

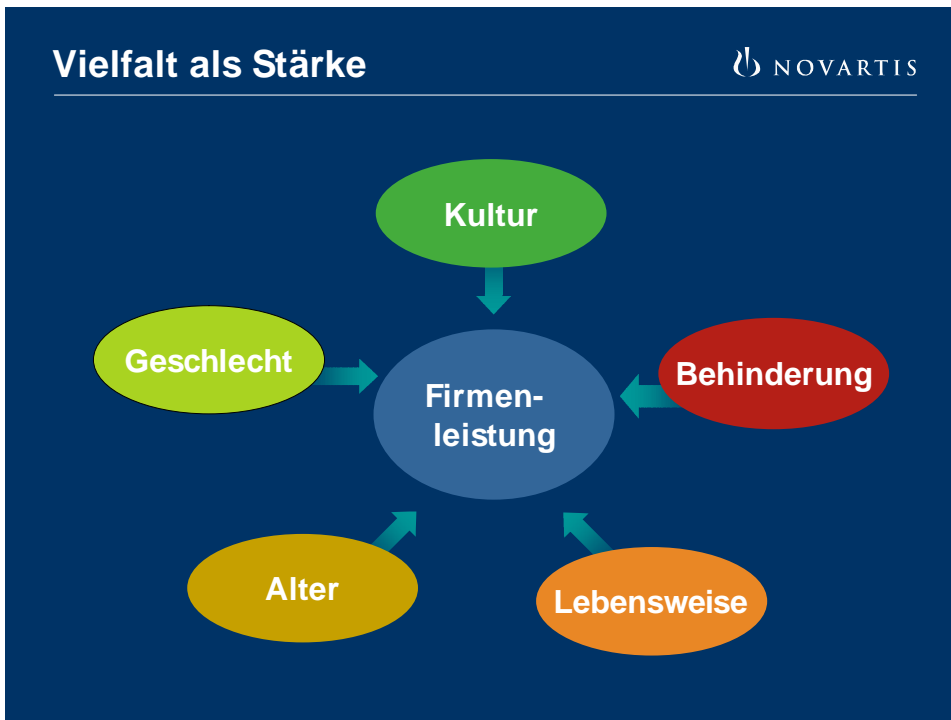
Sensibilisierung bei Lehrlingen – ein Beispiel

Dr. Kathrin Amacker, Head Diversity Novartis Switzerland

Vielfalt als Stärke

Novartis ist überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens beiträgt. Gelebte Diversity führt zu verbesserter Integration aller Mitarbeitenden, zu mehr Innovation in Forschung und Entwicklung wie auch zu mehr Kundennähe in Marketing und Verkauf. Novartis definiert diese Vielfältigkeit nach den Themenfeldern Kultur, Geschlecht, Alter, Lebensform und Behinderung. Sexuelle Orientierung ist dem Bereich Lebensform zugeordnet.

Diversity als unternehmerische Stärke



Seit 2000 gibt es bei Novartis mit dem Verein „Pink Molecules“ eine interne Interessengruppe von homosexuellen Angestellten. Novartis portraitierte „Pink Molecules“ bereits mehrmals in der firmeneigenen Hauszeitung und unterstützte eine Bekanntmachungsaktion in den eigenen Personalrestaurants. „Pink Molecules“ wird im Novartis Vademecum vorgestellt.

Als Sponsor unterstützt Novartis die Schweizer Broschüre „Queer in Job“ wie auch die Basler Diversity Konferenz „Vielfalt produktiv nutzen“ vom 25. Mai 2004.

Unterschiedlichkeiten in der Belegschaft bieten nicht nur Chancen, sie bergen auch Konfliktpotential. Dem wollen wir als Arbeitgeber Rechnung tragen mit präventiven und regulierenden Massnahmen.

Präventive und regulierende Massnahmen

Als wichtigste präventive Massnahme postuliert Novartis einen Anti-Diskriminierungsartikel im firmeneigenen Verhaltenskodex, der weltweit für alle Mitarbeitenden gültig ist. Im Jahr 2003 erfolgte mittels eines e-Learning Tools die Schulung des Verhaltenscodex für alle Mitarbeitenden der Division Pharma weltweit. Für die Mitarbeitenden der Division Consumer Health ist diese weltweite Schulung im 2004 durchgeführt.

e-Learning Tool für Novartis Verhaltenskodex



The image shows a screenshot of the Novartis Code of Conduct eLearning tool interface on the left, which includes a navigation menu and content sections. On the right is a promotional graphic for the tool, featuring the Novartis logo, the text 'code of conduct commitment and practice', '理解と実践' (Understanding and Practice), 'Novartis Kodex verstehen und danach handeln' (Understand the Novartis Code of Conduct and act accordingly), and 'Quiz + Edutainment on the web' (Quiz + Edutainment on the web). The graphic also shows a person using a laptop.

Novartis thematisiert Homosexualität im Kontext von Diversity und Chancengleichheit in Schulungen und Weiterbildungen der Belegschaft. Sexuelle Orientierung wird in verschiedenen Novartis internen Broschüren für die Angestellten wie auch im Pensionskassenreglement expressis verbis genannt.

Regulierende Massnahmen bei diskriminierendem Sachverhalten sind Coaching, Konfliktmanagement und Mediation für Einzelpersonen und Teams, aber auch disziplinarische Massnahmen wie Verweis, Verwarnung, Versetzung und in begründeten Fällen auch Entlassung.

Um Diversity in der Organisation zu verankern, werden die einzelnen Themenbereiche in konkrete Projekte, Initiativen und Aktionen gefasst.

Sensibilisierungsaktion Homosexualität

Auf Initiative des Verein „Pink Molecules“ führte Novartis im Oktober 2001 eine Sensibilisierungsaktion zum Tabuthema Homosexualität durch. Zielgruppe waren zwei Lehrlingsklassen mit insgesamt 25 jugendlichen Personen. In Zusammenarbeit mit dem Erwachsenenbildner Werner Baumann wurde ein 3-stündiges Schulungsmodul ausgestaltet.

Ziel dieses Moduls war es, dass die jugendlichen Teilnehmenden über Homosexualität als Tabuthema sprechen. Was macht es schwierig, über Sexualität und Homosexualität zu sprechen?

Welches sind Informationen und welches Fehlinformationen über gleichgeschlechtliche Liebe? Damit sollen die Teilnehmenden eine konkrete Vorstellung vom etwas abstrakten Begriff Diversity erhalten.

In der Vorbereitung wurden als Alternativen zum gewählten Schulungsmodul z.B. ein Theaterstück oder eine Diskussionsrunde mit homosexuellen Lehrkräften diskutiert.

Aufbau des Schulungsmoduls

ZEIT	INHALT	DAUER	FORM
08.00 Uhr	Einführung Vorstellen, Ziele, Programmübersicht Vereinbarungen (Freiwilligkeit, Diskretion) Vorstellungsrunde	15 Min	Plenum
08.15 Uhr	Definition Was hat „Diversity“ mit Homosexualität zu tun?	15 Min	Plenum
08.30 Uhr	Fragespiel Als Eisbrecher, separates Blatt, mit Aufstehen	25 Min	Plenum
08.55 Uhr	Plakate erstellen <i>Frauen und Männer getrennt</i> Fragen zu sexuellem Wissen, Erfahrungen, Kommunikation mit Erwachsenen. Kennst Du jemand, der schwul, lesbisch ist? <i>Frage an Männer:</i> Du hast einen Freund. Eines Tages sagt er dir, das er auf Männer stehe. Wie reagierst du? <i>Frage an Frauen:</i> Du hast eine Freundin. Eines tages erzählt sie dir, dass sie sich in ein anderes Mädchen verliebt hat. Wie reagierst du?	20 Min	Halbgruppen
09.15 Uhr	PAUSE	15 Min	
09.30 Uhr	Präsentation der Plakate <i>Frauen/Männer wieder zusammen</i>	15 Min	Plenum
09.45 Uhr	Dampf ablassen Teilnehmende sind allein im Raum. Sie schreiben auf ein grosses Blatt, was sie gehört haben über schwul und lesbisch sein	10 Min	Werkstatt
09.55 Uhr	Begriffe erklären	20 Min	Plenum
10.15 Uhr	PAUSE	5 Min	
10.20 Uhr	Interview Moderator & Betroffene Wie war es für Dich als Jugendliche/r als du gemerkt hast, dass du dich mehr zum eigenen Geschlecht hingezogen fühlst? Was ist gut am lesbisch oder schwul sein? Was ist schlecht? Was wünschst du Dir? Fragen von Teilnehmenden	40 Min	Podium
11.00 Uhr	Abschluss und Feedback Plakat, Fragebogen, Abschluss	15 Min	Plenum
11.15 Uhr	ENDE		

Nach rund 2 Monaten füllten die Teilnehmenden erneut einen Fragebogen zum Schulungsmodul aus. Die Auswertung machte deutlich, dass diese Sensibilisierungsaktion zwar haften geblieben ist, aber nur als Auftakt zu einem Veränderungsprozess im Umgang mit Homosexualität zu verstehen ist.

Mögliche Kontakte

ABQ Schulprojekt
Gleichgeschlechtliche Liebe
Postfach 360
3000 Bern 11
abq@abq.ch

Werner Baumann
Erwachsenenbildner SVEB II
Kanzleistrasse 63
8004 Zürich
Tel 01 242 77 74
Werner.b@forumtheater.com