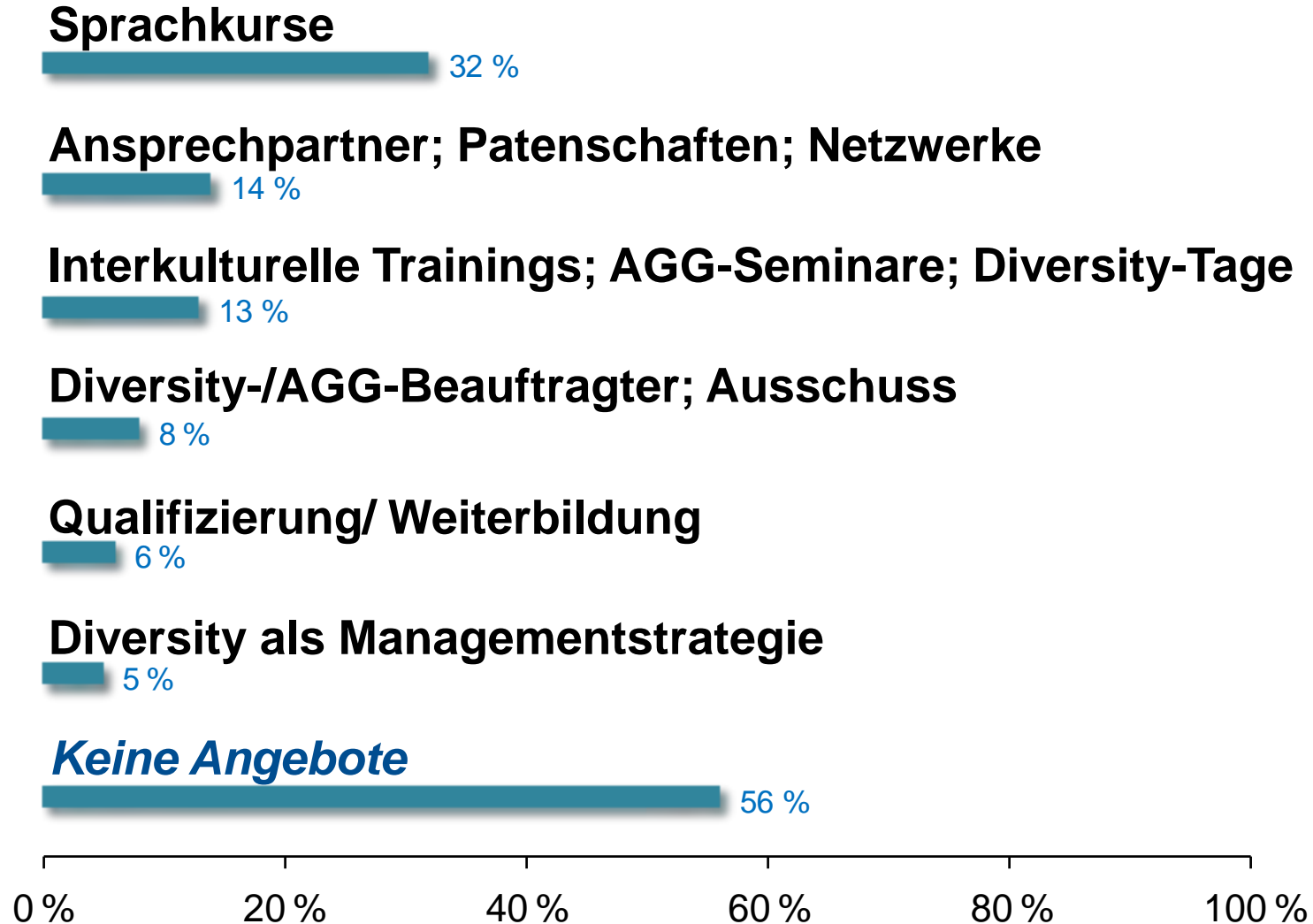
2. Bestandsaufnahme: Wo stehen wir?

- **Fragebogenaktion (5 Leitfragen):**
 1. Anteil MA mit Migrationshintergrund
 2. Nationalitäten
 3. Initiierte Angebote
 4. Herausforderungen
 5. Gewünschte Unterstützung
- **Zielgruppe:**
Personalleiter, Betriebsräte, Fach- und Führungskräfte
- **Ansprache:**
E-Mail Verteiler von CSSA, BAVC und IG BCE



Wie kulturell vielfältig ist unsere Belegschaft?





3. Maßnahmenentwicklung: Wie können wir unterstützen?

Polycasa, Mainz: „Man muss es ganz einfach machen“

- Weiterbildungskonzept:
nicht nur erklären, sondern vor
allem viel zeigen
- Probleme frühzeitig ansprechen
- Keine „geschlossenen“
Gesellschaften





Die CSSA ist eine Stiftung der Chemie-Sozialpartner



www.cssa-wiesbaden.de

Gute Praxis: Merck KGaA, Darmstadt

Christian Burgemeister, Koordinator der
International Community, Director/Group
Procurement/PO-Integration



International Community @Merck

Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA)

September 2015

Christian Burgemeister



My professional background



Joined Merck KGaA in 2011

Director in Group Procurement

Co-founder & member of managing team of the “*International Community @ Merck*”

Worked and/or studied in

- Germany
- Italy
- Thailand
- India
- South Africa

Prior to Merck work experience in Utilities Industry, Consulting and Media Business

Joint Master Degree from Universities in South Africa, India and Germany.

Bachelor in Business Administration from DHBW University, Mannheim.



My life outside of work ...



Lives in Frankfurt

Married, 2 children

Half of our family lives in Mexico City as my wife is Mexican



Loves practicing foreign languages

Likes sports (Triathlon & Soccer), reading and “being a host”

Quote

“Enthusiasm is the mother of effort, and without it nothing great was ever achieved.” – Ralph Waldo Emerson





**Healthcare, Life Science &
Performance Materials**

1668 gegründet

66 Länder

39.000 Mitarbeiter

ca. 9.000 in Darmstadt

1,7 Mrd € für Forschung und Entwicklung 2014

11,3 Mrd € Umsatzerlöse 2014

International Community @Merck

From “How it all started ...”

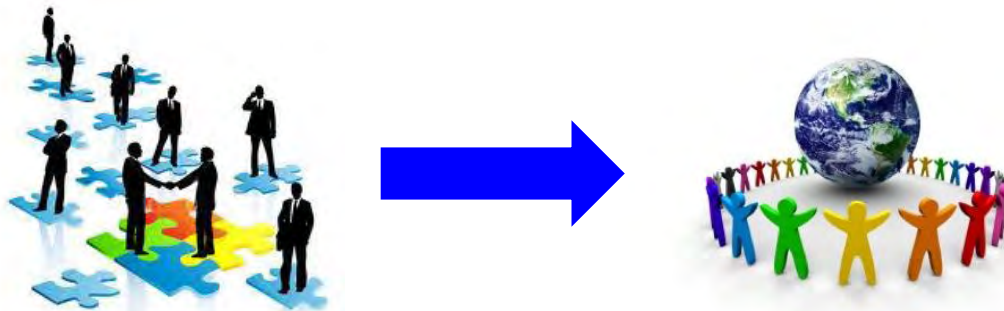
- It all started back in late 2011 when a French colleague invited 15 of her international Merck colleagues for a dinner
- Talking about their experiences as an international employee in Darmstadt they figured out that
 - Merck Darmstadt Headquarters was very German (e.g. employee restaurant, safety signs, site communications)
 - It is quite a challenge to quickly find a network in a traditional German company
 - Living in Germany/ Darmstadt can be challenging at times, e.g. children day care, health care, GEZ et all, cultural habits
- An idea was born



...to our Vision for a large network 350+ members from 50+ nationalities

We bring together and connect internationally-minded people:

- To help new Merck Darmstadt colleagues to have
 - a soft landing into German and Merck culture with support of local colleagues
 - immediate access to others in a similar situation to share information / experiences
- To foster networking across all departments and business divisions at Merck
- To promote cultural diversity at Merck's Global Headquarters
- To make Merck a preferred choice for international talent
- To have some fun!



Everyone is
welcome!

Common experience of our international colleagues drives our mission

Informal Network



Promote info for “daily needs”



Social Events/ Orientation



International & inclusive Head Office



Our Mission: transform a social group to add value for its members and Merck

International Community creates sustainable value for Merck...

Informal Network

Immediate access to cross-functional network

→ Ability to reach beyond hierarchy; source of input from the community

Driving Innovation

Promote info for “daily needs”

Easy access to essential information create stability & reduce potential frustration

→ Happy international employees less-likely to leave Merck

Retaining Talent

Social Events/ Orientation

International arrivals focus quicker on work rather than resolving “settling-in” issues

→ Happy families don’t put extra pressure on employee who can concentrate more on the job

Working Effectively

International & inclusive Head Office

Intercultural experience for local employees

→ Increases intercultural soft-skills & strengthens diversity

Supporting Diversity & Inclusion



...and after almost 4 years of existence we need to change a bit to reach the next maturity level

1 New Structure



- Give the community **more organizational structure**, e.g. let the members elect a committee that temporarily manages the IC
- Have **clearer roles and responsibilities** within the committee (e.g. person for events, - for registration, - as a leader)
- Motivate **members to take a more active part**, e.g. by creating subgroups (cooking group, soccer group, etc.)
- Support to **create a global footprint** of the network, e.g. in the US, China, etc.








2 Adapt Focus



- Organize more **events and offers for families**, e.g.
 - Support the dual career network
 - Work on a Children Exchange program
- Pro-actively offer **intercultural consulting** to HR (mobility) and the business (e.g. Nantong project,)
- Include **more meaningful activities (e.g. charity)** in our portfolio

Thank you very much for your attention!

What drives our commitment to the International Community @Merck?

Core team		Experience and motivation
Christian Burgemeister Group Procurement		I wanted to continue my intercultural experiences from longtime stays abroad in different countries and at the same time network with open minded people across the company . At the same time I had the feeling that we can really make a difference with our initiative - which motivates a lot.
David Wills Group Information Systems		Opportunities were limited to network within Darmstadt , until on a Merck course I met Cecile Schott. Tapping into her network was the birth of the international community. We struggled to cope with the whole German system, and HR help was goodwill rather than planned . I wish to help others in similar situations.
Clelia Bonadei Merck Serono, DRV-D		I have been living in this country for nine years and, seeing international colleagues facing the same issues I had to cope with when I moved to Germany in 2004, I have decided to give my contribution.
Mercedes Molina Aceituno Group Accounting		Being in contact with people from different cultures keeps me open-minded. This is what I get out of this network and my investment is time and the goodwill to help with my experience of 16 years in this nice adopted country! My motivation: I strongly believe that we create value for Merck and ourselves .
Michael Rothermel Merck Millipore		During 15 years with Merck, I have been always in contact with colleagues from other countries and I worked as a foreigner for Merck in the Americas. Besides getting to know people from different cultures , my motivation is to support and facilitate the integration for colleagues moving to Darmstadt.
Erika Villavicencio Group Information Systems		3 year ago I decided to move from Merck Peru to Merck KGaA. I found out that working at the head quarter and living in Darmstadt was not so easy as expected. Finding colleagues with international mind set and common interest helped me to integrate myself faster in the working and cultural environment .
Michelle Peters Merck Millipore		New in Darmstadt, it is exciting for me to see the large network of international colleagues. I appreciate the opportunity to get help and to help others in integrating and enjoying this international headquarters.

Gute Praxis: Spezialaminfabrik, BASF SE Ludwigshafen

Ulrich Köhler, Betriebsleiter Spezialaminfabrik,
Yusuf-Ziya Yüksel, Vertrauensmann Schicht A



Chemie-Stiftung
Sozialpartner-Akademie
(CSSA)

Einbeziehung und Vielfalt in der Spezialaminfabrik

150 Jahre

 **BASF**
We create chemistry

BASF Ludwigshafen, Dr. Ulrich Köhler, Yusuf Ziya Yueksel

Spezialaminfabrik

Steckbrief eines von 110 Betrieben am Standort Ludwigshafen

150 Jahre




Gründung	1999 (Zusammenschluss Fettalkohol- + Anilin-Fabrik)
Erste Genehmigung („Vaseline“)	9.1.1941
Mitarbeiter	hohe zweistellige Zahl, ca. 25% Migrationshintergrund
Produktionsanlagen	13
Produkte	etwa 45 u.a. für Körperpflege, Pharma, Pflanzenschutz, Kunststoffe
Produktionsmenge	im hohen fünfstelligen Bereich
Unsere Aufgaben	Synthese und Destillation groß-, mittel- und kleinvolumiger Amine Lagerung und Verteilung von Produkten eigener und anderer Geschäftseinheiten
Technologien	Suspensions- und Festbetthydrierungen kontinuierliche und diskontinuierliche Destillationen Handhabung von Schmelzen enzymkatalysierte Racematspaltung
Organisatorische Zugehörigkeit	Unternehmensbereich Intermediates

Spezialaminfabrik

Herausforderungen und mögliche Antworten

150 Jahre

 **BASF**
We create chemistry

- 
- Immer schnellere Veränderungen am Markt
 - Weiterentwicklung der Technologien, höhere Komplexität
 - Informations- und Regelflut
 - Ständig steigende Anforderungen und mehr Verantwortung für den Einzelnen
 - Arbeitsverdichtung
- Vielfalt als Chance und Stärke begreifen
 - Innerbetrieblichen Information und Kommunikation verbessern
 - Instrumente zur Einbeziehung aller einführen und einsetzen
 - Konkrete Maßnahmen durchführen und Zeichen setzen

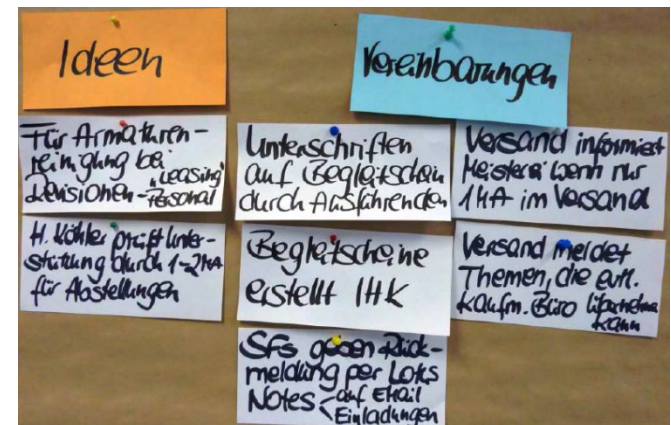
Spezialaminfabrik

Innerbetriebliche Kommunikation

150 Jahre

 **BASF**
We create chemistry

- Regelmäßige 4-Augengespräche mit betrieblichen Führungskräften, Vertrauensleuten und Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten
- Monatliche „Schichtinfo“ mit Diskussion der aktuellen Themen
- Regelmäßige „Tagschichtinfo“
- Mindestens 2 Vertrauensleutebesprechungen, 2 Schichtführerbesprechungen, 1 Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten-Erfahrungsaustausch im Jahr
- Regelmäßige Erfahrungsaustausche von KVP-Sprechern und Qualifikationstrainern
- Wenn notwendig zusätzliche Informations- und Austauschrunden



Spezialaminfabrik

Konkrete Maßnahmen und Beispiele

150 Jahre

 **BASF**
We create chemistry

- Führungs-Workshop zum Thema Einbeziehung und Vielfalt mit Arbeit & Leben – Gesellschaft für Beratung und Bildung
- Tag der offenen Tür mit Veranschaulichung der Herkunft aller Mitarbeiter
- Berücksichtigung der verschiedenen Religionen bei der Menü-Auswahl bei Sommerfesten und Weihnachtsfeiern
- Interkultureller Kalender auch mit den nicht-christlichen Feiertagen
- Schicht- und funktionsübergreifende Erarbeitung eines betrieblichen Selbstverständnisses in der Zusammenarbeit der Spezialaminfabrik



Spezialaminfabrik

Entwicklung eines betrieblichen Selbstverständnisses

150 Jahre



Unsere Stärken



Unser Betriebsklima



Unsere Herausforderungen



Zusammenarbeit mit unseren Partnern



Unser Auftreten

Funktions- und Hierarchie übergreifender Workshop

Schichtführer- und Vertrauensleutebesprechung

Inkraftsetzung über „Schichtinfo“

Spezialamin-Fabrik – Unser Selbstverständnis

Unsere Stärken

Wir leben Sicherheit zuerst.
Offenheit und Bereitschaft zur Veränderung sowie unsere Fachkompetenz sind die Grundlage für unseren Erfolg.
Wir pflegen den Dialog auf Augenhöhe (z.B. SoSechtInfo, VL-/DF-Besprechungen, KVP-Teams, ...).

Unser Betriebsklima

Wir sehen den gemeinsamen Erfolg und tragen zu einer positiven Stimmung bei.
Wir arbeiten respektvoll mit unseren Kollegen zusammen und bewältigen unsere wechselseitigen Aufgaben gemeinsam. Ein gutes Team ist uns wichtig.
Vielfalt und Einbeziehung aller sind wichtige Faktoren in unserem Betrieb (Alter, Geschlecht, Herkunft, Ausbildung, ...).

Unsere Herausforderungen

Wir arbeiten ständig an Veränderungs- und Verbesserungsprozessen.
Wenn es die Situation erfordert, sagen wir auch Nein und begründen dies.
Wir arbeiten an einer entgegengebrachten und wahrgenommenen Wertschätzung für alle Kollegen (Produktion, Versand und Handwerker, untereinander und durch die Führung).
Die rechtzeitige Einarbeitung von Azubis und die Gestaltung von Arbeitsplätzen im Sinne von GfW sind uns wichtig.

Zusammenarbeit mit unseren Partnern

Wir unterstützen unsere Partner innerhalb und außerhalb von CIA kompetent, hilfsbereit und zuverlässig.
Unsere Partner können auf uns zählen.

Unser Auftreten

Wir bewältigen unsere abwechslungsreichen und vielfältigen Aufgaben qualifiziert und gewissenhaft.
Wir handeln offen und flexibel, bringen alle unser Wissen ein und leisten unseren Beitrag zum Ergitnis der Einheit.



Spezialaminfabrik

Unser Selbstverständnis (1/2)



Unsere Stärken

Wir leben Sicherheit zuerst.

Offenheit und Bereitschaft zur Veränderung sowie unsere Fachkompetenz sind die Grundlage für unseren Erfolg.

Wir pflegen den Dialog auf Augenhöhe (z.B Schichtinfo, VL-/SF-Besprechungen, KVP-Teams, ...).



Unser Betriebsklima

Wir sehen den gemeinsamen Erfolg und tragen zu einer positiven Stimmung bei.

Wir arbeiten gerne mit unseren Kollegen zusammen und bewältigen unsere vielseitigen Aufgaben gemeinsam.

Ein gutes Team ist uns wichtig.

Vielfalt und Einbeziehung aller sind wichtige Faktoren in unserem Betrieb (Alter, Geschlecht, Herkunft, Ausbildung...).



Unsere Herausforderungen

Wir arbeiten ständig an Veränderungs- und Verbesserungsprozessen.

Wenn es die Situation erfordert sagen wir auch Nein.

Wir arbeiten an einer hohen entgegengebrachten und wahrgenommenen Wertschätzung für alle Kollegen (Produktion, Versand und Handwerker, untereinander und durch die Führung).

Die rechtzeitige Einarbeitung von Azubis und die Gestaltung von Arbeitsplätzen im Sinne von Generations@Work sind uns wichtig.

Spezialaminfabrik

Unser Selbstverständnis (2/2)

150 Jahre



Zusammenarbeit mit unseren Partnern

Wir unterstützen unsere Partner innerhalb und außerhalb von CIA kompetent, hilfsbereit und zuverlässig. Unsere Partner können auf uns zählen.



Unser Auftreten

Wir bewältigen unsere abwechslungsreichen und vielfältigen Aufgaben qualifiziert und gewissenhaft.

Wir handeln offen und flexibel, bringen unser Wissen ein und leisten unseren Beitrag zum Ergebnis der Einheit

150 Jahre



We create chemistry

IV. Fotodokumentation







Fotos: Marion Hackenthal, IG BCE

Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA)
Kreuzberger Ring 70
65205 Wiesbaden

Tel.: 0611 / 970098-0
Fax: 0611 / 970098-16
e-Mail: service@cssa-wiesbaden.de
Web: www.cssa-wiesbaden.de

Die CSSA ist eine Stiftung der Chemie-Sozialpartner



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

