

Diversity.  
Vielfalt als Stärke



- 2 Vorwort: Ulrich Schumacher, Dieter Hinkelmann
- 4 Diversity bedeutet Vielfalt, und Vielfalt braucht Individualität
- 6 Erfolg braucht Planung – Diversity Council Ford Deutschland

#### Diversity und Mitarbeitergruppen

- 8 Selbstverständlich anders sein – Ford GLOBE – Gay Lesbian Or Bisexual Employees
- 10 Autobau ist Männersache? – Ford WEP und FiT – Women’s Engineering Panel (WEP) und Frauen in technischen Berufen (FiT)
- 12 Diversity „at ITs best“ – IT WiL – Women in Leadership
- 14 *Türkölsches* Zusammenarbeiten

#### Recruitment und Personalentwicklung

- 16 Diversity ist Einstellungssache
- 18 Driving Diversity – Keine Frage des Alters

#### Worklife Balance

- 20 Mehr Spielraum
- 22 Diversity kennt keine Grenzen – Chairman’s Leadership Award for Diversity 2001
- 24 Diversity und gesellschaftliche Verantwortung – Wer Vielfalt fördert, stärkt die Gemeinschaft

## Vielfalt bedeutet Stärke



Vielfalt ist eine der Stärken unseres Unternehmens, in dem Mitarbeiter aus 57 Nationen zusammenarbeiten. Deshalb ist Diversity seit Jahren ein Eckpfeiler der weltweiten Ford-Unternehmenskultur. Neben anderen Elementen geht es dabei im wesentlichen um Wertschätzung einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters, unabhängig davon, welcher Nationalität, Religion, sexuellen Identität oder gesellschaftlicher Gruppe sie oder er angehört.

Diversity ist weder ein Programm noch eine Initiative. Der Begriff steht vielmehr für den ganzheitlichen Ansatz, die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance und Potenzial für diese selbst, aber auch das Unternehmen zu verstehen. Sichtbarer Ausdruck hierfür sind die vielen Aktivitäten im Unternehmen, an denen sich eine große Anzahl von Mitarbeitern aktiv beteiligen und ständig neue Ideen entwickeln, die langfristig eine Kulturveränderung im Sinne von Diversity bewirken werden. Eines der wichtigsten Ergebnisse auf dem Wege zu dieser Kulturveränderung ist die im Februar 2002 abgeschlossene Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz. Wenn deren grundlegende Inhalte zur Selbstverständlichkeit werden, ist dies die Basis für alle weiteren Schritte. Dadurch, dass das Unternehmen seine Mitarbeiter zu solchem fairem Verhalten ermutigt und sie in diesem Bestreben unterstützt, dient es auch sich selbst. Ford wird für Mitarbeiter und für potenzielle Bewerber zu einem „employer of choice“, für den man gerne arbeitet oder zukünftig gerne arbeiten möchte.

Ulrich Schumacher  
Vorstand Personal- und Sozialwesen der Ford-Werke AG



Diversity im Sinne von Wertschätzung unterschiedlicher Talente, Lebenseinstellungen, Religionen, Geschlecht und Herkunft gehört seit eh und je zu den Kernwerten der Arbeit des Betriebsrates. Deshalb haben wir es begrüßt, dass Ford weltweit diese Grundsätze als Bestandteil seiner Unternehmensphilosophie festgeschrieben hat. Unser traditioneller – auch gesetzlich vorgegebener – Einsatz für diese Ziele wird dadurch wesentlich unterstützt. Natürlich nehmen wir gern die Möglichkeiten in Anspruch, die diese festgeschriebenen Firmengrundsätze uns geben. Zu den wesentlichen Einrichtungen und Vereinbarungen, die wir gemeinsam mit der Unternehmensleitung auf diesem Gebiet bisher umsetzen konnten, gehören unter anderem die Einführung der Telearbeit, die Betreuung von Kindern der Ford-Mitarbeiter im Rahmen von „Ford Pänz“ sowie die Betriebsvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz. Mit der Telearbeit wird Kolleginnen und Kollegen die Chance geboten, ihre persönlichen Lebensumstände und dienstlichen Verpflichtungen nach eigener Planung so in Einklang zu bringen, dass Vorteile für beide Bereiche erzielt werden. Die Möglichkeit der Kinderbetreuung, wenn die übliche selbstorganisierte Betreuung ausfällt, ist besonders für Alleinerziehende ein wichtiges Angebot. Für einen fairen und von gegenseitiger Achtung geprägten Umgang miteinander ist die Vereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten eine große Hilfe, da Verstöße einiger weniger Uneinsichtiger nun eindeutig geahndet werden können.

Wir wünschen denjenigen, die sich für die Umsetzung des Diversity-Gedankens einsetzen, weiterhin eine erfolgreiche Arbeit und werden von unserer Seite her alle Möglichkeiten aufgreifen, um positive Veränderungen im Sinne von Diversity einzuleiten und umzusetzen.

Dieter Hinkelmann  
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Ford-Werke AG

## Diversity bedeutet Vielfalt, und Vielfalt braucht Individualität

Jeder Mensch ist einzigartig.

In diesem Bewusstsein fördert Ford seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren individuellen Fähigkeiten und schätzt ihre persönlichen Eigenschaften und Besonderheiten als wichtige Werte für das Unternehmen. Wertschätzung für die unterschiedlichen Menschen, mit denen wir arbeiten und leben, kann nicht von oben verordnet werden. Diversity bedeutet nicht Akzeptanz von Richtlinien. Diversity verlangt innere Überzeugung. Denn nur so entwickelt sich ein von Toleranz und gegenseitigem Respekt geprägtes Umfeld, in dem sich Persönlichkeiten entwickeln und Außergewöhnliches leisten. Unser Bestreben ist es, dass jede und jeder einzelne die Bedeutung von Diversity erkennt; für sich selbst, für das Unternehmen und für die Gesellschaft, in der wir arbeiten.



### **Ahmet Cinar, Betriebskoordinator für Ausbildungsprogramme im Bereich Energieelektronik/Betriebstechnik und Dozent an der Rheinischen Fachhochschule Köln:**

Wenn man dir mit Respekt und Toleranz begegnet, bist du bereit, Verständnis für andere Lebens- und Arbeitsformen zu entwickeln. Ich glaube, das ist einer der wesentlichen Gründe, warum wir hier bei Ford ein so erfolgreiches Team sind.

### **Dagmar Vorholt, Diplom-Pädagogin und Mitarbeiterin im FiT-Team:**

Im Sinne des Diversity-Gedankens engagieren wir uns für das Projekt „Frauen in technischen Berufen“, mit dem Ziel, mehr junge Frauen für technische Ausbildungsberufe und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu interessieren. Denn wer könnte die Ansprüche von Frauen an Autos besser in die Entwicklung einbringen als die Frauen selbst?



**Berit Blümel, Managerin im Bereich Einkauf  
Controlling für Materialkostenanalyse:**

Ich teile mir den Job mit einer Kollegin in England. Mit dieser Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist Ford sicherlich ein Vorreiter, wenn es um mehr Freiraum in der Lebensgestaltung auch am Arbeitsplatz geht. Das ist für mich gelebte Diversity.



**Hanne Dinkel, Schichtleiterin Fertigung Niehl und  
GLOBE-Mitglied:**

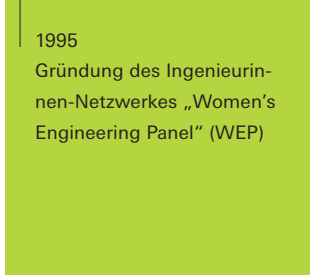
Ich halte Ford GLOBE als Netzwerk innerhalb von Ford für unverzichtbar, weil dadurch der Diversity-Gedanke konkret gelebt wird. Lesben, Schwule und Bisexuelle aus allen Unternehmensbereichen finden bei GLOBE Ansprechpartner und Unterstützung und sind so motiviert, Ford als Unternehmen nach vorne zu bringen.



Sommer 1996  
Konstituierung des Deutschen Diversity Council, das von sechs Chairpersons koordiniert wird



1999  
Start des mit der Stadt Köln und den Kölner Schulen initiierten FiT (Frauen in technischen Berufen)-Projekts



1995  
Gründung des Ingenieurinnen-Netzwerkes „Women's Engineering Panel“ (WEP)



1996  
Ford GLOBE (Gay Lesbian Or Bisexual Employees) formiert sich als Netzwerk in Deutschland



## Erfolg braucht Planung – Diversity Council Ford Deutschland

1996 fanden sich die Mitglieder des neu gegründeten Deutschen Diversity Council unter Vorsitz von Hans Peter Becker, bis 31. Dezember 2001 Personalvorstand der Ford-Werke AG, erstmals zusammen. Um Strukturen zu schaffen, wurden Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, die sich mit unterschiedlichen Fragestellungen um das Thema Diversity beschäftigten. Diversity – was bedeutet das? Was wollen wir damit überhaupt erreichen? Damals konnte die Mehrzahl der deutschen Unternehmen mit dem Begriff noch nichts anfangen. Ganz anders die Ford-Werke AG. Der Diversity-Gedanke wurde konsequent entwickelt und ist heute fester Bestandteil der Unternehmenskultur. So setzen sich beispielsweise Arbeitsgruppen nationaler und bereichsspezifischer Diversity-Councils bei Ford für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Belange ausländischer, homosexueller oder behinderter Mitarbeiter ein oder führen Aktionen zur Erhöhung des Frauenanteils im Management sowie in technischen Berufen durch.

### Wirtschaftliches Ziel von Diversity

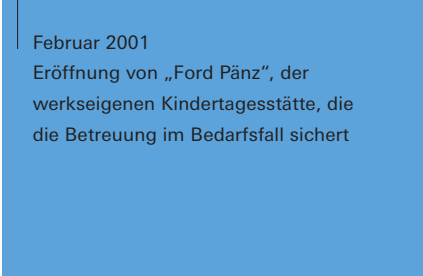
„Als ich 1991 zu Ford kam, bildeten die hier beschäftigten Frauen zahlenmäßig eine überschaubare Minderheit. Und das, obwohl Frauen damals wie heute die Hälfte unserer potenziellen Kundschaft stellen. Heute setzen wir auf ‚bunte‘ Teams, in denen Frauen wie Männer die Verschiedenheit und den Anspruch unserer Kunden abbilden. Die vielfältigen Qualitätsansprüche unserer Kunden sind ebenso wie



April 2001  
 Ford erhält für vorbildliches Diversity-Management den „Max-Spohr-Preis“ vom „Völklinger Kreis – Bundesverband Gay Manager“



Februar 2002  
 Wilma Borghoff und Ulrich Schumacher mit der Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz



Februar 2001  
 Eröffnung von „Ford Pänz“, der werkseigenen Kindertagesstätte, die die Betreuung im Bedarfsfall sichert



Oktober 2001  
 Ford feiert „40 Jahre Migration aus der Türkei nach Deutschland“ in der Kölner Philharmonie



die Veränderungen im Arbeitsmarkt starke Argumente für unsere Diversity-Kultur“, umreißt Wilma Borghoff das wirtschaftliche Ziel von Diversity. Im Januar 2001 trat die Diplom-Physikerin ihre Stelle als Diversity-Managerin an. In dieser Funktion ist sie verantwortlich für die Umsetzung von Diversity im Unternehmen. „Die Diversity-Idee wurde inzwischen von so gut wie allen Mitarbeitern als Teil der Unternehmenskultur angenommen, es ist jedoch wichtig, dieses Thema immer wieder ins Bewusstsein der Mitarbeiter zu rücken. Deshalb müssen die einzelnen Diversity-Maßnahmen professionell geplant und gesteuert werden“, beschreibt Wilma Borghoff ihre Aufgabe.

#### Zukunftsweisende Beispiele

Der Erfolg der konsequenten Bemühungen um Vielfalt bei Ford ist auch das Ergebnis des Engagements der einzelnen Gruppen, die sich der unterschiedlichsten Diversity-Themen angenommen haben. In regelmäßigen Treffen mit Vertreterinnen und Vertretern dieser Gruppen werden die Aktivitäten abgestimmt und koordiniert. In dem von Wilma Borghoff als Vorsitzender geführten Council selbst engagieren sich etwa 35 Mitarbeiter aller Ebenen und Unternehmensbereiche für das Ziel Diversity. Seit der Gründung des Diversity Council 1996 ist eine Menge erreicht worden; hervorzuheben sind das so genannte „Diversity-Awareness-Training“ für Mitarbeiter, die Eröffnung von „Ford Pänz“, einem Kindergarten für den Bedarfsfall, die Aktivitäten zu „40 Jahre Migration aus der Türkei nach Deutschland“ und insbesondere die im Februar 2002 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz.



## Selbstverständlich anders sein – Ford GLOBE



Ford GLOBEtrötter mit Pick-up Ka, der beim Kölner CSD zum Einsatz kommt, und mit ihrem Gründer Roland Kayser (dritter von links)

„Wir sind stolz, in einer Stadt mit so viel Vielfalt, Toleranz und Partylaune zu arbeiten.“ So lautet der Text einer Werbeanzeige – eine Botschaft von Ford zum Christopher Street Day, den Schwule und Lesben in Deutschland jedes Jahr groß feiern, gerade auch in Köln. Dazu passt auch das Motto des CSD 2002 – „Köln feiert Vielfalt“ – und Ford feiert mit. Das Unternehmen will damit seine Akzeptanz und Wertschätzung für Mitarbeiter und Kunden mit homo- oder bisexueller Orientierung ausdrücken. Denn in der Arbeitswelt offen zu seiner sexuellen Identität zu stehen, ist noch immer kein leichtes Unterfangen. Zu groß ist die Angst vor abfälligen Bemerkungen oder gar einem Ende der Karriere.



TUXI-Enthüllung: Für mehr Sicherheit im Verkehr sorgte ein als „TUXI“ während der Karnevalstage eingesetzter Ford Galaxy, enthüllt von Jürgen Becker (unten links), dem Schirmherrn der Aktion 2002 „TUXI – Drive against AIDS“.

### Die GLOBE-Idee

Anders bei Ford. Die Freiheit im Hinblick auf die sexuelle Identität der Mitarbeiter wird hier nicht nur toleriert, sondern auch gefördert. Als erstes Großunternehmen in Deutschland unterstützt Ford eine betriebsinterne Gruppe für schwule, lesbische und bisexuelle Mitarbeiter. Roland Kayser, Gründer von GLOBE (Gay Lesbian Or Bisexual Employees) in Deutschland, kam nach mehreren internationalen Einsätzen 1997 aus London mit der GLOBE-Idee im Gepäck nach Köln: „In England erfuhr ich von GLOBE, das war 1996. Während es bei Ford in den USA bereits einen GLOBE-Zusammenschluss gab, habe ich nach diesem Vorbild zunächst in England und dann in Deutschland eine Gruppe ins Leben gerufen. Inzwischen bemerkt man hier ein verändertes Bewusstsein, denn wenn Ford als Sponsor der Jahresversammlung des Bundes Lesbischer und Schwuler JournalistInnen e.V. auftritt, dann ist das nicht nur ein klares Signal an die Öffentlichkeit, es zeigt uns Homosexuellen auch, dass wir im Unternehmen respektiert werden“, erklärt Kayser.

### „TUXI – Drive against AIDS“

Ford GLOBE hat seinen Platz im Betrieb gefunden. Zu den zahlreichen Projekten 2002 zählt beispielsweise die Aktion „TUXI – Drive against AIDS“, bei der ein Ford Galaxy während der Karnevalstage in der Kölner Altstadt mit AIDS-Präventionsmaterial unterwegs war. Jürgen Stackmann, Direktor Marketing, der die Aktion schon im dritten Jahr unterstützt: „Dass wir bei Ford Wert auf eine breite und innovative Produktpalette legen, ist wohl eine Selbstverständlichkeit. Zusätzlich ist es jedoch

wichtig, die Menschen dort abzuholen, wo sie sich in ihrem Lebensumfeld befinden. Dabei sehen wir auch unterschiedliche sexuelle Identitäten als eine Ausprägung der Verschiedenheit unserer Kunden.“ GLOBE ist ein wichtiger Bestandteil dieser Verschiedenheit und für viele lesbische, schwule oder bisexuelle Ford-Mitarbeiter Ansprechpartner bei persönlichen Problemen. Denn dumme Sprüche oder Vorurteile bekommt der eine oder andere auch heute noch vereinzelt zu hören. Aber seine sexuelle Identität verstecken muss hier niemand.

### Ford erhält Max-Spohr-Preis 2001

Die Ford-Werke AG erhielt 2001 den Max-Spohr-Preis für ihr vorbildliches Diversity-Management. Die Auszeichnung wurde vom „Völklinger Kreis – Bundesverband Gay Manager“ erstmals verliehen. Dabei honorieren die Juroren Unternehmen, die Minderheiten in ihrer Belegschaft durch Unternehmensgrundsätze schützen und in außergewöhnlichem Maße fördern. Der Preis ist nach dem Leipziger Verleger Max Spohr (1850–1905) benannt, der, selbst heterosexuell, 1881 als erster Verleger im deutschen Kaiserreich Bücher über Homosexualität veröffentlichte.

## Autobau ist Männersache? – Ford WEP und FiT



Autos zum Hören und Sehen im Akustik-Center bei Ford in Köln-Merkenich – davon konnten sich diese Schülerinnen bei ihrem Besuch im Rahmen der „Schülerinneninfo-Tage“, initiiert vom FiT-Team (Frauen in technischen Berufen), überzeugen

Provokante These oder Tatsache, noch gilt – wenn auch eingeschränkt – letzteres. Der Automobilbau wird, wie viele andere technische Bereiche, von Männern dominiert. Dass dies nicht optimal sein kann, bringt der Ford-Vorstandsvorsitzende Rolf Zimmermann deutlich zum Ausdruck: „Da immer noch viel zu wenig Frauen Ingenieurwissenschaften studieren, ist auch bei Ford der Anteil weiblicher Ingenieure zu niedrig. Wenn wir eine Belegschaft anstreben, die ein wirkliches Spiegelbild der Gesellschaft ist, müssen wir dies ändern und einen stärkeren weiblichen Anteil gerade in den Prozess der Automobilentwicklung einbringen.“

Dass der Anteil der Frauen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen bei etwa sechs Prozent liegt, ist nicht verwunderlich. Belegen Ergebnisse aus der Schulforschung doch, dass im naturwissenschaftlichen Unterricht die Interessen von Mädchen häufig nur unzureichend berücksichtigt werden. So vermissen Mädchen oft den Anwendungsbezug der vermittelten Kenntnisse und wählen naturwissenschaftliche Fächer ab.

### Das „FiT“-Projekt

Diesen Bezug zur beruflichen Anwendung stellt das 1999 gemeinsam mit der Stadt Köln und den Kölner Schulen initiierte „FiT“-Projekt (Frauen in technischen Berufen) her. Im Mittelpunkt von FiT stehen Informationsveranstaltungen und Praktika, die das Interesse der Mädchen für technische Berufe wecken sollen. Wer eine Ausbildung in diesem Bereich absolvieren möchte, lernt in der Lehrwerkstatt verschiedene Berufsbilder kennen und erhält Einblicke in die Fertigung. Interessentinnen erhalten in Schnuppereinstellungstests Informationen über Bewerbung und Berufseinstieg sowie Ford als Arbeitgeber. Lust auf Naturwissenschaften vermittelt insbesondere das FiT-Projekt „Physik zum Be-Greifen“. Im Rahmen von ein- bis dreitägigen Projekten im Ford-Entwicklungszentrum haben Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe die Möglichkeit, ihr theoretisches Wissen in die Praxis umzusetzen. Der Erfolg kann sich sehen lassen auch im Bereich der Schülerpraktika: „Seit Beginn von FiT konnten wir den Anteil der Mädchen, die technische Betriebspraktika durchlaufen, von 7 Prozent auf 32 Prozent steigern, das ist in der Industrie beispiellos“, berichtet Pia Wulf, Koordinatorin des FiT-Projekts.

### „Women’s Engineering Panel“ (WEP)

Maßgeblich unterstützt wird das FiT-Projekt vom 1995 gegründeten „Women’s Engineering Panel“ (WEP), einem Netzwerk von Ford-Ingenieurinnen, das aber auch für Interessenten anderer Fachrichtungen – männliche Kollegen eingeschlossen – offen ist. Den Anteil von Frauen in Ingenieurberufen zu erhöhen, ist das Anliegen des WEP. 14 Frauen bilden das so genannte Core-Team, das sich einmal im Monat zur Besprechung der Aktivitäten und zur Strategieentwicklung trifft. Diese 14 Frauen werden wiederum von 40 bis 50 Mitarbeiterinnen unterstützt. „Wir sehen uns als Ansprechpartner der Ingenieurinnen hier im Unternehmen und wollen langfristig ein Ford-weites Netzwerk aufbauen“, erläutert Gabriela Hahn, Chair-Woman des WEP. Einen großen Schritt nach vorn auf dem Weg zu

einem solchen Netzwerk tat das WEP in enger Zusammenarbeit mit anderen Ford-Mitarbeitergruppen 1999 mit der Organisation des „Women’s Networking Event“. Hier folgten mehr als 140 Frauen aus ganz Deutschland der Einladung von Ford zu einer Diskussion über das Thema Auto.

### Henry-Ford-Stipendium, „Try-Ing“-Programm

Das Engagement der Ingenieurinnen endet jedoch nicht am Werktor. Drei- bis viermal im Jahr besuchen Gabriela Hahn und das WEP-Team deutsche Hochschulen, um ihre Erfahrungen aus dem Ingenieurberuf weiterzugeben und Studentinnen der technischen Studiengänge ihr Arbeitsfeld bei Ford vorzustellen. Im Rahmen des „Henry-Ford-Stipendiums“ fungieren drei WEP-Frauen an der RWTH Aachen als Mentorinnen für die Stipendiatinnen im Fachbereich Maschinenbau. Das im Sommersemester 2000 von Rolf Zimmermann ins Leben gerufene Programm bietet den Stipendiatinnen, die bewiesen haben, dass sie den Diversity-Gedanken praktisch leben, auch finanzielle Unterstützung – so ist der Kopf frei für kreative Ingenieurslösungen. Außerdem entwickelte das WEP zusammen mit dem FiT-Team das „Try-Ing“-Programm, das immer in den letzten zwei Wochen während der Sommerferien stattfindet. Hier können in erster Linie Schülerinnen, aber auch Schüler ab der elften Klasse jeweils eine Woche an Vorlesungen an der FH Köln teilnehmen und anschließend an Projekten im John Andrews-Entwicklungszentrum bei Ford arbeiten. Mit diesen vorbildlichen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen sind die Ingenieurinnen im WEP wichtige Botschafterinnen der Diversity-Kultur bei Ford.

## Diversity „at ITs best“ – IT WiL – Women in Leadership

Eine „Interessenvertretung für Frauen im IT-Sektor“; mit dieser reduzierten Beschreibung ihrer Arbeit wären die Frauen von IT WiL – „IT Women in Leadership“ aus gutem Grunde nicht einverstanden. „Wir wollen ein optimales Arbeitsumfeld für alle im IT-Bereich. Die zu lösenden Probleme sind unabhängig vom Geschlecht häufig die gleichen. Natürlich sehen wir manche Dinge anders als unsere männlichen Kollegen, aber uns geht es darum, dass sich die unterschiedlichen Vorstellungen optimal ergänzen“, beschreibt Chair-Woman Gabriele Baermann die Ziele von IT WiL.

### IT WiL in Deutschland

Die Gruppe in Deutschland formierte sich – ebenso wie die englische Gruppe – im Februar 2000, nur drei Monate nach dem Start der Initiative in den USA. Seitdem wurde ein umfangreiches Programm von Aktivitäten entwickelt. Die Highlights sind die so genannten „Employee Excellence Summits“, ganztägige Informationsveranstaltungen für IT-Mitarbeiter, die in den drei genannten Ländern stattfinden. Die Veranstaltungen im Jahr 2001 konzentrierten sich auf zwei Ziele. Das Mitarbeitertreffen im März unter dem Motto „Ein Tag für mich“ hatte die Entwicklung so genannter weicher Faktoren, wie Mitarbeiterkommunikation, Zufriedenheit und Motivation zum Inhalt; im Oktober 2001 standen dann fachliche Fragen im Vordergrund.

### Girls' Day 2002

Weitere Aktivitäten sind der IT-Stammtisch sowie die Organisation von Gastvorträgen und Kommunikationstreffs. Und auch der „Girls' Day“, eine Initiative zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen, in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, wurde im IT-Sektor von IT WiL organisiert. Übrigens mit den männlichen Mitarbeitern gemeinsam.



Mit einer „WiL“kommenen Einführung in die IT-Welt zum „Girls' Day“ begrüßt Gabriele Baermann, Business Manager IT, interessierte Mädchen

## Türkölsches Zusammenarbeiten

Türkische Mitarbeiter sind seit über 40 Jahren eine feste Größe bei Ford in Köln. So begann Ford als erstes Unternehmen in Deutschland 1961 sehr bald nach Abschluss des Deutsch-Türkischen Arbeitskräfteabkommens mit der Anwerbung türkischer Arbeitnehmer. Innerhalb kurzer Zeit stellten die Türken die größte Gruppe der ausländischen Mitarbeiter. Das ist auch heute noch so, wobei inzwischen Mitarbeiter aus 57 Nationen bei Ford in Köln beschäftigt sind.

### Initiativen seit 1961

Damals entwickelte Ford viele Initiativen, um den Mitarbeitern das Einleben in einen völlig anderen Kulturkreis zu erleichtern. Da viele türkische Mitarbeiter – anders als zunächst erwartet – in Köln ihre zweite Heimat gefunden hatten, wurden aus diesen Initiativen feste Einrichtungen, die türkische Lebensgewohnheiten, die Religion und auch das Freizeitverhalten berücksichtigten. Hier ist vor allem die Ford Freizeit Organisation (FFO) zu nennen, die seit 1961 ihr Programm in türkischer Sprache veröffentlicht.

### Miteinander der Kulturen bei Ford

Sprachkurse für türkische Mitarbeiter und Bücher in türkischer Sprache, die über die FFO-Bücherei entliehen werden konnten, taten ein übriges, um die Verständigung und das Miteinander der Kulturen voranzutreiben. Im Laufe der Zeit nahmen vermehrt türkische Mitarbeiter die Integration bei Ford selbst in die Hand. Schon 1975 waren die ersten türkischen Mitarbeiter im Betriebsrat vertreten und 1978 wurde mit Salih Güldiken der erste Türke in den Aufsichtsrat berufen, dem er bis zu seiner Pensionierung 1997 angehörte. Seitdem hat seine Position Mustafa Çözmez inne. Auch die Aufgaben im Unternehmen haben sich gewandelt. Waren die ersten türkischen Arbeitnehmer fast ausschließlich in der Fertigung tätig, so finden sich türkische Mitarbeiter heute in allen Bereichen des Unternehmens.



links: Auf *Türk*ölsche Zusammenarbeit setzt das im März 2002 gegründete Türkische Mitarbeiternetzwerk.

rechts: Miteinander der Kulturen beim Festakt „40. Jahrestag der Migration aus der Türkei nach Deutschland“. Salih Güldiken, erster Türke im Aufsichtsrat, mit Dr. Lâle Akgün vom Landeszentrum für Zuwanderung NRW, Solingen.



### Türkisches Mitarbeiter-Netzwerk

Ein neues türkisches Selbstbewußtsein bei Ford zeigt sich auch in der Gründung einer eigenen Mitarbeitergruppe, der „Turkish Resource Group“. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, türkische Mitarbeiter und Kunden in Deutschland und der Türkei anzusprechen, um die Marke Ford als „Brand of Choice“ noch attraktiver zu machen. Um dieses Anliegen umzusetzen, kann die Gruppe auf die Unterstützung von Bernhard Mattes, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender und Vorstand Marketing und Verkauf der Ford-Werke AG, bauen. Er steht als Mentor und so genannter „Team Champion“ der Gruppe beratend zur Seite. Wie die anderen Mitarbeitergruppen ist auch diese Teil des deutschen Ford-Diversity-Netzwerkes. „Ein weiteres Ziel unserer Arbeit ist dabei, türkische und deutsche Kollegen, die in Rekrutierung und Personalentwicklung bei Ford involviert sind, für Diversity zu sensibilisieren“, erklärt Ali Gögercin, Entwicklungsingenieur bei Ford und Mitglied der türkischen Mitarbeitergruppe.

### Anspruch und Ambition

Ford als „Employer of Choice“ bei türkischen und deutschen Mitarbeitern weiterhin zu positionieren, ist deshalb ein ebenso erklärter wie ambitionierter Anspruch. Und damit sich alle Mitarbeiter von der Attraktivität des Unternehmens überzeugen können, ganz gleich welcher Nationalität oder Herkunft sie sein mögen, sind nicht-türkische Mitarbeiter in der Gruppe jederzeit erwünscht. Merhaba und willkommen!



# Diversity ist Einstellungssache



Ford baut auf Vielfalt, auch in der Personalauswahl und -entwicklung. Den über 30.000 Mitarbeitern in Deutschland stehen vielfältige interne und externe Programme zur Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Verfügung. Als zweitgrößter Automobilhersteller der Welt bietet Ford attraktive Aufgaben rund um den Fahrzeugbau und sucht dafür die richtigen Fachleute.

### Vielfalt der Ausbildung

Allein in Köln und Saarlouis werden Schulabgänger in 14 Berufen ausgebildet. Zusätzlich wird ein spezielles Abiturientenprogramm angeboten. Seit 1994 haben fast 1.500 Auszubildende bei Ford ihren Einstieg in die Arbeitswelt gefunden. Erwähnenswert ist dabei, dass die Absolventen der betrieblichen Ausbildungsgänge aus 19 Nationen kommen, ein großer Teil davon mit türkischer Herkunft. „Die größte Herausforderung bei meinen Aufgaben als Ausbilder sehe ich in der Integration der unterschiedlichen kulturellen Hintergründe meiner Auszubildenden in ein Team“, sagt Ahmet Cınar, Betriebskoordinator für Ausbildungsprogramme im Bereich Energieelektronik/ Betriebstechnik bei Ford und Dozent an der Rheinischen Fachhochschule Köln. Als Deutscher mit türkischer Abstammung sieht sich Cınar auch als Vorbild für türkische Jugendliche im Werk. Dabei gilt für ihn: „Es kommt nicht darauf an, welcher Nationalität ein Ausbilder angehört. Wichtig allein ist, dass Führungskräfte die Fähigkeit haben, sich in andere Kulturen einzudenken.“

links: Joachim Stormanns, Manager im Personalwesen Produktentwicklung

rechts: Ahmet Cinar, Ausbilder türkischer Herkunft bei Ford, mit Azubis aus der Türkei, Russland und Deutschland (v.l.n.r.)



### Ausbildung und Förderung der Vielfalt

Für Hochschulabsolventen, die nach dem Studienabschluss arbeitssuchend gemeldet sind, hat Ford schon 1986 ein Umschulungsprogramm zum/zur Industriekaufmann/-frau mit Weiterbildungsmöglichkeit zum/zur Betriebswirt/-in (VWA) ins Leben gerufen. Dass ungerade Lebensläufe oder eine vorangegangene Arbeitslosigkeit einer beruflichen Karriere nicht abträglich sind, beweisen die Biographien vieler Absolventen des Programms. Vielmehr ist ein vielfältiger Bildungshintergrund im Sinne von Diversity ausdrücklich Karrieregrundlage geworden. Joachim Stormanns, heute Manager im Personalwesen der Produktentwicklung, ist einer von bisher 230 umgeschulten Teilnehmern. Er betont: „Das Besondere an dem Programm ist, dass die betriebspraktische Ausbildung direkt in den Abteilungen der Ford-Werke stattfindet.“ „Sich auf die Vielfältigkeit anderer Menschen und Kulturen einlassen zu können, diese Fähigkeit zur Empathie, die ich in meinem Studium der Literaturwissenschaften erworben habe, kommt mir heute in meiner Arbeit als Personalleiterin zugute“, meint auch Brigitte Kasztan, die nach ihrer Weiterbildung bei der Ford Bank arbeitet.

### Ford College Graduate Program

Wer nach dem Studium den direkten Einstieg bei Ford sucht, kann über das „Ford College Graduate Program“ als Trainee in der Produktentwicklung oder Fertigung am Standort Köln eingestellt werden. In drei bis fünf Rotationsphasen bekommen die Trainees einen umfassenden Einblick in die Geschäftsbereiche des Unternehmens. Die zweijährige Traineezeit wird von Off-the-job-Trainings

und Auslandsaufenthalten begleitet. Zusätzlich erhält jeder Einzelne Coaching durch einen Mentor aus dem Ford-Management.

### Über den Tellerrand schauen

Neben eigenen Aus- und Weiterbildungsprogrammen setzt Ford in der beruflichen Qualifizierung seiner Mitarbeiter auch auf Kooperationen mit internationalen Universitäten. Die „Corporate Sponsored Degree Programs“ ergänzen ideal das vielfältige weltweite Trainingsangebot. „Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter über den eigenen Tellerrand blicken und offen auf Menschen anderer Nationalität zugehen. Das gilt auch für die Personalsuche“, sagt Roland Schneider, Recruitment Manager bei Ford. So sollen Bewerber neben den nötigen fachlichen auch ausgeprägte soziale Qualifikationen mitbringen: „Dazu gehört in einem globalen Unternehmen vor allem die Sensibilität im Umgang mit verschiedenen Kulturen. Das ist unser Verständnis von Diversity, einem Unternehmensprinzip, das bei Ford im doppelten Wortsinn Einstellungssache ist.“

# „Driving Diversity“ – Keine Frage des Alters

Durch die demographische Entwicklung in Deutschland werden die Unternehmen mit einem alternden Arbeitskräftemarkt konfrontiert. Bereits heute sind immer weniger Berufstätige jünger als 30 Jahre alt. Und der Anteil der älteren Beschäftigten am Gesamtmarkt wird weiter ansteigen. Das erfordert in Personalfragen ein vorausschauendes Handeln, wie es Ford schon seit Jahren praktiziert, indem es die Zusammenarbeit von Arbeitnehmern aller Altersstufen konsequent vorantreibt. Sie alle ergänzen und komplettieren die Diversity-Kultur bei Ford. „Driving Diversity“ bei Ford ist deshalb keine Frage des Alters.

### Voneinander lernen, als Team überzeugen

Dass vielmehr eine Karriere mit 50plus möglich ist, zeigt unter anderem das Beispiel von Bob Gregory. Seit 1973 arbeitet der 53-jährige Amerikaner für die Ford-Werke AG. Nach dem Militärdienst in der US-Armee stieg er über ein Trainingsprogramm für Hochschulabsolventen bei Ford Deutschland ein. „Ich bin relativ spät ins Management gekommen, trage heute Verantwortung als Supervisor im Bereich IT und E-Business Infrastructure. Das habe ich meinem langjährigen Engagement zu verdanken“, resümiert Gregory. Akzeptanzprobleme, wie sie oftmals in der von jungen Menschen beherrschten IT-Branche auftreten, kennt er nicht. Wird, wie bei Ford, ein Klima geschaffen, in dem sich die Verschiedenheiten der Mitarbeiter produktiv entfalten können, arbeiten diese Teams weitaus effizienter als homogene Gruppen, die sich etwa nur aus Menschen mit einem ähnlichen Berufs- oder Bildungshintergrund zusammensetzen. So erweisen sich Lösungsansätze, die verschiedenartig zusammengesetzte Teams erarbeiten, als besonders tragfähig, weil diese Teams gemeinsam die Problemstellungen von unterschiedlichen Seiten beleuchten.

### Vorteil Erfahrung

Erfahrene ältere Mitarbeiter besitzen darüber hinaus ein fundiertes, jobspezifisches Wissen, verfügen über eine ausgeprägte Urteilsfähigkeit und haben Sinn für das Machbare. Diese Vorteile sieht auch Bob Gregory. An jüngeren Kollegen schätzt der IT-Planer dafür die Dynamik, die sie ins Team bringen. Für den Amerikaner beleben Jüngere durch unverbrauchte Ideen, allerdings müsse er manchmal den Jüngeren mit der eigenen Erfahrung unter die Arme greifen. Die gegenseitige Unterstützung ist für ihn selbstverständlich. „Für uns ist Kompetenz keine Frage des Alters“, betont Roland Schneider, Recruitment Manager bei Ford. „Wir fordern und fördern Jung und Alt gleichermaßen und lassen ältere Beschäftigte auch bei Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht außen vor. Lebenslanges Lernen wird hier wörtlich genommen.“ Auch Bob Gregory lernt gerne dazu. „Ruhestand – darüber habe ich mir noch keine Gedanken gemacht“, so Gregory zu seinen Zukunftsplänen, „meine Arbeit bei Ford ist für mich immer noch eine Herausforderung. Außerdem fühle ich mich in Köln sehr wohl.“ Das klingt überzeugend, schließlich war seine Tochter sogar schon Karnevalsprinzessin.



Bob Gregory, Supervisor im  
Bereich IT, arbeitet seit 1973 für  
die Ford-Werke AG

**Bob Gregory:**

„Ich habe in der Branche viel gesehen und erlebt und kann mit dieser Erfahrung Chancen und Risiken heute viel besser einschätzen. Die nötige Gelassenheit in schwierigen Situationen, die kam auch erst mit der Zeit.“

## Mehr Spielraum



Farbe bringt zusätzliche Vielfalt in den im Februar 2001 ins Leben gerufenen Betriebskindergarten „Ford Pänz“, der die Betreuung im Bedarfsfall sicherstellt

Jonas läuft aufgeregt durch die Räume von „Ford Pänz“ auf der Suche nach dem Piloten für seinen gerade fertiggestellten Hubschrauber. Normalerweise säße er jetzt zu Hause unter der Obhut seiner Tagesmutter. Da die aber kurzfristig verhindert war, hat seine Mutter ihn in die Ford-eigene Kindertagesstätte gebracht. Hier kann er jetzt ausgelassen herumtollen, während seine Mutter beruhigt ihrer Arbeit nachgeht.

links: Genießt ihr Teilzeitarbeitsleben bei einem Spaziergang am Rhein: Berit Blümel, Managerin für Materialkostenanalyse

rechts: Telearbeit kennt keine körperlichen Grenzen: Bernd Lichter an seinem Arbeitsplatz bei Ford



### Ford Pänz

„Ford Pänz“ sichert die Betreuung der Kinder von Ford-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in solchen Ausnahmefällen. Die Entscheidung für eine derartige Betreuungseinrichtung beruht auf den Ergebnissen einer Studie, die Ford eigens hat durchführen lassen. Daraus war ersichtlich, dass gerade für die Betreuung in Ausnahmefällen noch großer Bedarf besteht.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Ziel, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ist für Ford selbstverständlich. Erziehungsurlaub und Familienurlaub sind seit Jahren für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Zusätzlich gibt es das Angebot von Teilzeitarbeit und Telearbeit – auch auf der Management-Ebene.

### Teilzeitarbeit

Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit nutzt auch Berit Blümel. Als Managerin im Bereich Einkauf/Controlling ist sie verantwortlich für Materialkostenanalyse und teilt sich den Job mit einer englischen Kollegin. Für Berit Blümel war nicht die Familiengründung der Anlass, weniger zu arbeiten. Die 34-Jährige möchte sich mit ihrem Mann einen Lebensraum erfüllen und ein Haus kaufen und renovieren. Und das braucht eben Zeit. „Ich weiß diese Unterstützung durch Ford sehr zu schätzen. In vielen Unternehmen werden Positionen im Management, dem ich als Gruppenleiterin angehöre, nur mit Vollzeitkräften besetzt“,

würdigt Berit Blümel die Flexibilität ihres Arbeitgebers – auch sie ein selbstverständlicher Bestandteil gelebter Diversity bei Ford.

### Telearbeit

Flexibilität und vor allem Willenskraft in ganz besonderem Maße wurden von Bernd Lichter gefordert. Der 34-Jährige, seit 1995 bei Ford, ist nach einem schweren Unfall querschnittsgelähmt. Nach einer langen Rehabilitationsphase nahm er Ende 2000 seine Arbeit als Spezialist im europäischen Personalwesen auf.

### Räumliche und körperliche Grenzen überwinden

Der Arbeitsplatz von Bernd Lichter wurde von Ford in enger Kooperation mit der Berufsgenossenschaft nach seinen Bedürfnissen gestaltet. Zusätzlich wurde für ihn ein weiterer Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet. So verbringt er jeweils die Hälfte seiner Arbeitszeit im Büro, beziehungsweise zu Hause. „Telearbeit, englisch Telecommuting, bietet mir als Rollstuhlfahrer die notwendige zeitliche Flexibilität, um bestimmten, aus der Lähmung resultierenden, gesundheitlichen Erfordernissen Rechnung zu tragen“, erläutert Bernd Lichter die Vorteile seines Arbeitszeitmodells. Er tritt damit zugleich den Beweis für die Vitalität der Diversity-Kultur bei Ford an: denn der Erfahrung und der Kompetenz von Mitarbeitern sollten keine Grenzen gesetzt sein, gleichgültig, ob sie räumlicher oder körperlicher Natur sind.

## Diversity kennt keine Grenzen – Chairman's Leadership Award for Diversity 2001



David W. Thursfield, Chairman and CEO, Ford of Europe (links), überreicht die Auszeichnung in Gold an Rolf Dohm und Dirk Lunken (v.l.n.r.)



### Chairman's Leadership Award for Diversity 2001

Mit dem „Chairman's Leadership Award for Diversity“ zeichnet Ford of Europe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, die sich beispielhaft um die Weiterentwicklung von Vielfalt und das Miteinander der Kulturen im Unternehmen verdient gemacht haben und die den Diversity-Gedanken über ihren persönlichen Arbeitsbereich hinaus leben. Nach der erstmaligen Verleihung der Auszeichnungen 2001 nahm im April 2002 David W. Thursfield, Chairman und CEO, Ford of Europe, die Ehrung der Preisträger für das vergangene Jahr vor.

Die Auswahl aus mehr als 40 Nominierungen, die Ford-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter vorgenommen hatten, trafen insgesamt sieben europäische Juroren, unter ihnen Ulrich Schumacher, Personalvorstand Ford-Werke AG. In insgesamt sieben Kategorien – vier teamgebundenen und zwei Einzelkategorien sowie einem „Special Award“ – wurde die wichtigste interne Anerkennung für das Diversity-Engagement jeweils in Gold, Silber und Bronze vergeben.

### Die Preisträger

Unter den Preisträgern in diesem Jahr sind sechs Deutsche und drei deutsche Arbeiterteams. Das Ford-Team, das im Oktober 2001 gemeinsam mit der Stadt Köln einen deutsch-türkischen Festakt zum Thema „40. Jahrestag der Migration aus der Türkei nach Köln“ organisierte, erhielt eine Auszeichnung für seine erfolgreiche Arbeit. Auch der Einsatz des deutschen und des britischen Ford GLOBE (Gay, Lesbian Or Bisexual Employees)-Teams für mehr Respekt und Toleranz gegenüber anderen Lebensformen wurde mit einem Award gewürdigt. Zusätzlich honorierte die Jury das besondere Engagement der GLOBE-Mitglieder Thomas Wengenmayer und Hans-Jochen Trempler mit einem „Special Award“. Ein dritter „Special Award“ ging an Wasim Darr aus Southampton, der sich seit vielen Jahren – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in seiner Funktion als führendes Mitglied in der dortigen muslimischen Gemeinde – für das Miteinander der Menschen aus verschiedenen Kulturen engagiert.

### Vorbildliches Mitarbeiter-Engagement

Drei weitere Deutsche wurden für ihr Diversity-Engagement mit einer Auszeichnung in Gold bedacht. Horst de Hair, Manager in der Materialplanung, betreut in seiner Freizeit in der Kölner „Eichhof Lebensgemeinschaft“ Behinderte und Nicht-Behinderte und initiierte dort Projekte, in denen Ford-Mitarbeiter freiwillige Hilfe leisten. Rolf Dohm und Dirk Lunken machten es möglich, dass ihr nach einem Unfall schwerbehinderter Kollege an seinen Arbeitsplatz zurückkehren konnte. Sie organisierten nicht nur die notwendigen Umbauten, sie zeigen ihm auch, wie wertvoll seine Arbeit für das Team ist. Sie geben damit wie viele ihrer Kollegen ein Beispiel dafür, wie Diversity bei Ford im Alltag umgesetzt wird.

links: Freuen sich mit den Preisträgern:  
Vertreter des Ford of Europe-Top-Managements  
(zweite und dritte Reihe neben David W. Thursfield)

rechts: Surinder Sharma, Director Diversity,  
Ford of Europe, lobte das Engagement aller  
Nominierten



Dass alle europäischen Ford-Beschäftigten hier vorbildlich sind, zeigen die Nominierungen von fast allen Standorten in Europa für den „Chairman’s Leadership Award“. Die Vielfältigkeit der Initiativen und das große Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeindruckten auch Surinder Sharma, Director Diversity, Ford of Europe: „Wir konnten hier nur einige ausgewählte, exemplarische Projekte auszeichnen, die in besonderer Weise die enorme Dynamik widerspiegeln, mit der sich Diversity bei Ford – im Unternehmen selbst, wie auch außerhalb von Ford – entwickelt hat.“

## Die Preisträger (Auszüge)

### Vorbildliches Mitarbeiter-Engagement

Einzelkategorie	Gold:	Horst de Hair, Deutschland
Diversity Vorbild	Silber:	Richard Thwaite, GB
	Bronze:	Josephine Robinson, GB
Teamkategorie	Gold:	Rolf Dohm und Dirk Lunken, Deutschland
Diversity Vorbild	Silber:	Worklife und Diversity 2001 Team, Dagenham, GB
	Bronze:	Doris Adam und Bryan Myers, Deutschland und GB
Teamkategorie	Gold:	STEBO-Projekt, Unterstützung lernschwacher Jugendlicher, Genk, Belgien
„Making a	Silber:	Team „40. Jahrestag der Migration aus der Türkei nach Deutschland“
Difference“	Bronze:	„FILM“-Team (Ford Integration Leistungseingeschränkter Mitarbeiter/-Innen), Deutschland
Vorbildliches	Gold:	Ford Asian Association (FAA)
Mitarbeiter-	Silber:	Ford African Ancestry Network (FAAN)
netzwerk	Bronze:	Ford GLOBE, Deutschland und GB
Vorbildliches	Gold:	Diversity Council Materialplanung & Logistik (MP&L), Deutschland und GB
Diversity Council	Silber:	Diversity Council Bordeaux, Frankreich
	Bronze:	Deutsches Diversity Council



## Diversity und gesellschaftliche Verantwortung – Wer Vielfalt fördert, stärkt die Gemeinschaft



**links:** Als lebendes Bauwerk präsentiert sich die nach Plänen von Marcel Kalberer entstandene Weidenrutenarena, für die Ford-Beschäftigte zwei Wochen lang Hand anlegten.

**rechts:** Jugendliche beim Beschaffen der Weidenruten für die Arena, die als Begegnungsstätte und Partyraum dienen soll.



### Sozial-gesellschaftliche Verantwortung

Unternehmen werden wesentlich geprägt durch die dort tätigen Menschen. Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse bestimmen die Entwicklung eines Unternehmens ebenso wie ihre Einstellungen und ihr gesellschaftliches Umfeld. Umgekehrt hat unternehmerisches Handeln nicht nur Auswirkungen auf die Wirtschaft, sondern auch auf die Gesellschaft als Ganzes.

Für Ford beginnt die Übernahme gesellschaftspolitischer Verantwortung bereits im Unternehmen. Die Diversity-Kultur ist Ausdruck dieser Überzeugung. Denn die im Unternehmen gelebten Werte, wie Toleranz, Respekt und gegenseitige Achtung werden von den Mitarbeitern in die Gesellschaft eingebracht. Diversity wirkt nicht nur im Unternehmen, Diversity strahlt auch nach außen.

Große Unternehmen wie Ford sind dazu aufgerufen, die Gesellschaft mit zu gestalten. Es steht außer Frage, dass dies nur mit der Unterstützung der Mitarbeiter möglich ist. Deshalb hat das individuelle gesellschaftliche Engagement bei Ford einen hohen Wert. Jeder Mitarbeiter der Ford-Werke AG, der sich für die Gemeinschaft einsetzen will, kann sich für entsprechende Projekte zwei Tage im Jahr von der Arbeit freistellen lassen.

### Eine blühende Zukunft: Das Projekt Weidenrutenarena

In der Vergangenheit haben bereits viele Mitarbeiter die Gelegenheit genutzt sich im sozialen Bereich, in der Aus- und Weiterbildung sowie für die Umwelt zu engagieren. Im Frühjahr 2002 beteiligte sich ein Team von Ford am Bau einer Weidenrutenarena. Nach dem Entwurf und unter Anleitung des Schweizer Architekten Marcel Kalberer verarbeiteten die Ford-Werksangehörigen auf dem Gelände des Kölner Jugendpark e.V. zusammen mit Schülern von fünf Kölner Schulen (10./11. Klassen) sowie weiteren Freiwilligen rund zehn Lkw-Ladungen Weidenschnittmaterial und über 500 Meter Stahlrohr. „Die Nachhaltigkeit des Projekts hat uns besonders angesprochen“, so Norbert Krüger, Leiter Corporate Citizenship. Nach ihrer Fertigstellung wird die Arena als Kommunikationszentrum und Begegnungsstätte für Jugendliche genutzt.

#### Herausgeber

Ford-Werke AG  
Diversity Deutschland  
Wilma Borghoff  
Henry-Ford-Straße 1  
D-50725 Köln  
wborghof@ford.com  
Telefon  
(02 21) 90-1 90 08  
Telefax:  
(02 21) 90-2 12 88

Ford-Werke AG  
Öffentlichkeitsarbeit  
Erik Walner  
(Leiter Unternehmens-  
kommunikation)  
Dr. Astrid Wagner  
(Diversity)  
awagne16@ford.com  
Telefon  
(02 21) 90-1 75 88  
Telefax:  
(02 21) 90-1 29 84

#### Konzeption/Design

schmitz  
Visuelle Kommunikation  
Wuppertal

#### Text

Kock Lohmann  
public relations, Köln

#### Satz

Zerres, Leverkusen

#### Druck

Heggen-Druck, Leverkusen

#### Bildnachweis

Ulla Nerger:  
Seite 7 oben links,  
Seite 20

Lothar Stein:  
Seite 24

Restliche Abbildungen:  
Friedrich Stark und  
Ford-Archiv

1. Auflage 2002