

Diversity- und Disability-Management bei Ford

Der Denkansatz »Vielfalt« (Diversity) von Ford erlaubt es, die Unterschiede der Mitarbeiter als Chance für das Unternehmen zu begreifen. Dies gilt auch für seinen Umgang mit leistungsgewandelten Mitarbeitern. Die meisten Menschen assoziieren mit »Behinderung« (Disability) eine sichtbare Einschränkung, wie zum Beispiel einen Rollstuhl. Der Diversity-Ansatz von Ford betrachtet Behinderung aus einer viel breiteren Perspektive: Es geht um die Prävention von Behinderungen und die Integration von Mitarbeitern mit sichtbaren und nicht sichtbaren Behinderungen. Alle im Unternehmen tragen dafür Verantwortung, mit Unterstützung der firmeneigenen Disability-Beauftragten. Mehr als 95 Prozent aller Behinderungen entstehen erst im Laufe des Lebens. Mit zunehmendem Alter nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, eine Behinderung zu erleiden. Da Unternehmen immer mehr mit einer alternden Belegschaft zu tun haben, muss »Alter« als eine Diversity-Dimension in besonderer Weise berücksichtigt werden.

Das Disability-Management von Ford hat die Aufgabe, für jeden betroffenen Mitarbeiter den richtigen Arbeitsplatz zu finden. Dafür werden zunächst die Mitarbeiterkompetenzen identifiziert. Dem werden die Arbeitsanforderungen gegenübergestellt. Anschließend können die Anforderungen angepasst und die notwendigen Fähigkeiten trainiert werden.

Disability-Management wird zunehmend wichtiger, um in einer alternden Gesellschaft eine maximale Leistung der Mitarbeiter in allen Lebensphasen sicherzustellen. Durch die Einführung des Disability-Managements konnte das Unternehmen 500 Mitarbeiter wieder in die Produktion integrieren.

Das Disability-Management von Ford ist weniger an dem interessiert, was die Menschen nicht mehr können, sondern daran, welche Fähigkeiten sie noch besitzen. Dieser positive Ansatz hat das Disability-Management zu einem großen Erfolg für beide Seiten gemacht – für die Mitarbeiter und für das Unternehmen. Dieses Modell spricht auch die Frage der Arbeitsplatzsicherung bis zur Verrentung an, ein Thema, das wegen eines alternden Arbeitsmarktes zunehmend Herausforderungen an die Unternehmen stellt.

2004 wurde das Disability-Management-Team mit dem Sonderpreis »Gesünder arbeiten bis zur Rente« ausgezeichnet, der von Industrieorganisationen, Sozialpartnern, Krankenversicherungsgesellschaften und dem Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen verliehen wird.





Ford Motor Company beschäftigt rund 300 000 Mitarbeiter weltweit in 100 Herstellungsbetrieben und vermarktet Automobile auf 200 Märkten auf sechs Kontinenten. Zu den Kern- und angegliederten Automarken des Unternehmens gehören Aston Martin, Ford, Jaguar, Land Rover, Lincoln, Mazda, Mercury und Volvo. Der Umsatz der Ford Motor Company 2004 belief sich auf über 170 Milliarden Dollar. Das sind 7,2 Milliarden Dollar mehr als im Vorjahr. Diese Schlüsselzahlen unterstreichen die Stellung von Ford als globales Unternehmen und damit die Bedeutung einer aktiven Diversity-Strategie. Sie steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie, unterstützt die Markenstrategie und bezieht gesellschaftliche Veränderungen mit ein, die zu einer zunehmenden Herausforderung für Unternehmenskultur und kollektive Leistung werden.



Vielfalt

Vielfalt ist eine Stärke unseres Unternehmens. Ein darauf ausgerichtetes Management ist seit Jahren Eckpfeiler der weltweiten Unternehmenskultur von Ford. Sie beinhaltet vor allem Achtung und Wertschätzung für jeden Mitarbeiter, unabhängig von seiner Nationalität, Religionszugehörigkeit, sexuellen Identität oder Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe. Unsere Unternehmenspolitik »Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz« unterstreicht den Geist von Partnerschaft beim Erreichen von wirtschaftlichen Unternehmenszielen. Ford hat erkannt, dass die Förderung von Fairness und Rücksicht am Arbeitsplatz auf das Unternehmen positiv zurückwirkt. Unsere Reputation als guter Arbeitgeber ist unser Kapital für die Zukunft.

Rainer Ludwig
Arbeitsdirektor
Ford-Werke GmbH/Ford Deutschland