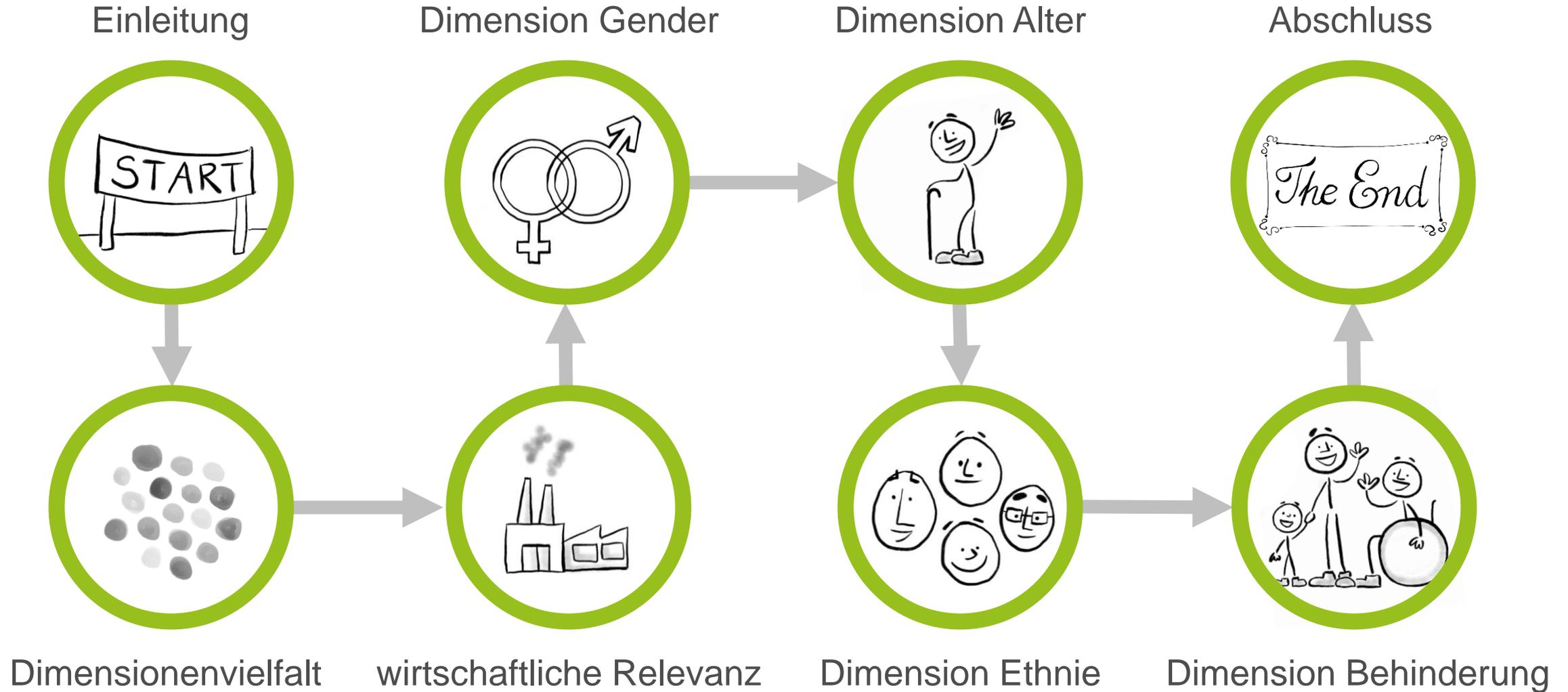
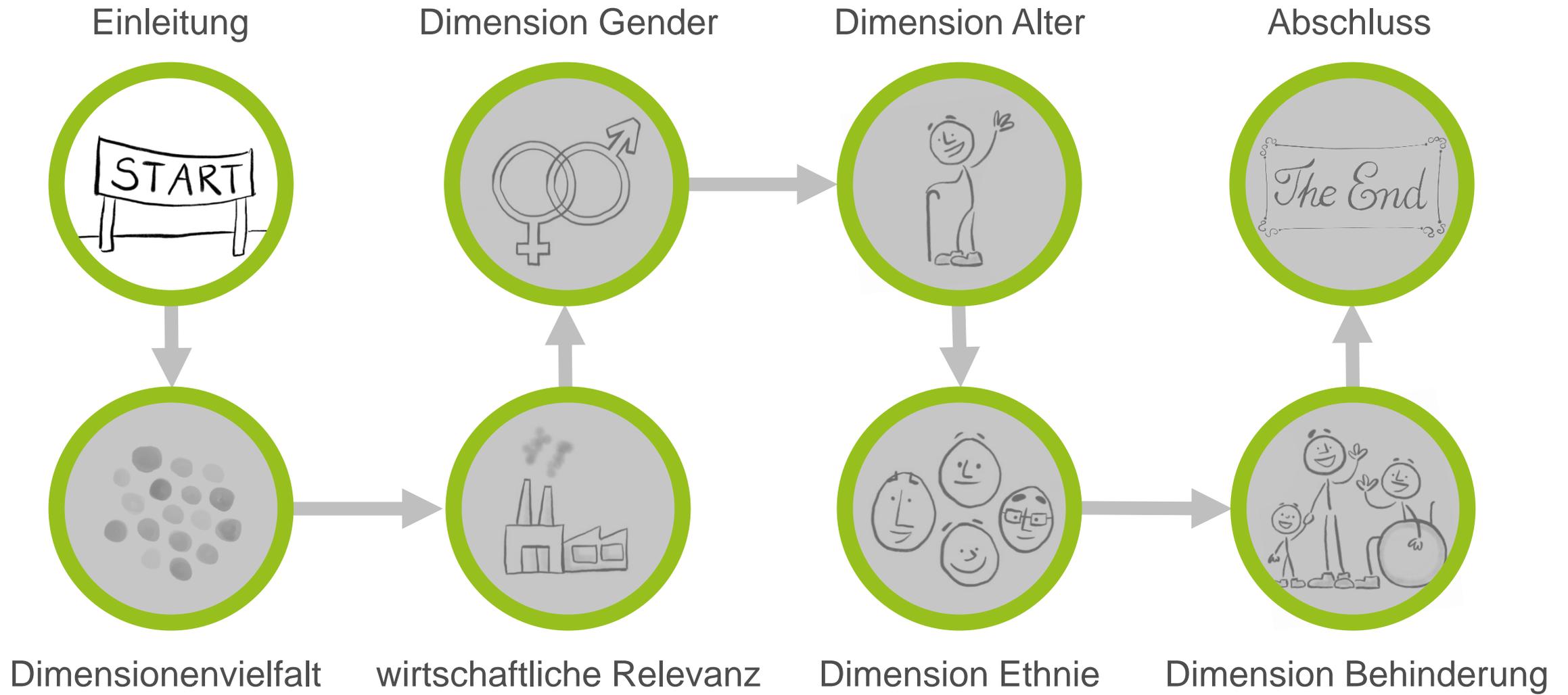


**Mit Vielfalt umgehen –  
Diversity-Qualifikation für  
Führungskräfte von morgen**  
Handout









# EINLEITUNG ZUM WORKSHOP

## ELLI 2 – Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften



**RWTHAACHEN UNIVERSITY**

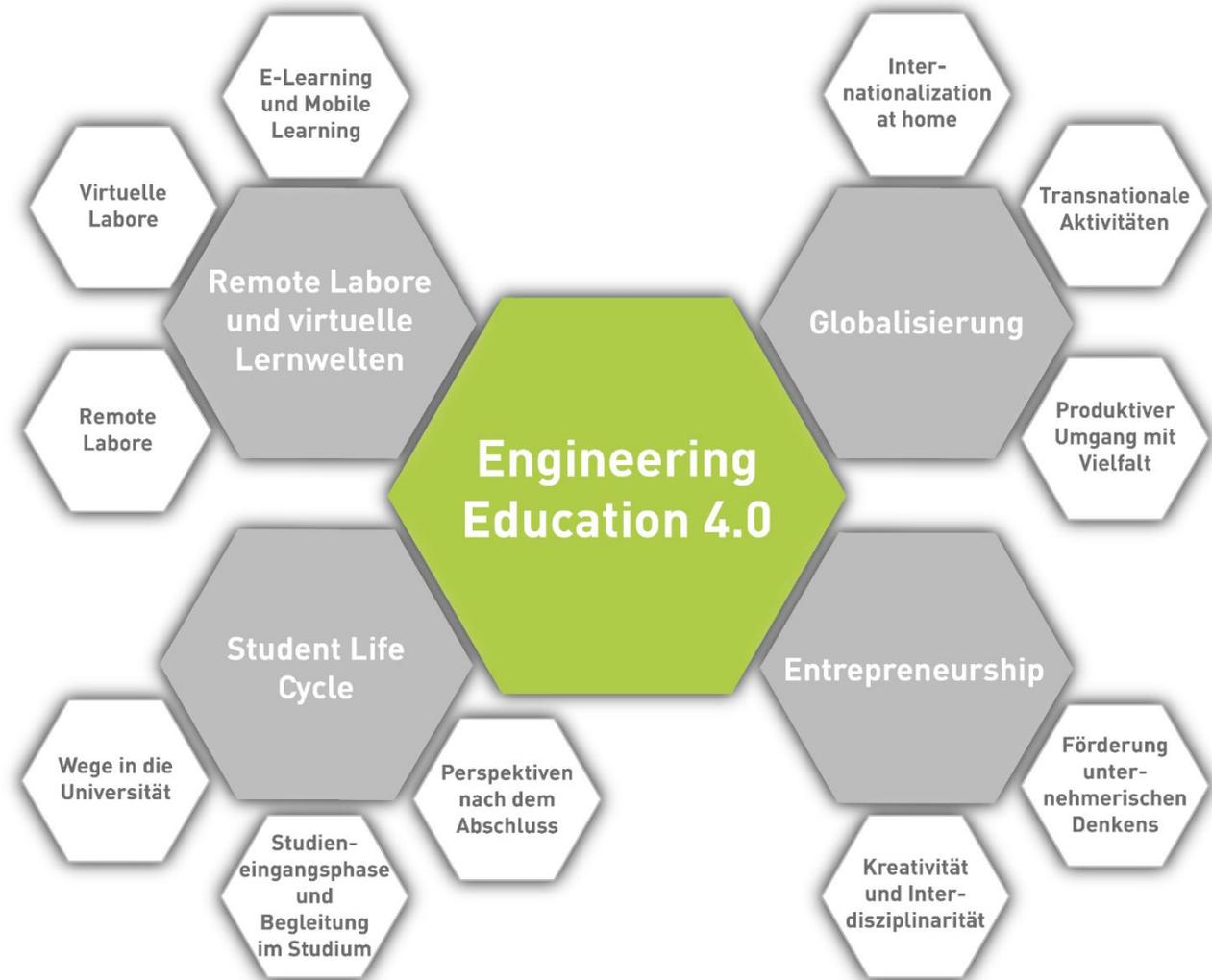
**tu** technische universität dortmund

**RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM RUB**

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

DLR Projektträger



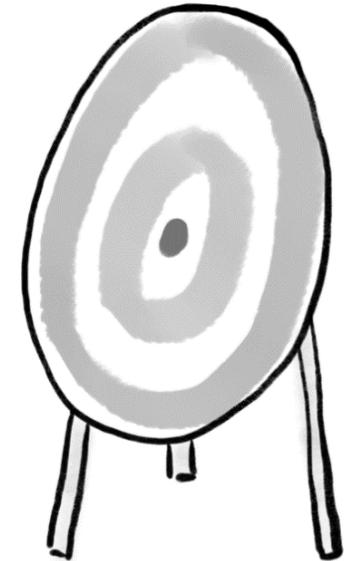
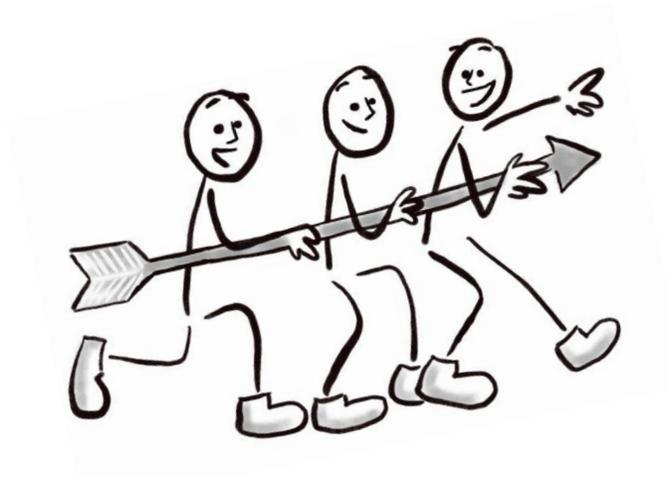


# EINLEITUNG ZUM WORKSHOP

## Lernziele des Workshops

Heute Nachmittag...

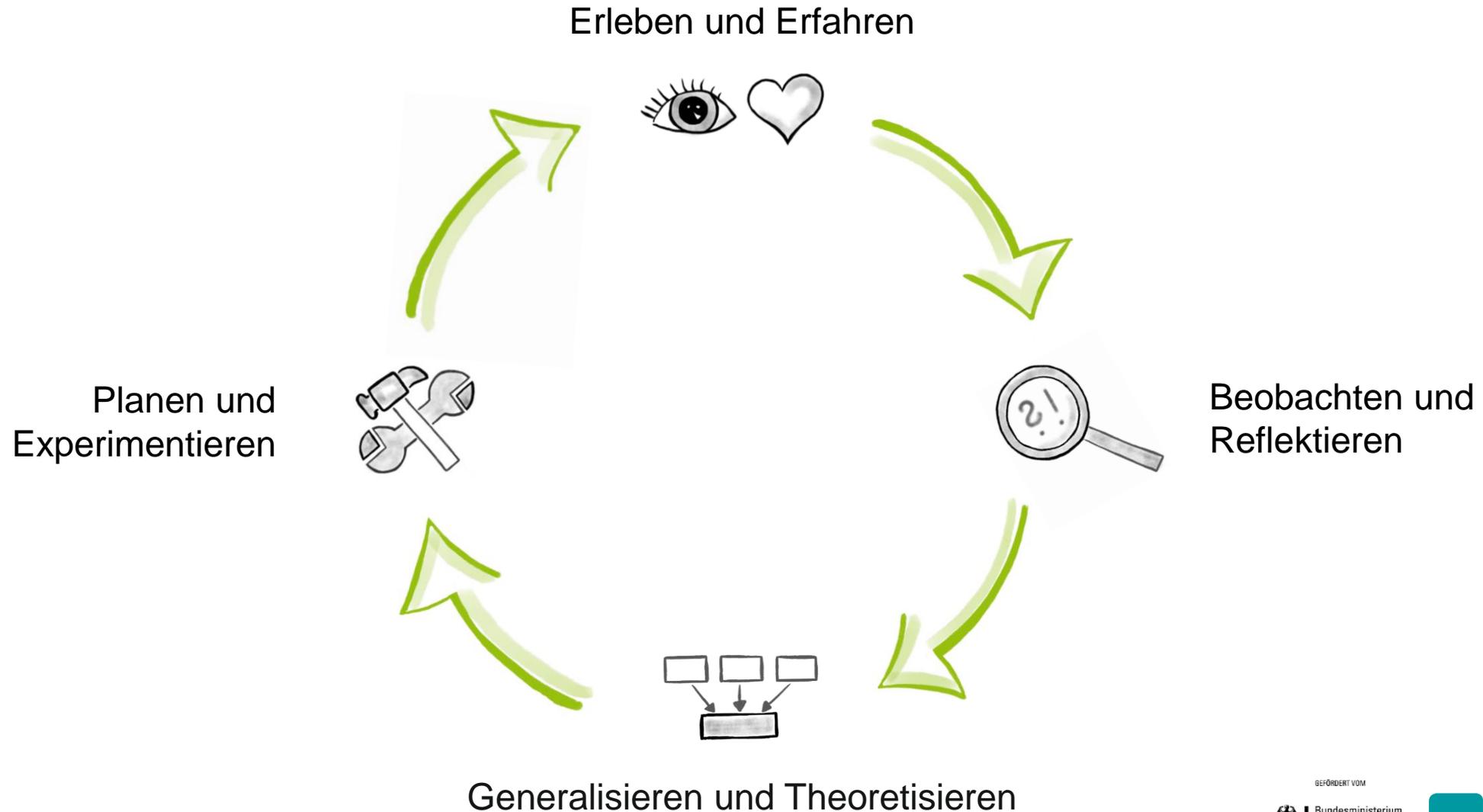
- kennen Sie unterschiedliche Dimensionen des Diversity-Begriffs,
- wissen Sie, welche praktische Relevanz Vielfalt in Industrie und Wirtschaft hat,
- haben Sie gelernt, wie Sie mit Verschiedenheiten gewinnbringend umgehen können.

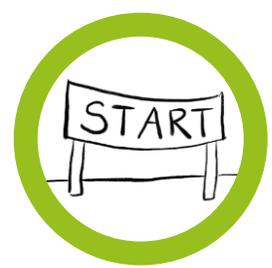




# EINLEITUNG ZUM WORKSHOP

Didaktik des Workshops: Erfahrungsbasiertes Lernen nach Kolb/Seufert





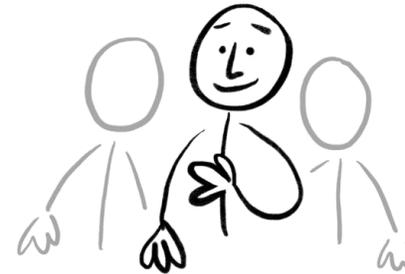
# EINLEITUNG ZUM WORKSHOP

## Workshop- und Feedbackregeln

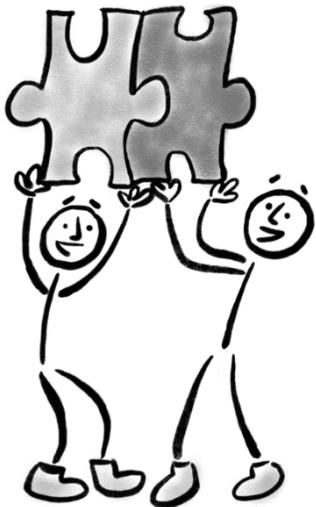
Pünktlichkeit • gegenseitig ausreden lassen • Offenheit • Telefon & Notebook nur in den Pausen



mit dem Positiven beginnen



„ich“ statt „man“ nutzen



konstruktiv bleiben



Feedback sacken lassen



# EINLEITUNG ZUM WORKSHOP

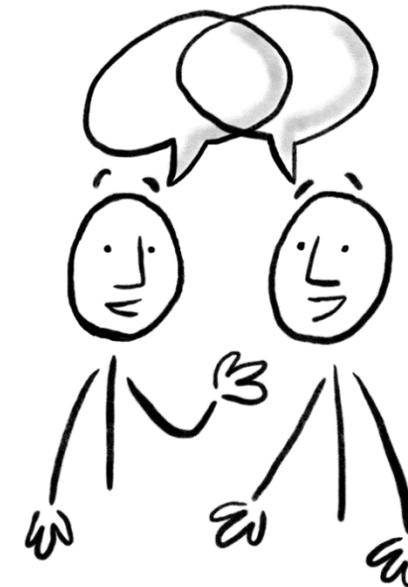
Wer bin ich – und wenn ja, warum bin ich hier?

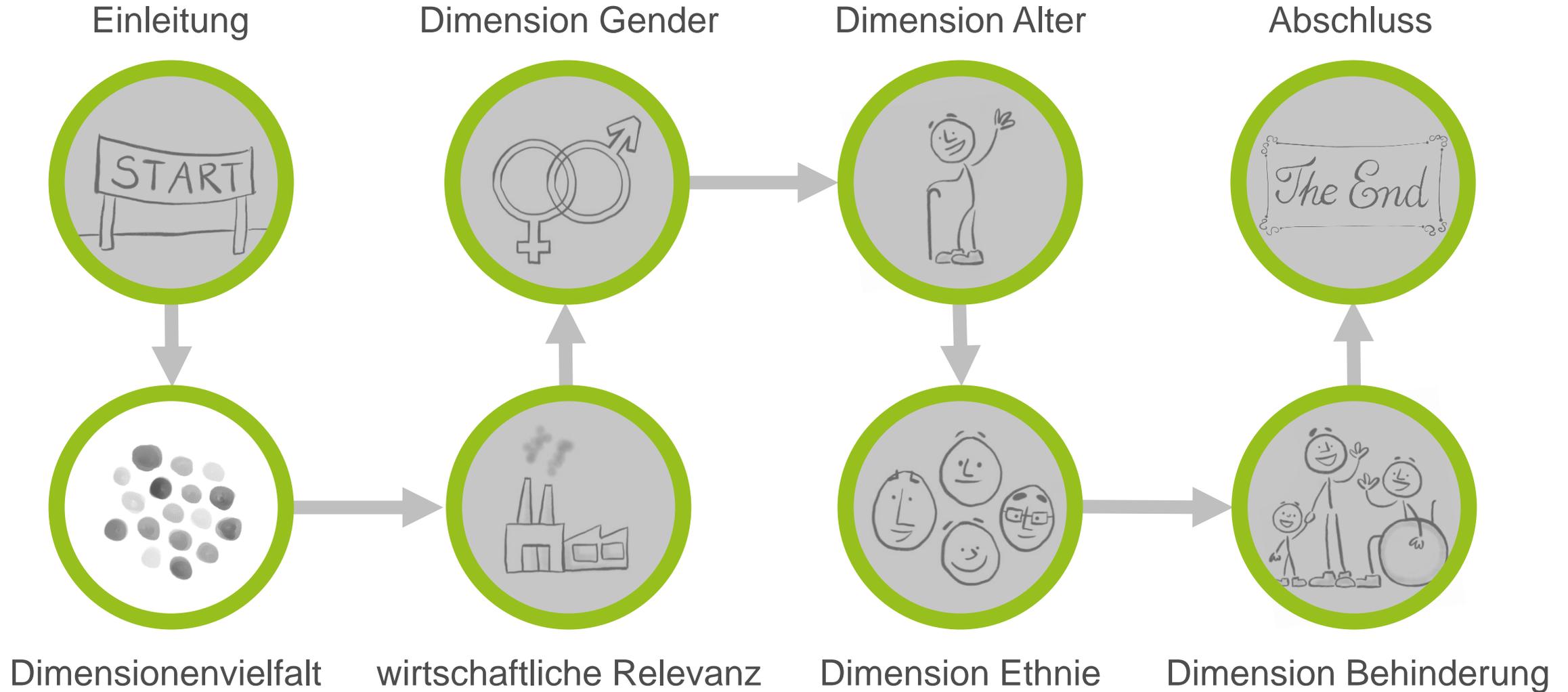
► Aufgabe ◀

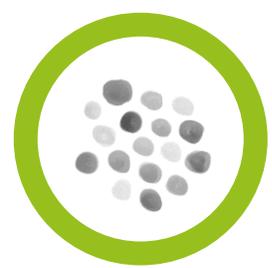


## Aufgabe:

- Finden Sie 5 Gemeinsamkeiten und 5 Unterschiede mit/zu der Person zu Ihrer Rechten.
- Stellen Sie sich gemeinsam damit vor.
- Nennen Sie das Erlebnis, welches Sie zur Teilnahme an dem heutigen Workshop motiviert hat.





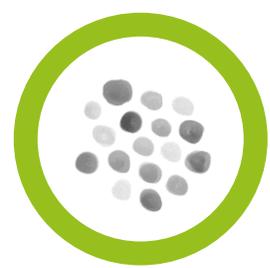


# DIVERSITY IST DIMENSIONENVIELFALT

## Was ist Diversity?

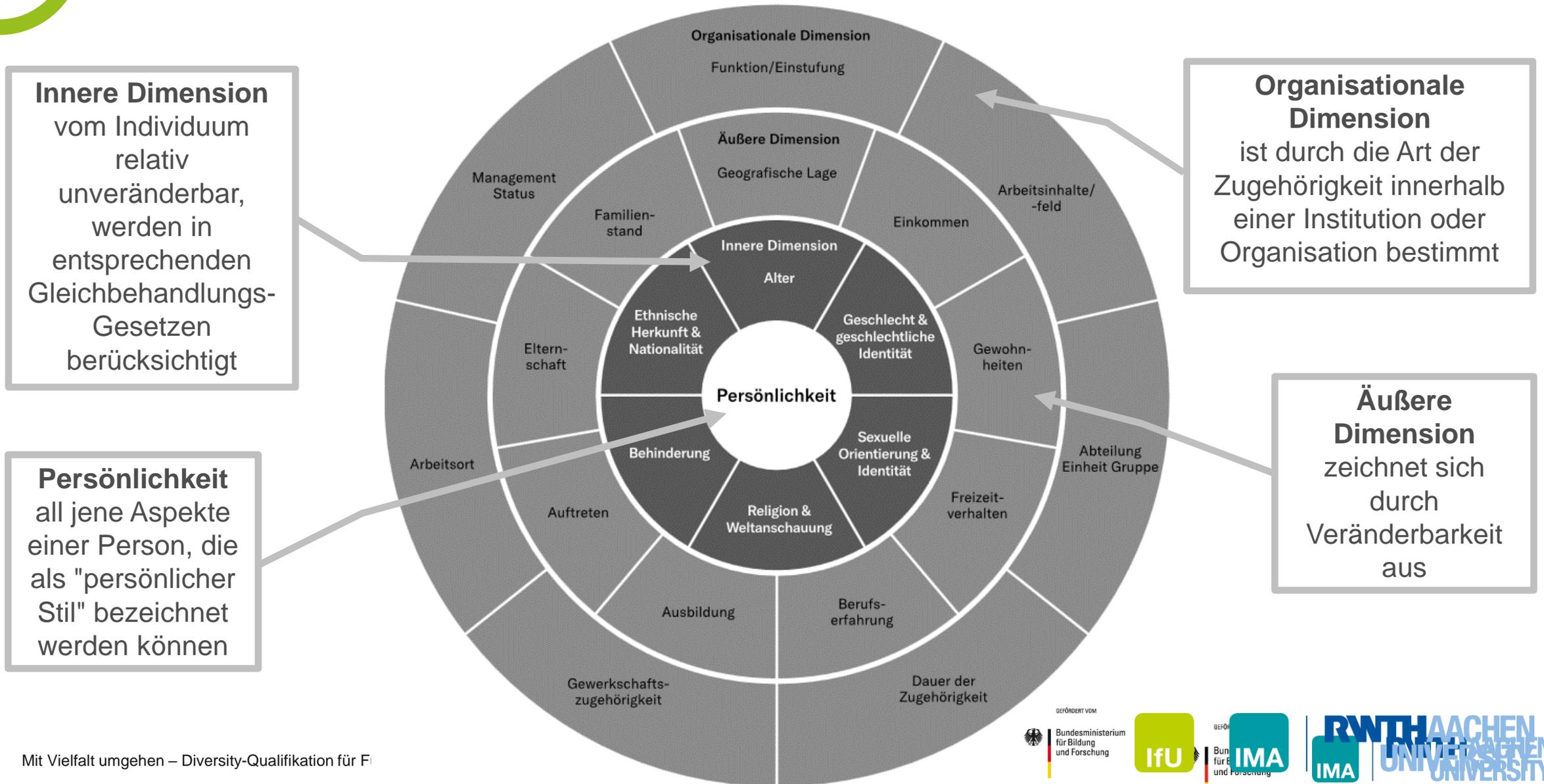
Diversity bezeichnet all jene **menschlichen Identitäten und Charakteristika**, die unterscheidend zu anderen Menschen stehen.

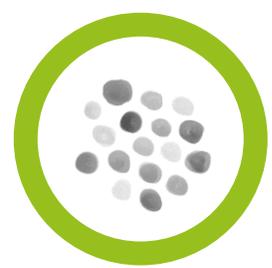
Diversity bezieht sich auf vielfältige Erscheinungsformen, wobei es **nicht nur** um die klassischen **unmittelbar erkennbaren Erscheinungsformen** geht.



# DIVERSITY IST DIMENSIONENVIELFALT

## Die unterschiedlichen Dimensionen des Diversity-Begriffs





# DIVERSITY IST DIMENSIONENVIELFALT

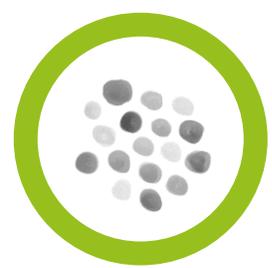
Intersektionalität



Analyse der Verwobenheit und des Zusammenwirkens verschiedener Differenzkategorien sowie unterschiedlicher Dimensionen sozialer Ungleichheit und Herrschaft.



Interdependenz der Wirkungen von Ungleichheiten: wechselseitige Verstärkung oder Abschwächung



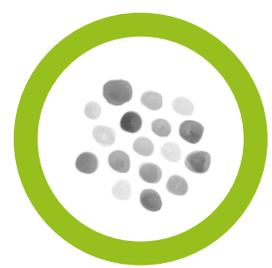
# DIVERSITY IST DIMENSIONENVIELFALT

## Schubladendenken

Mentale Modelle typischer Situationen vereinfachen die Situationslogik

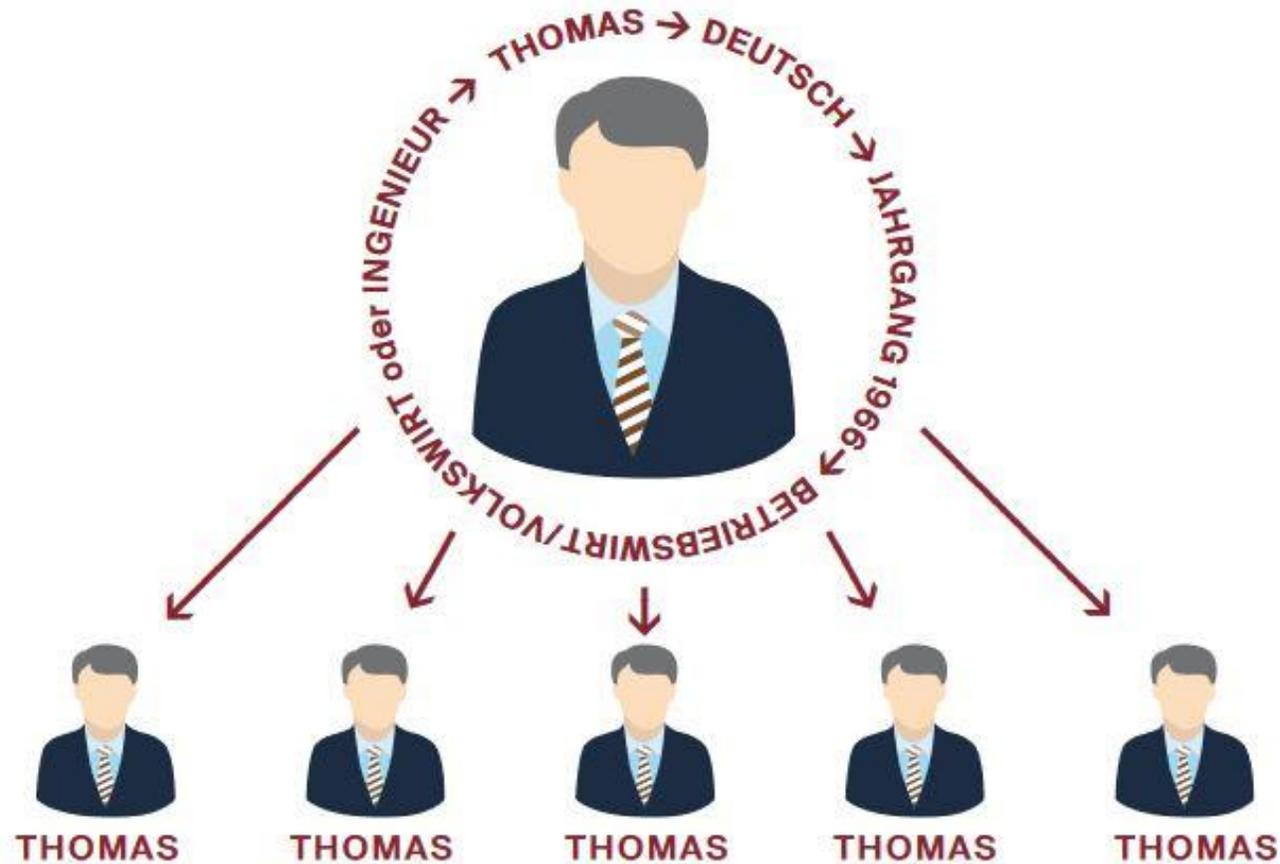
- helfen bei Handlungsentscheidungen
- sind oft gesellschaftlich vorgegeben
- setzen die „Rosa Brille“ auf

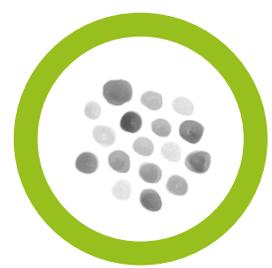




# DIVERSITY IST DIMENSIONENVIELFALT

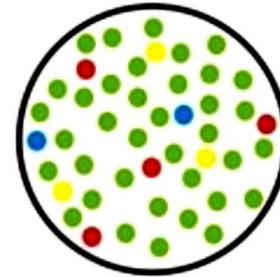
Self Coning



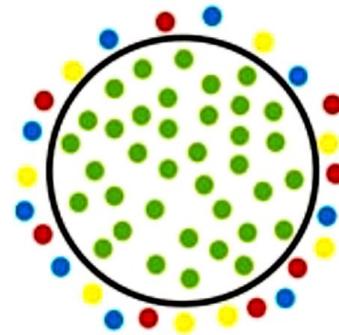


# DIVERSITY IST DIMENSIONENVIELFALT

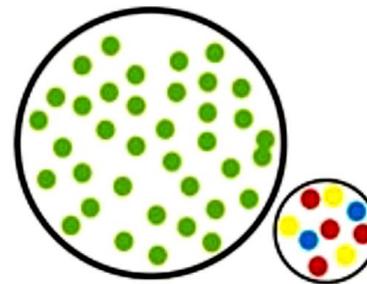
Inklusion  $\neq$  Integration



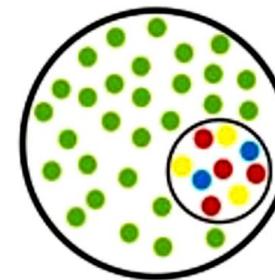
Inklusion



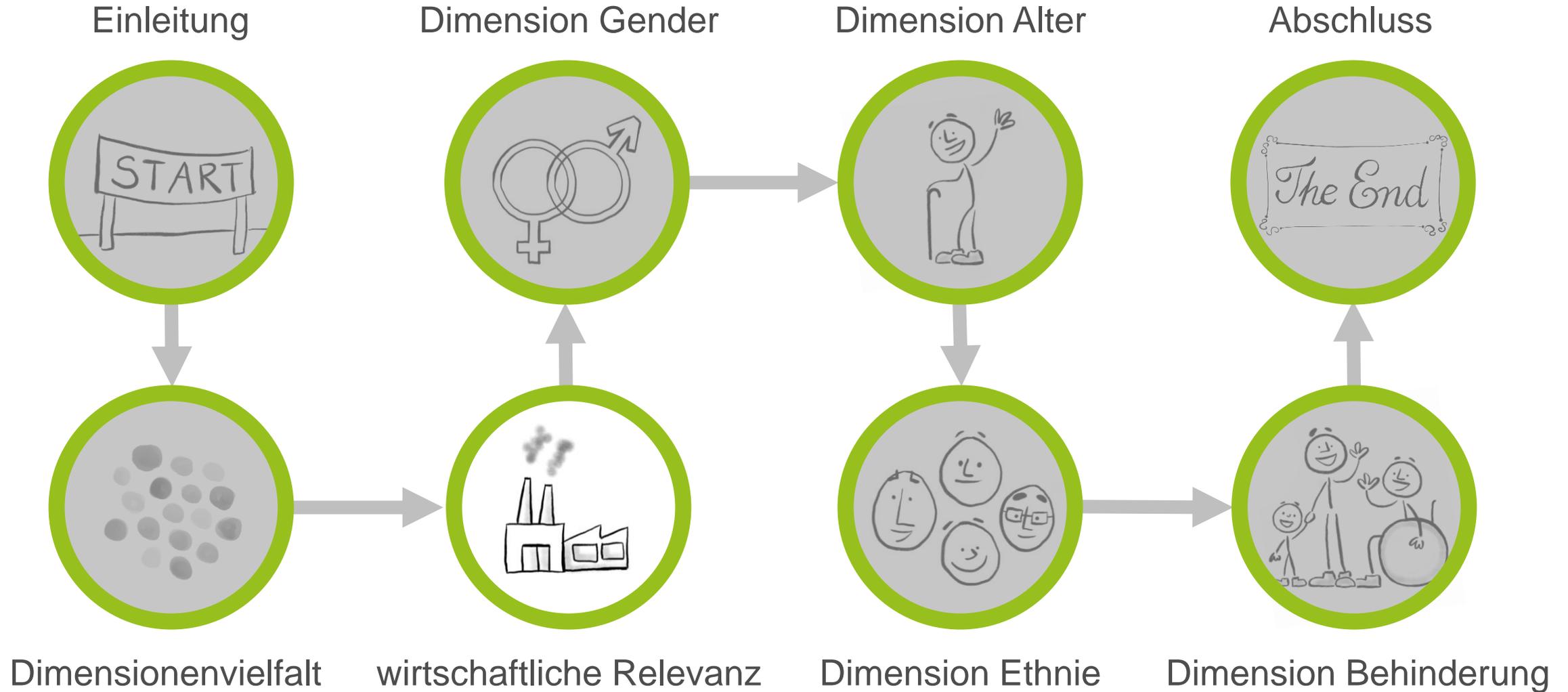
Exklusion



Separation



Integration





# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

## Entwicklung des Diversity-Managements

- 1. Fairness und Antidiskriminierung**  
rechtliche Grundlagenschaffung und auferlegte Erfüllung, später auch Imagegewinn und Profilierung
- 2. Zugang und Legitimität**  
Abbildung der Vielfalt der Kunden in der Mitarbeitendenstruktur soll besseren Zugang zu Wissen über die Kunden und damit Wettbewerbsvorteile verschaffen
- 3. Effizienz- und Lernfähigkeit**  
Intensivierung der Wissens- und Perspektivenvielfalt in allen Prozessen durch systematische Schaffung von Vielfalt in der Mitarbeitendenstruktur
- 4. Unverzichtbarkeit**  
Unternehmen und Kundschaft sind heute per se schon vielfältig, Diversity Management ist keine Option mehr, sondern notwendig



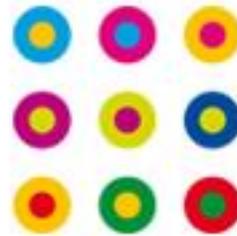
# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt



- seit 2006 Initiative zur Förderung von Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt
- ca. 3400 Unternehmen / 13,3 Millionen Beschäftigte
- Urkunden, Deutscher Diversity-Tag, Konferenz DIVERSITY, Inklusionspreis, Leitfäden Diversity Management

## charta der vielfalt

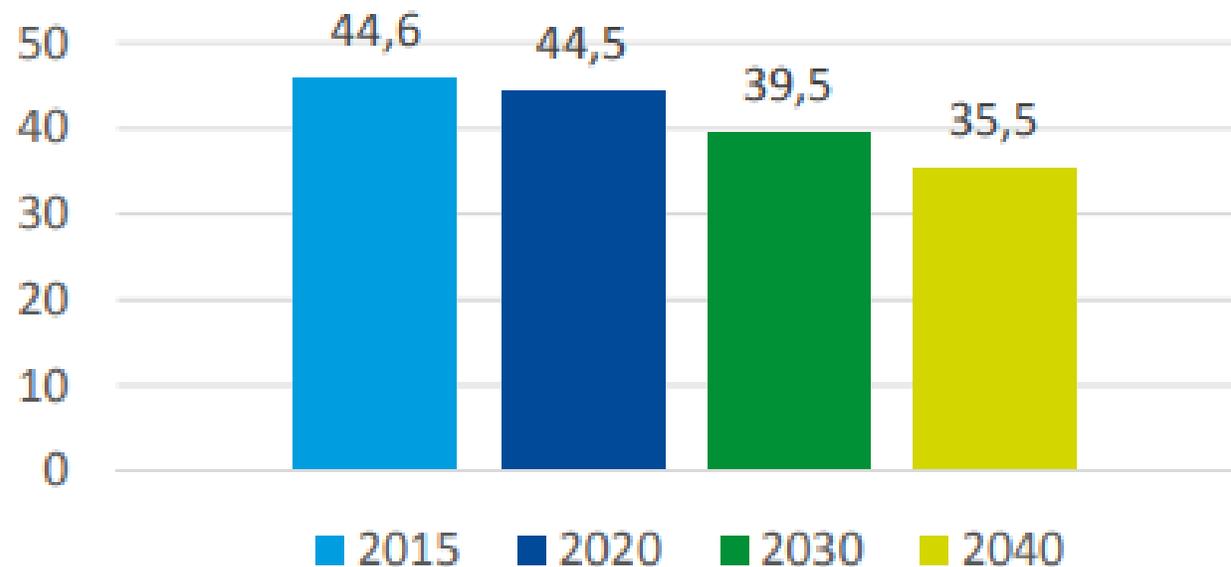


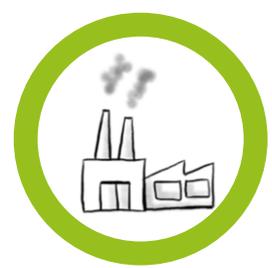


# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

Ökonomische Motive: Demografischer Wandel/Fachkräftemangel

## Erwerbspersonenpotenzial in Mio.

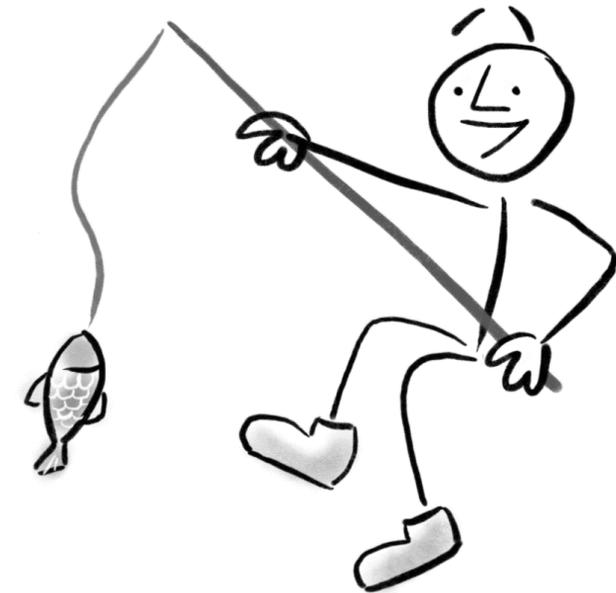
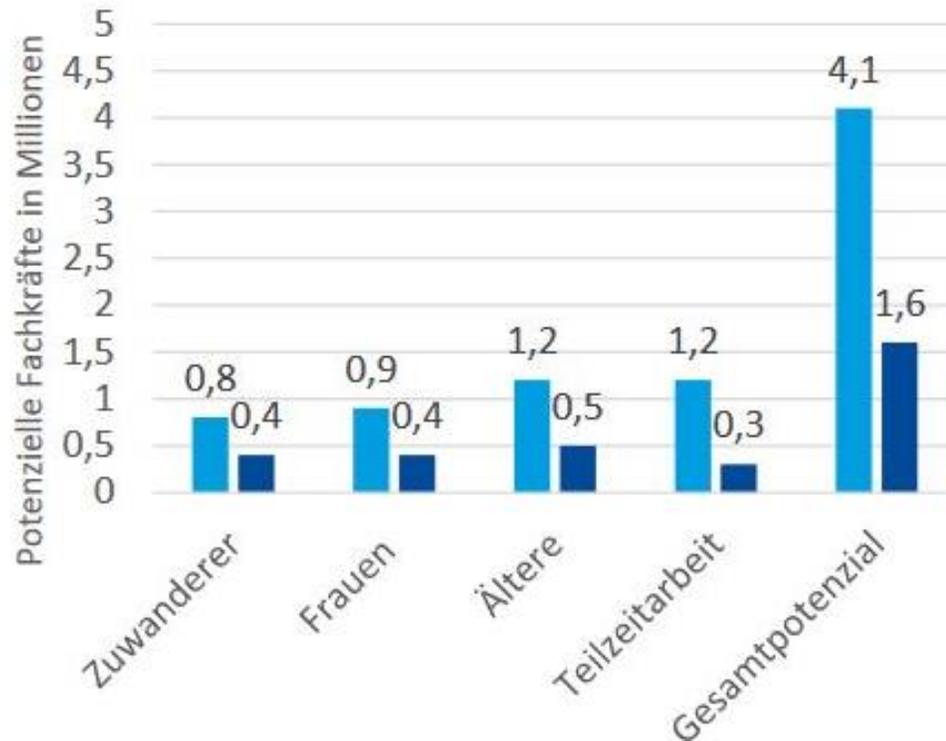




# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

Diversity Management könnte bis zu 4 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte aktivieren

Potenziale für die Aktivierung zusätzlicher Fachkräfte



■ Maximales Potential: Angleichung an das Potential des jeweiligen europäischen Spitzenreiters

■ Minimales Potential : +10 Prozent im Vergleich zum Ist-Stand

Mit Vielfalt umgehen – Diversity-Qualifikation für Führungskräfte von morgen



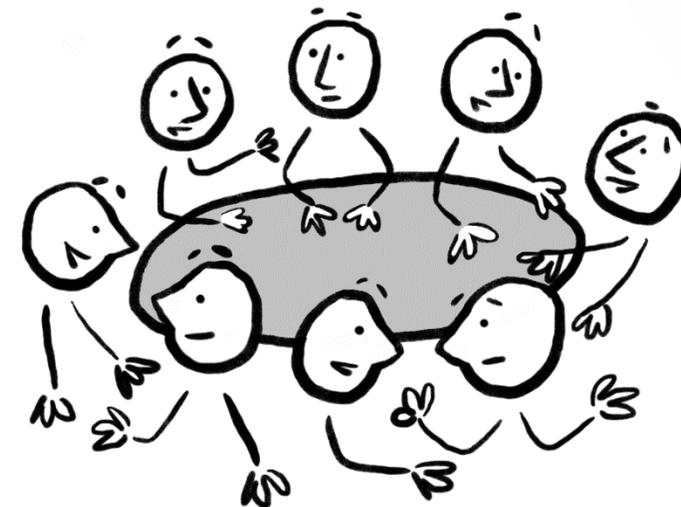
## Ökonomische Motive: Produktivität heterogener Teams sicherstellen

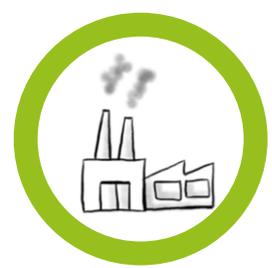
- \* Einzelne und Gruppen können überfordert oder nicht ausreichend sozial integriert werden.
- \* Viele Meinungen, Arbeits- und Kommunikationsstile können zu Konflikten, Missverständnissen und weniger Interaktion führen.

**Das soziale Klima ist maßgeblich für Bindung, Identifikation, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit.**

Wenn das soziale Klima nicht stimmt

- werden Mitarbeitende krank (Arbeitsausfall),
- sind weniger kreativ im Team (weniger Leistung),
- kündigen (Fachkräfte gehen).





## Problembereiche heterogener Gruppen

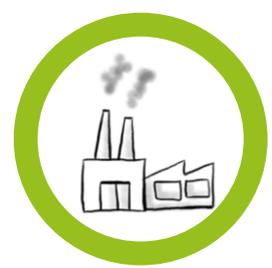
### Tokenism-Problem

Minderheiten werden auf den „offensichtlich größten Unterschied“ zur Mehrheit reduziert (xy ist „der Inder“ und „typisch Inder“, yz ist „die Dicke“ und „typisch Dicke“)

### Attributionsfehler

Verhalten wird dem Charakter einer Person und nicht (ggf. unbekannt) äußeren Faktoren zugeschrieben (xy „ist schüchtern“ – xy kommt aus einer Kultur, in der Zurückhaltung höflich ist)





## Argumente für Diversity Management

### Innovation

- ▶ **Vielfalt zündet.** Divers zusammengesetzte Teams entwickeln kreativere Ideen und Lösungen. Sie bringen unterschiedliche Sichtweisen ein, die oft schneller zu Ergebnissen und innovativen Produkten führen.

### Marketing

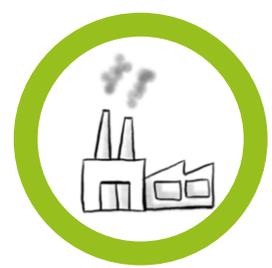
- ▶ **Vielfalt zieht.** Vielfältige Belegschaften können sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen und ausländische Märkte einstellen. Jede Kundin und jeder Kunde braucht ein passendes Gegenüber.

### Personal

- ▶ **Vielfalt bindet.** Unternehmen und Organisationen, die auf Vielfalt setzen, steigern ihre Attraktivität gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern sowie Beschäftigten.

### Kosten

- ▶ **Vielfalt spart.** DiM kann Kosten von Fehlzeiten und Fluktuation der Beschäftigten (Kündigungen, Rekrutierung und Neueinstellungen) minimieren, wenn sich Beschäftigte wertgeschätzt fühlen.



## Diversity Management

### Strategisches Unternehmensziel

Beeinflusst fast alle Aspekte der Firma: Mitarbeiterführung, Unternehmensführung, Produktentwicklung, Human Resources, Marketing und Vertrieb, finanzielle Projekte und Kommunikation.

## Managing Diversity

### Innovative Personalstrategie

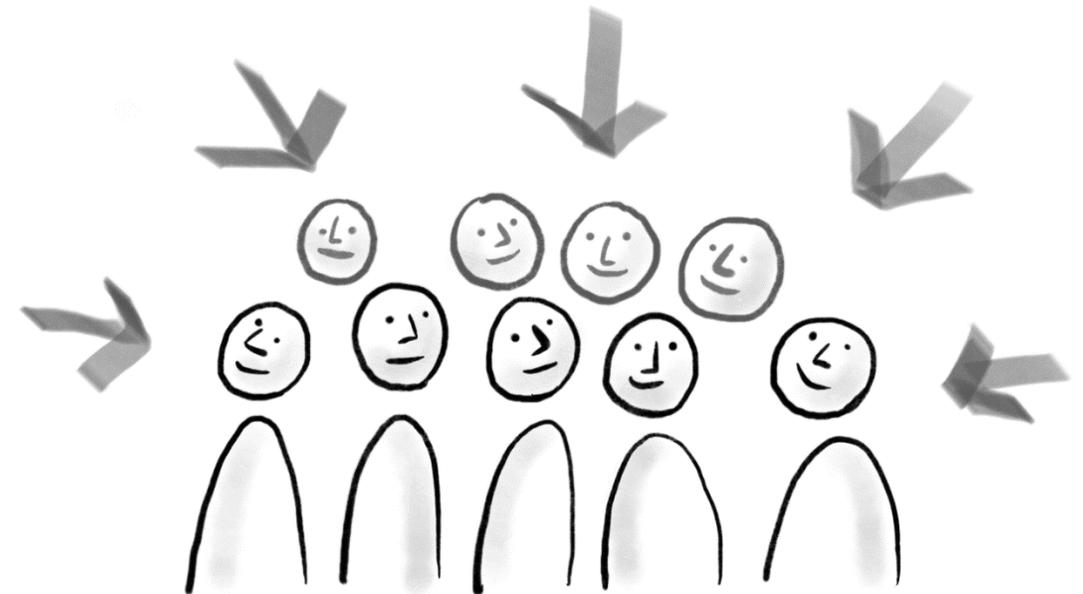
Eigenschaften der Mitarbeiter sollen genauer definiert und dadurch effizienter genutzt werden

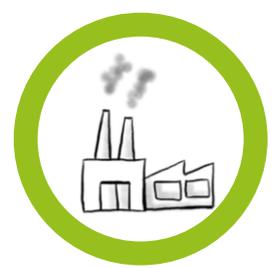


# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

## Definition verschiedener Fördermaßnahmen

- 1 Situationsanalyse
- 2 Chancen und Risiken identifizieren
- 3 Unternehmensziele festlegen
- 4 Maßnahmen ableiten
- 5 Maßnahmen durchführen
- 6 Erfolg messen





# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

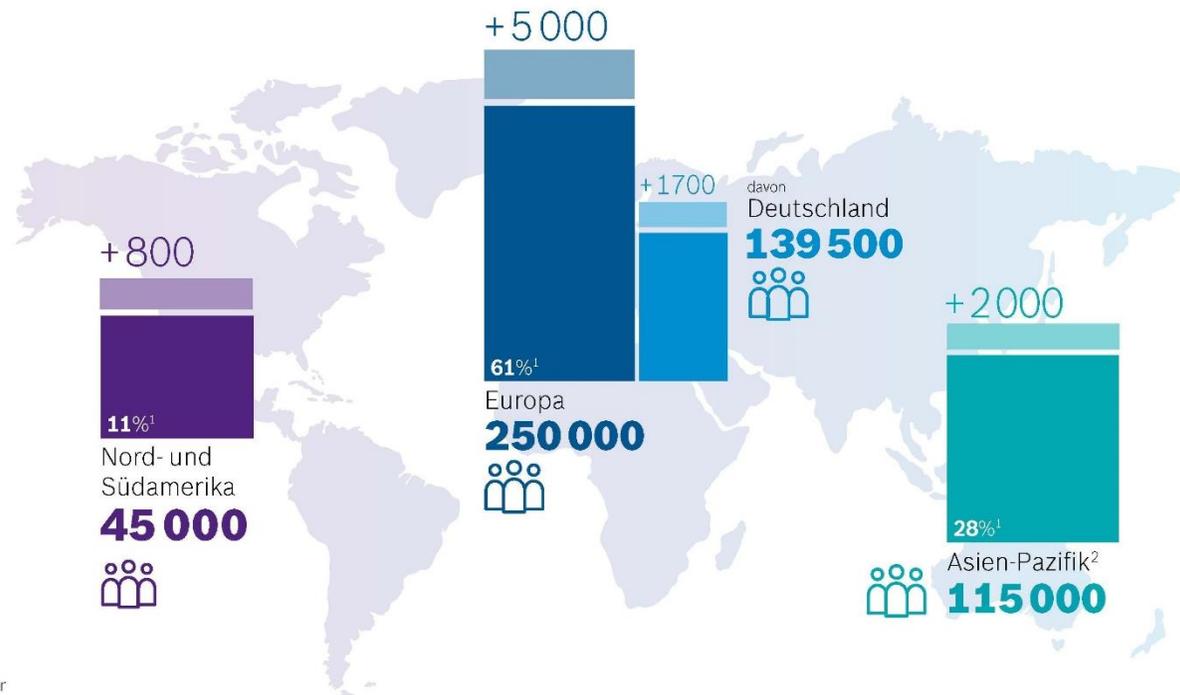
## Empfehlungen zu Diversity Trainings

Kontext	Setting	am Arbeitsplatz (nicht außerhalb)
	Ansatz	integriert in den Arbeitskontext
	Teilnahme	Pflicht (nicht freiwillig)
	Umfang	für die gesamte Belegschaft
Design	Fokus	mehrere Dimensionen von Diversität, klarer Bezug zu ökonomischen Zielen der Organisation
	Typ	Theorie plus praktische Übungen
	Instruktion	Methodenmix
Ergebnisse	unmittelbare Reaktionen	+++
	Wissen	+++
	Affekt und Einstellungen	+
	Verhalten	++



Beispiele aus der Praxis: Bosch

## Belegschaft wächst 2018 weltweit um 7800 Mitarbeiter auf 410 000 Beschäftigte



<sup>1</sup> Anteil an Gesamtzahl der Mitarbeiter  
<sup>2</sup> Inklusive übrige Regionen





# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

Beispiele aus der Praxis: Bosch

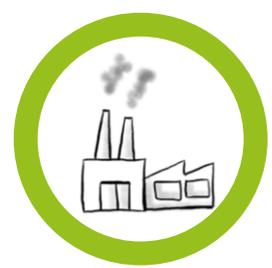
”

*Diversity ist ein Schlüsselfaktor für den wirtschaftlichen Erfolg von Bosch, weil Vielfalt die Voraussetzung für innovative Ideen schafft. Daher denken wir in Kompetenzen – unabhängig von Aspekten wie Alter, Geschlecht oder Herkunft.*

“



**BOSCH**



Beispiele aus der Praxis: Bosch

Mitarbeiternetzwerke afric@bosch, For Bosch abroad, Türkisches Forum Bosch, chinese@bosch, diverse Seminare rund um Internationalität, globales Zusammenarbeiten und Kulturen, Zusammenarbeit von bis zu fünf Generationen, Kooperationen mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Women@Bosch, Forum FIT- Frauen in die Technik“, Ingenieurinnennetzwerk „heratec“, Business Women`s Program,

lebensphasenorientierte berufliche Weiterentwicklung, generationsübergreifender Austausch und Zusammenarbeiten mit dem Ziel der Arbeitszufriedenheit, Esser für Nachhaltigkeit, wertwärtungsgesetzten Seniorexpert\*innen, Schulungen zum demographischen Wandel und generationsübergreifender Kooperation, Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur sowie Konzernbetriebsvereinbarungen zum

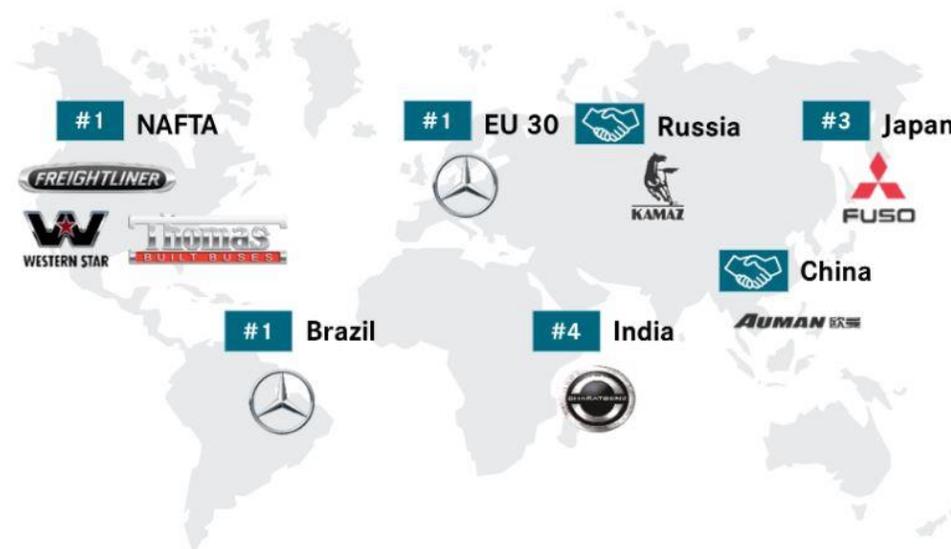
**410.000 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER  
IN 150 LÄNDERN UND REGIONEN**

mobilen Arbeiten, vielfältige, flexible und mobile Arbeitsmodelle: Jobsharing, Teilzeit, Home Office, Sabbatical, Projekt MORE (Mindset ORganization Executives) für Führungskräfte zum Erleben flexibler und mobiler Arbeitsmodelle, Online-Tool „JobConnector“ fürs Matching von Jobsharing- und Teilzeitinteressierten, Lohngleichheit (Equal Pay), Mentoringprogramme und Seminarprogramm „Business Women`s Program“ für Frauen in Fach-, Projekt- und Führungspositionen, Gründungsmitglied der Initiative Chefsache, Mitarbeiternetzwerk RBg (Robert Bosch gay), Förderung und Sponsor der Initiative PrOut@Work, Initiierung eines Straight Allies Netzwerks (durch RBg), Schwerbehindertenvertretungen an den Standorten



## Beispiele aus der Praxis: Daimler

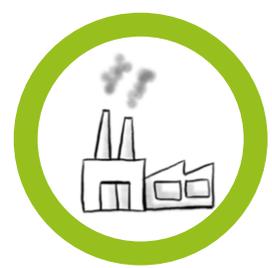
Daimler Truck has leading brands and strong market positions around the world



For all who keep the world moving

### Our strategy





weltweiter Einsatz von Seniorexperten, Demografie-Initiative YES - Young and Experienced together Successful, Standort Mexiko: Movilidad Incluyente-Programm (Workshops, Aktionen und behindertengerechten Arbeitsplätzen), Mitarbeiternetzwerk GL@D (Erfahrungsaustausch LGBTI, Vorträge, Workshops, Karrieremessen, Beteiligung an der Pride Parade in New York City, Women's Studies Day in Seattle, dem CDS in Berlin), Girls Day Initiative MA@U MIT, Plattform „She's Mercedes“ (Networking-Veranstaltungen, Magazin, Website), Job-Tandem, Home-Office, Elternzeit bis zu drei Jahren, darüber hinaus Familienzeit für weitere drei Jahre, Betriebskindertagesstätten, Mother Rooms/Eltern-Kind-Büros, Vermittlung von Tageseltern, Babysittern, Nachhelfkräften, Betriebsvereinbarung für Häusliche Krankenpflege, Sabbatical, flexible Arbeitszeitregelungen, Inclusion Day: international (jährlich 100 Aktionen, jeder Standort setzt seinen eigenen kulturellen und politischen Schwerpunkt)

**289.000 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER  
IN 160 LÄNDERN UND REGIONEN**



# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

## Beispiele aus der Praxis: Daimler

### Vielfalt

## Unterschiede inspirieren

Wir tolerieren Vielfalt nicht nur, wir streben sie an: Bei Daimler arbeiten über 289.000 Menschen aus fünf Generationen und über 160 Nationen. Eine bereichernde Mischung aus Kulturen und Lebensweisen.

Vielfalt ist unser Antrieb für Ideen, Erneuerung und Erfindergeist. Bereits seit 2005 ist **Diversity Management** in unserer Strategie verankert. Es fördert gemischte Teams, eine vielfältige Arbeitskultur und einen innovativen Kundenzugang. Über allem steht die Wertschätzung jedes Einzelnen in seiner Individualität.

Viele Beschäftigte bringen sich aktiv ein. Sie engagieren sich am Arbeitsplatz und darüber hinaus für eine Kultur der Offenheit und Einbeziehung. Eine Vielzahl von Mitarbeiter-Netzwerken wie der Arab Business Circle oder der Daimler Türk Treff repräsentieren die Vielfalt im Konzern. Ein weiteres **Daimler-Mitarbeiternetzwerk** ist GL@D (Gay Lesbian Bisexual Transgender at Daimler). Es fördert eine wertschätzende Unternehmenskultur und ist Ansprechpartner für Themen rund um sexuelle Identität am Arbeitsplatz.

Unterschiedlichkeit ist bei Daimler Alltag. Wir schätzen sie. Wir nutzen sie. Und einmal im Jahr feiern wir sie auch: Am **Diversity Day** können Daimler-Beschäftigte rund um den Globus Vielfalt noch bewusster erleben, etwa in Diskussionen, bei Ausstellungen oder auf kulturellen und kulinarischen Veranstaltungen. Bei allen Unterschieden teilen wir die Werte Offenheit, Integrität und Respekt miteinander. Deshalb fördert Vielfalt nicht nur Integration und Zusammenhalt. Sie macht uns in einer vernetzten Welt auch kenntnisreicher und wirtschaftlich erfolgreicher.

Wir bringen vielfältige Perspektiven und Kompetenzen zusammen. Und das wird honoriert. So hat es beispielsweise Daimler Financial Services (DFS) als erstes deutsches Unternehmen auf die Liste der **25 besten multinationalen Arbeitgeber der Welt** geschafft – dies bestätigt das Great Place to Work Institut. Bei Glassdoor, einer der führenden Arbeitgeberbewertungs-Websites, steht Daimler im Ranking der besten Arbeitgeber in Deutschland auf Platz sieben. Und im weltweiten Arbeitgeber-Ranking der Forbes Global 2000 List belegt Daimler den sechsten Platz – als einziges deutsches Unternehmen überhaupt in den Top 10.

 Wir sind dabei! Christopher Street Day 2017.  
Feiern wir Vielfalt! Der Daimler Diversity Day.





# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

Beispiele aus der Praxis: BMW Group



## EINE WELT VOLLER MÖGLICHKEITEN.

Über unsere interaktive Karte direkt die richtige Länder-Karriereseite entdecken oder den Kontakt zum lokalen Karriereteam finden.

ALLE STANDORTE

KONTINENT

LAND / REGION





Kooperationen mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Coaching- und Mentoring-Programme, Nachwuchsförderungsprogramme, Frauenförderung in der technischen Ausbildung, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen, Angebote zur Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsstellen, Unterstützung durch den Familienservice bei Kinderbetreuung und Pflege, vielfältige Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche, Teilzeitarbeit, Familienpflegezeit, Führungskräfteprogramme für Frauen auf dem Weg in Führungsfunktionen, Unterstützung von innerbetrieblichen Frauennetzwerken, Girls' Day, seit 2011 auch Boys' Day, Initiative SchuleWirtschaft, Junior Campus in der BMW Welt in München und im Deutschen Technikmuseum Berlin, Schnupperpraktika, Technik-Camp für Mädchen, „Heute für morgen“ (Gesundheitsmanagement und -prävention, Ergonomie des Arbeitsplatzes, kontinuierliche Mitarbeiterqualifizierung), „Alliance of Civilizations“ (Award für Interkulturelles Engagement)

**135.000 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER  
IN 150 LÄNDERN UND REGIONEN**



# PRAKTISCHE RELEVANZ IN INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

## Beispiele aus der Praxis: BMW Group



Select Country | **EN** |

Experience our culture

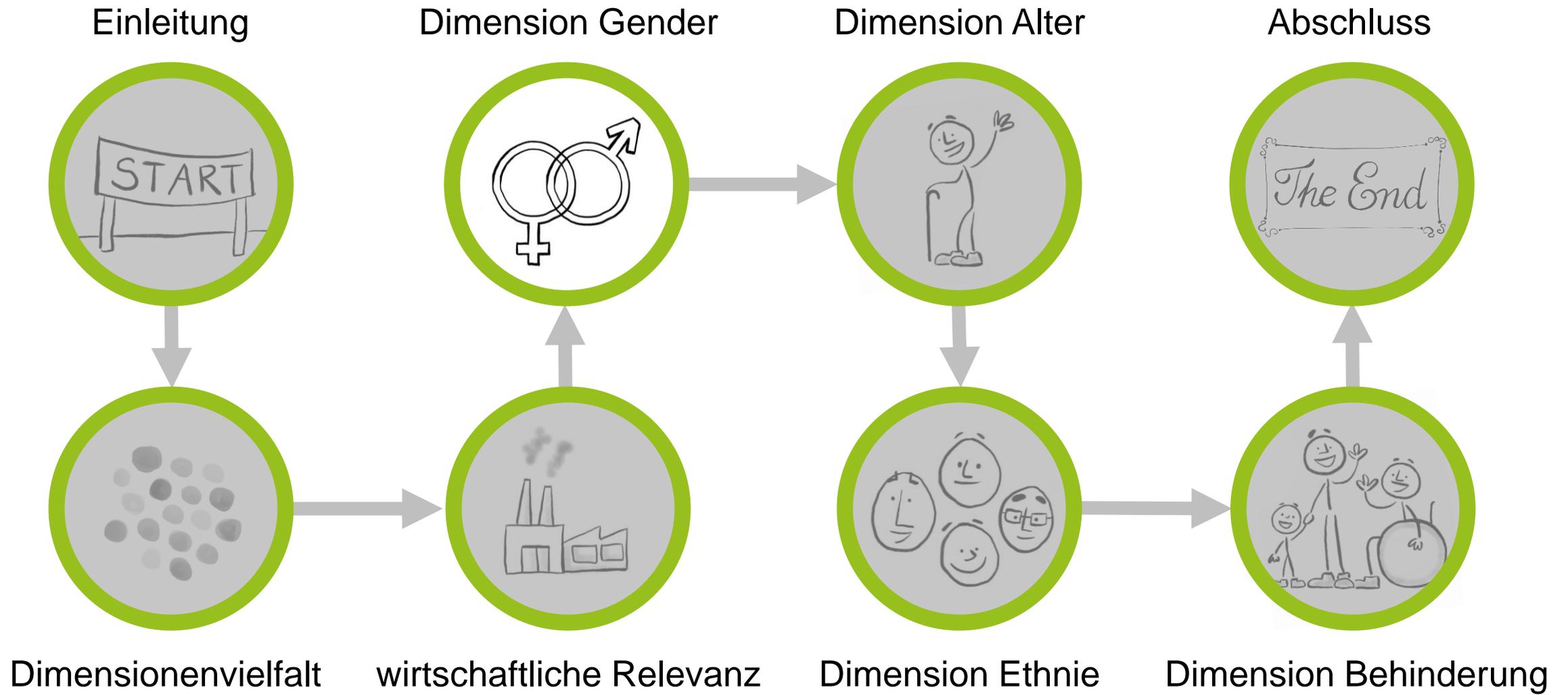
### #BMWGROUPLIFE

We create our culture while contributing to the pleasant working atmosphere of the BMW Group. Because we're highly aware of how valuable it is for all of our 130,000 creative minds worldwide to feel good and enjoy our jobs. But what's the secret behind it? Learn more about the #bmwgroup life.



#### Diversity.

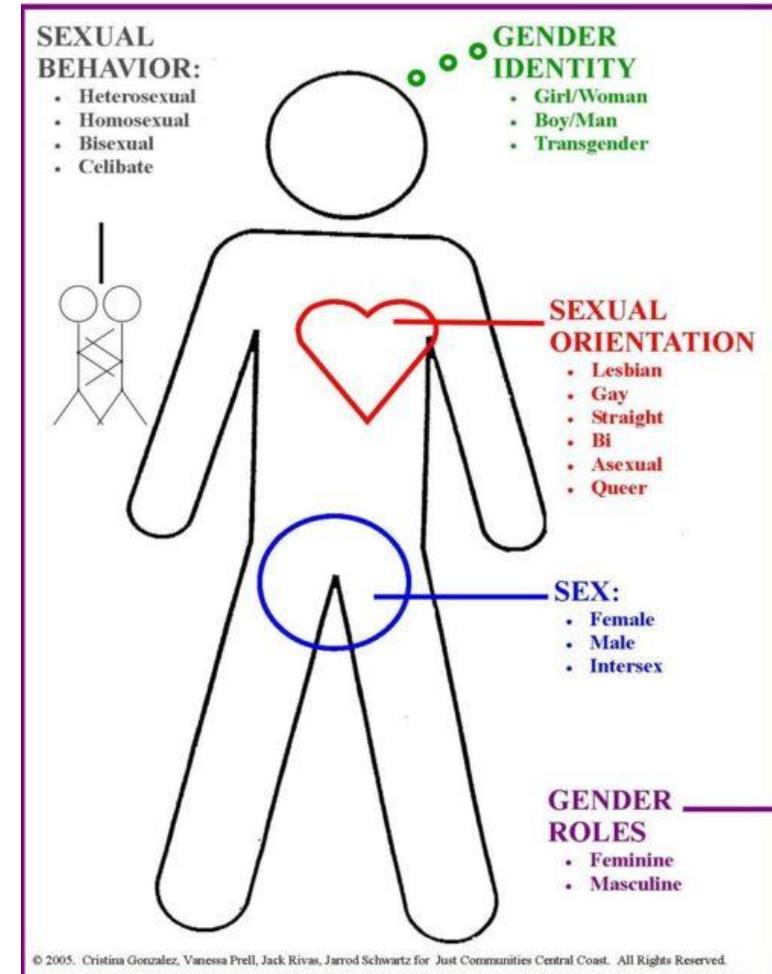
No matter where you're from, how old you are or what you like: You're welcome at the BMW Group. We're looking for unique characters and always respect your individual needs – just be yourself.





# DIMENSION GENDER

Gender ist ... nicht „entweder - oder“





# DIMENSION GENDER

„Man kommt nicht als Frau [Mann] zur Welt, man wird es.“ Simone de Beauvoir (1934)





# DIMENSION GENDER

Und dann?





# DIMENSION GENDER

## Frauen im Handwerk





## DIMENSION GENDER

Mal anders draufsehen: Was fällt auf?

„STIL.“  
„Lehrer werden.“  
„Probieren & studieren.“  
„Carpe diem.“  
„ZUSAMMENHALTEN.“  
„Nicht an Geld denken.“

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

„Ich bin viele.“  
Sie sind Student. Sie sind vielseitig. Mit unserer genossenschaftlichen Beratung und Ihrem individuellen VR-FinanzPlan helfen wir Ihnen, Ihre Wünsche und Ziele zu erreichen. Kommen Sie vorbei, rufen Sie an (0123 / 45 67 89) oder besuchen Sie [www.volksbank-musterstadt.de](http://www.volksbank-musterstadt.de)

**Volksbanken Raiffeisenbanken**



# DIMENSION GENDER

Mal anders draufsehen: Was fällt auf?

*„Tschüss  
Hotel Mama.“*

*„Mitbestimmen.“*

*„Meinen Weg  
gehen.“*

*„immer  
flüchtig  
sein.“*

**„AUSBILDUNG  
MEISTERN.“**

*„N.Y.C.“*

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

„Ich bin viele.“  
Sie sind Azubi. Sie sind vielseitig. Mit unserer genossenschaftlichen Beratung und Ihrem individuellen VR-FinanzPlan helfen wir Ihnen, Ihre Wünsche und Ziele zu erreichen. Kommen Sie vorbei, rufen Sie an (0123 / 45 67 89) oder besuchen Sie [www.volksbank-musterstadt.de](http://www.volksbank-musterstadt.de)

Volksbanken  
Raiffeisenbanken



# DIMENSION GENDER

Mal anders draufsehen: Was fällt auf?



Wir machen den Weg frei.



„Ich bin viele.“  
Sie sind Schüler. Sie sind vielseitig. Mit unserer genossenschaftlichen Beratung und Ihrem individuellen VR-FinanzPlan helfen wir Ihnen, Ihre Wünsche und Ziele zu erreichen. Kommen Sie vorbei, rufen Sie an (0123 / 45 67 89) oder besuchen Sie [www.volksbank-musterstadt.de](http://www.volksbank-musterstadt.de)





# DIMENSION GENDER

Die meistbesetzten Ausbildungsberufe 2017

## FRAUEN

	Anzahl <sup>1</sup>	in Prozent aller Auszubildenden
D		
Kauffrau für Büromanagement	52.356	10,7
Medizinische Fachangestellte	39.105	8,0
Zahnmedizinische Fachangestellte	31.164	6,4
Kauffrau im Einzelhandel	29.715	6,1
Industriekauffrau	28.965	5,9
Verkäuferin	21.627	4,4
Friseurin	17.949	3,7
Kauffrau im Groß- u. Außenhandel	14.607	3,0
Bankkauffrau	13.245	2,7
Hotelfachfrau	13.227	2,7

## Männer

	Anzahl <sup>1</sup>	in Prozent aller Auszubildenden
D		
Kraftfahrzeugmechatroniker	62.547	7,5
Industriemechaniker	41.274	4,9
Elektroniker	37.644	4,5
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	33.051	4,0
Fachinformatiker	29.997	3,6
Kaufmann im Einzelhandel	27.651	3,3
Mechatroniker	24.915	3,0
Kaufmann im Groß- u. Außenhandel	22.512	2,7
Fachkraft für Lagerlogistik	22.011	2,6
Elektroniker für Betriebstechnik	20.547	2,5



# DIMENSION GENDER

Die meistbelegten Studienfächer 2017

Frauen		Männer	
1. Studienfach	Anzahl	1. Studienfach	Anzahl
Betriebswirtschaftslehre	116.463	Betriebswirtschaftslehre	124.109
Rechtswissenschaft	64.833	Maschinenbau/-wesen	100.057
Psychologie	60.217	Informatik	93.899
Medizin (Allgemeinmedizin)	57.765	Elektrotechnik/Elektronik	60.566
Germanistik/Deutsch	57.425	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	53.644
Erziehungswissenschaft (Pädagogik)	47.793	Rechtswissenschaft	51.384
Soziale Arbeit	40.529		



# DIMENSION GENDER

## Verteilung der Studierenden an der RWTH

Wissenschaftsbereich	Bachelor*		Master		Lehramt		Sonstige		Promotion		Summe	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Naturwissenschaften	5.550	1.573	3.261	1.091	582	308	83	40	1.366	477	10.842	3.489
Ingenieurwissenschaften	15.256	3.457	8.179	1.923	146	53	419	118	1.936	356	25.936	5.907
Gesellschaft-, Geistes- und Wirtschaftswissenschaften	2.288	1.356	1.522	823	1.289	862	53	30	294	163	5.446	3.234
Medizin, Zahnmedizin	2.492	1.732	183	123	0	0	36	24	321	198	3.032	2.077
<b>Summe</b>	<b>25.586</b>	<b>8.118</b>	<b>13.145</b>	<b>3.960</b>	<b>2.017</b>	<b>1.223</b>	<b>591</b>	<b>212</b>	<b>3.917</b>	<b>1.194</b>	<b>45.256</b>	<b>14.707</b>

\* und Staatsexamen Medizin und Zahnmedizin



# DIMENSION GENDER

## Konzept des Gender Mainstreaming



6 Mitglieder im Deutschen Hebammenverband  
(Gesamtzahl 24.000) sind männlich.

Anteil weiblicher Pilotinnen  
weltweit: 5,2%



2018 haben 40.260 Frauen und 1005 Männer  
die Ausbildung zur/zum Medizinischen  
Fachangestellten begonnen.

5,8 % der Erzieher in deutschen  
KiTas ist männlich



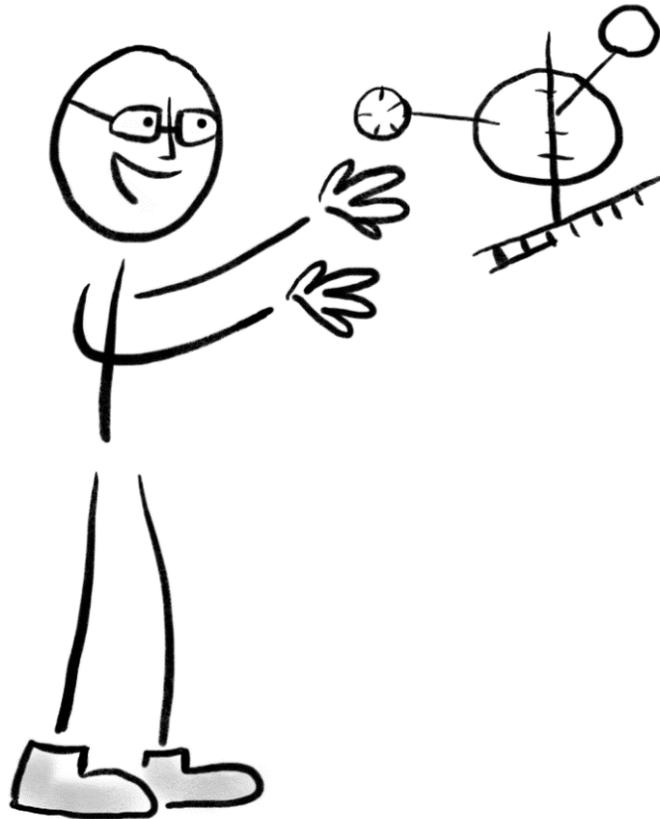
In ganz Deutschland beträgt  
der Anteil an  
Gerüstbauerinnen 1,3%





# DIMENSION GENDER

## Frauen in der Wissenschaft



### Twitter

- \* 50 % weniger Follower
- \* 45 % weniger Likes
- \* 48 % weniger Retweets als Männer

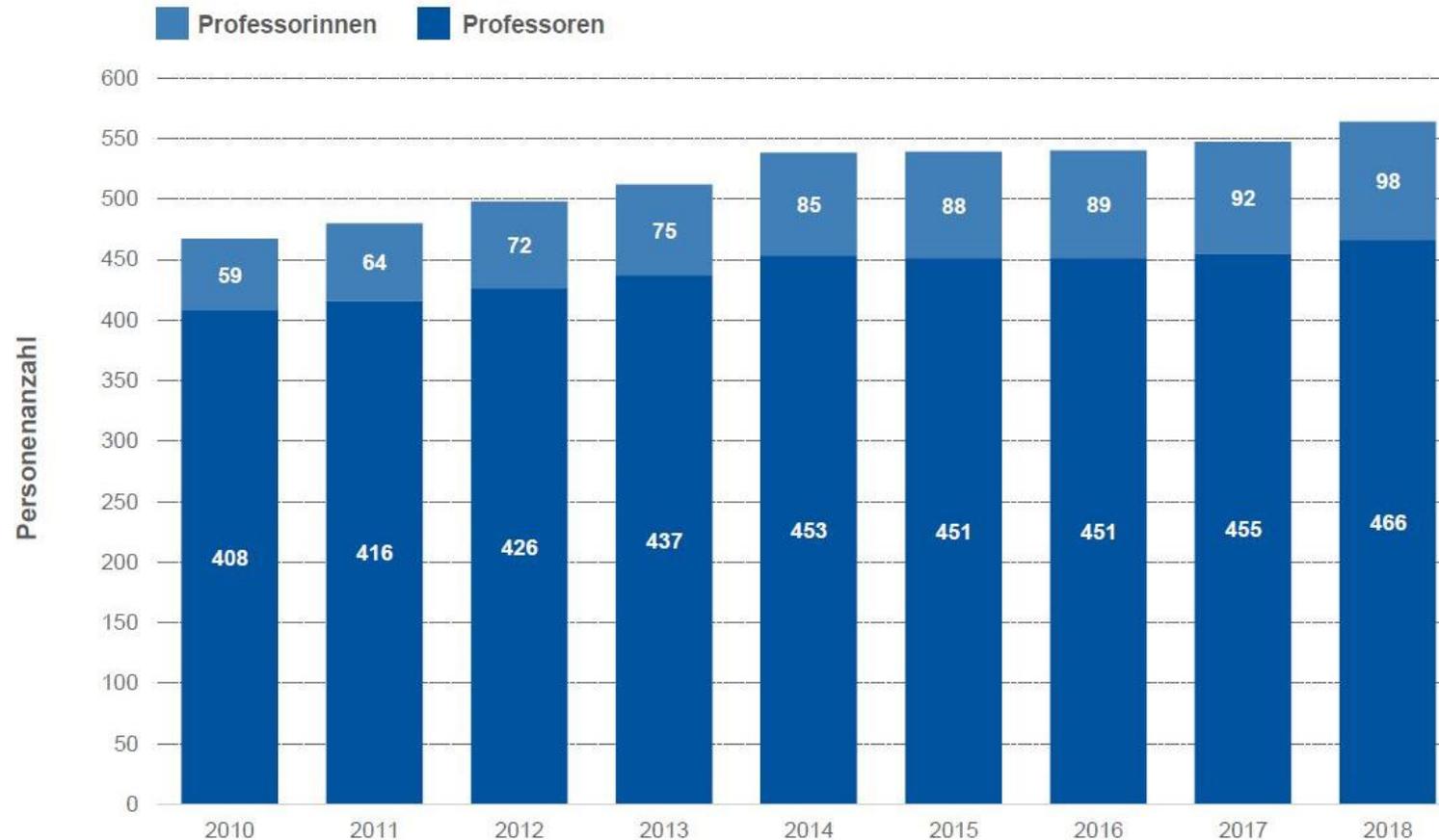
### Publikationen

- ◎ ungünstigere Autorenpositionen
- ◎ seltener zitiert
- ◎ mehr Inlandspublikationen
- ◎ seltener in Forschungsverbunden
- ◎ weniger als 30% der Autorenanteile



# DIMENSION GENDER

Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und Professoren an der RWTH





## DIMENSION GENDER

In der Diskussion: die „Frauenquote“

**45 %** aller Beschäftigten sind Frauen



**29 %** aller Führungskräfte sind Frauen

**32 %** der Bewerbungen um Führungspositionen kommen von Frauen



## DIMENSION GENDER

Konzept des Gender Mainstreaming

### Grundannahme:

**Männer und Frauen haben aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen in der Gesellschaft unterschiedliche Chancen und Bedingungen.**

- » Langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen.
- » In allen Prozessen Gleichstellungsaspekte beachten und umsetzen.

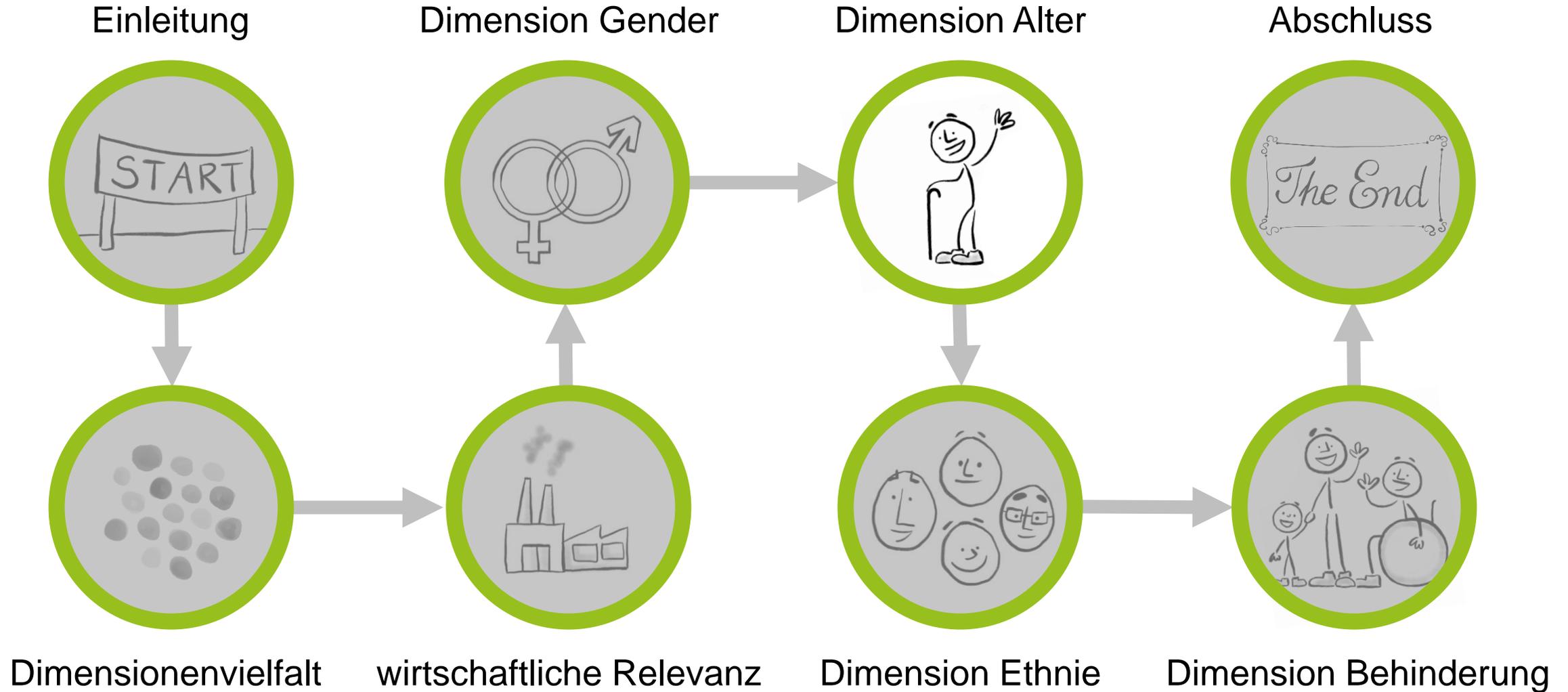


# DIMENSION GENDER

Übung: Frauenberufe - Männerberufe

► Aufgabe ◀





Der demografische Wandel verändert die Belegschaft nachhaltig

Die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64 Jährigen ist zwischen 2006 und 2017 auf 58,4% gestiegen.

## Herausforderungen:

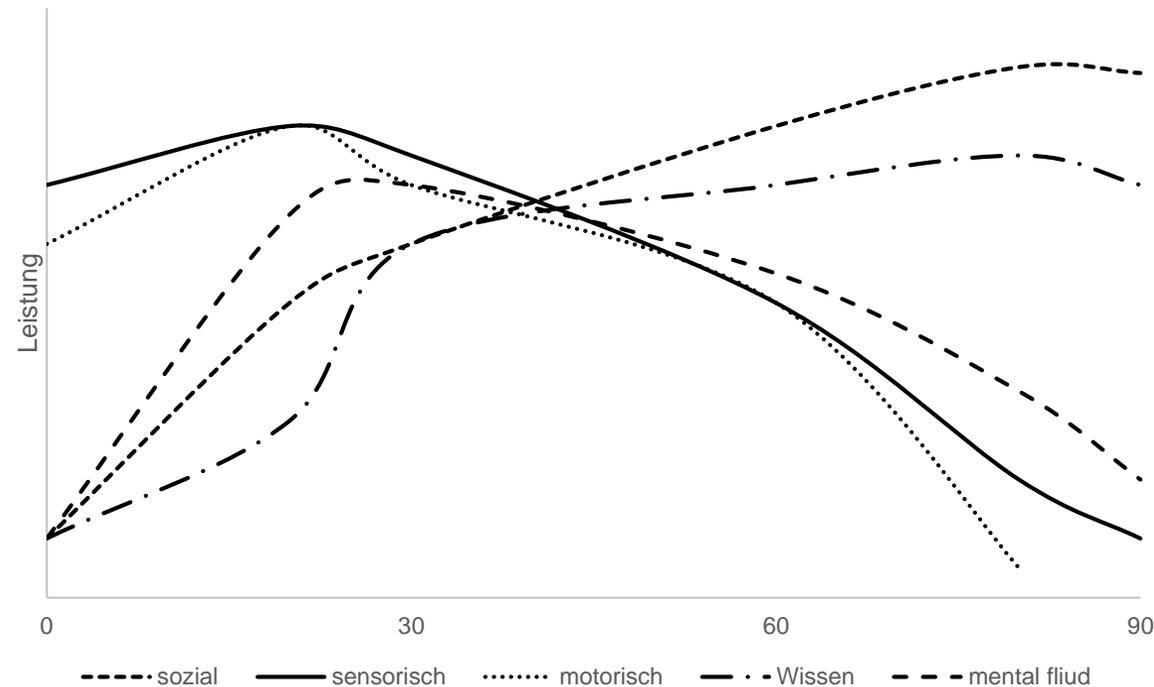
- ✓ Beschäftigungsfähigkeit
- ✓ Wissensaustausch



Jüngere sind schneller, aber Ältere kennen die Abkürzungen

**Defizitmodell:** alle Funktionen lassen im Alter nach

**Modernes Modell:** Sensorische, motorische und manche mentale („fluide“) Fähigkeiten lassen im Alter nach; Wissen, soziale und emotionale Fähigkeiten werden überwiegend besser.



# DIVERSITY DIMENSION: ALTER

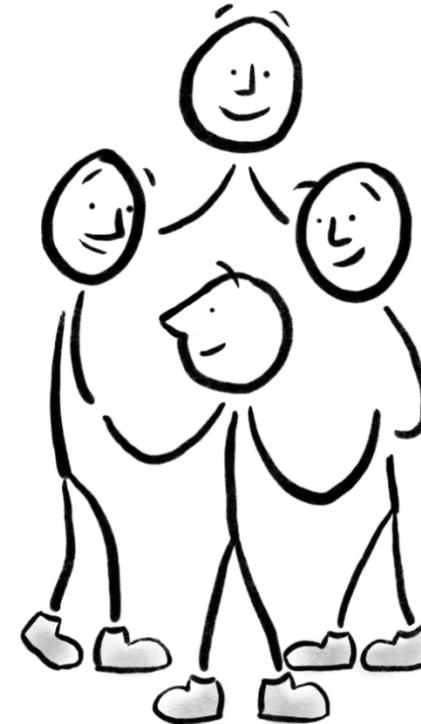
## Zusammenarbeit von Jung und Alt in gemischten Teams

	<b>Traditionals 1922–1955</b>	<b>Babyboomer 1955–1969</b>	<b>Generation X 1965–1980</b>	<b>Generation Y 1980–2000</b>	<b>Generation Z ab 2000</b>
<b>Motto</b>	Work first!	Live to work!	Work to live!	live@work!	YOLO!
<b>Kommunikation</b>	persönlich	Telefon	E-Mail, Handy	Web 2.0	Digital Native
<b>Motivation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Position zählt</li> <li>- Respekt für ihren Einsatz</li> <li>- Anerkennung ihrer Erfahrungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wertschätzung ihrer Erfahrung</li> <li>- Gefühl, gebraucht zu werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Freiheitsgrad in der Arbeitsgestaltung</li> <li>- Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>- Work-Life-Balance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spaß an der Arbeit</li> <li>- Beitrag leisten</li> <li>- Kolleg_innen haben die gleiche Wellenlänge</li> <li>- vernetzt sein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ernsthaft</li> <li>- fleißig</li> <li>- getrieben von traditionellen Erfolgskriterien (Geld, Ausbildung, Karriere)</li> </ul>
<b>Arbeitszeit</b>	9 to 5	Lange Arbeitszeit = Erfolg	Gehen, wenn Arbeit erledigt ist	Keine kategorische Trennung von Leben und Arbeiten	Kein Work-Life-Blending
<b>Eine gute Führungskraft</b>	gibt klar und konsequent die Richtung vor	ist immer für das Team da	ist vertrauenswürdig und kompetent	unterstützt als Ratgeber_in und Mentor_in	schenkt Vertrauen in Kompetenz und Eigenverantwortung

### Aufgabe:

Sammeln Sie im Team Ideen für Maßnahmen in Ihrem Unternehmen, mit denen Sie folgenden Herausforderungen begegnen können:

- ✓ Beschäftigungsfähigkeit
- ✓ Wissensaustausch



## Möglichkeiten der Gesunderhaltung

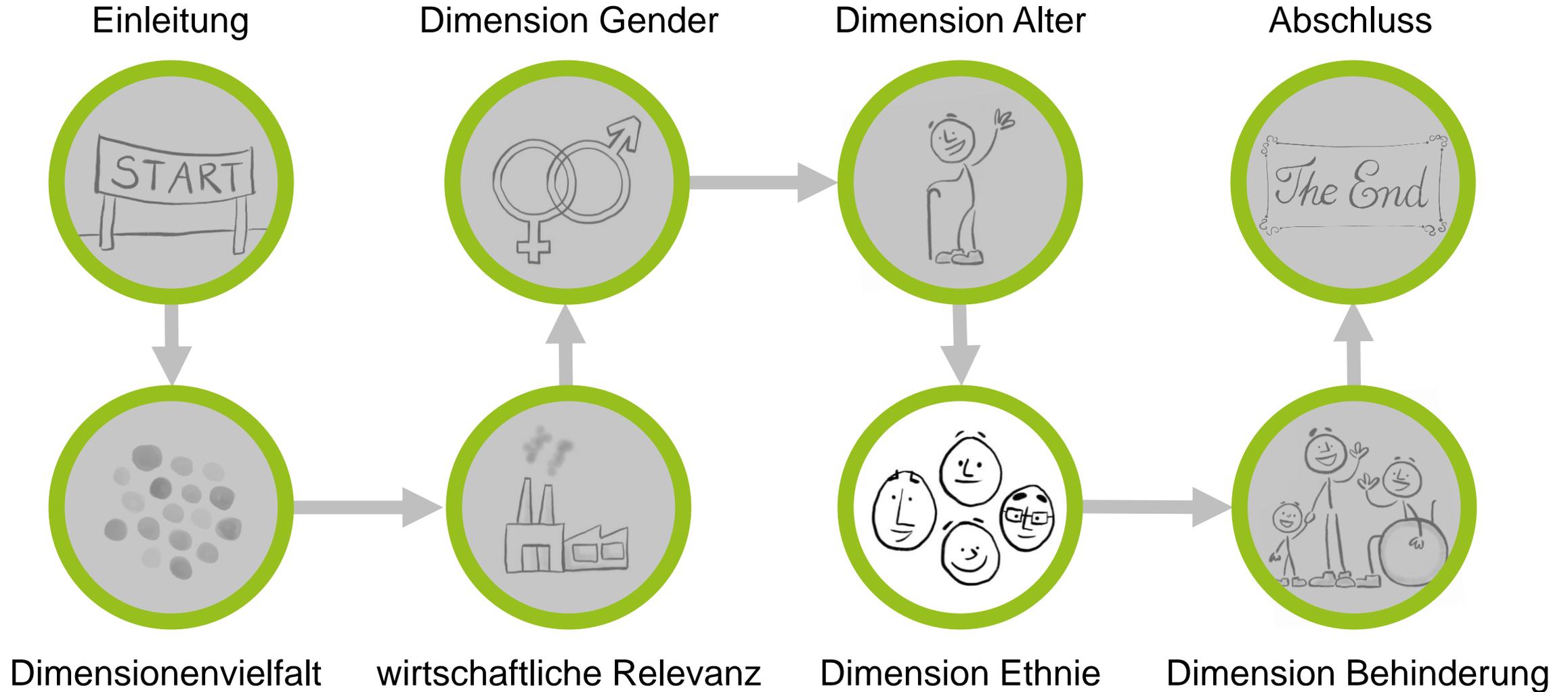


- ▶ Einsatz des Work Ability Index WAI
- ▶ Förderung von Teamarbeit
- ▶ Vertretungsregelungen
- ▶ Anpassung der Arbeitsinhalte an reduzierte Arbeitszeiten
- ▶ Job-Rotation
- ▶ Unterstützung durch die gesetzlichen Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften
- ▶ steuerliche Anreize von Gesundheitsmaßnahmen
- ▶ Stressmanagement
- ▶ Gesundheitszirkel
- ▶ Führungskräfte-Trainings zur besseren Wahrnehmung von Überlastungssituationen
- ▶ Förderung von Bewegung
- ▶ Gesundheitslotsen

## Möglichkeiten der Wissenserhaltung

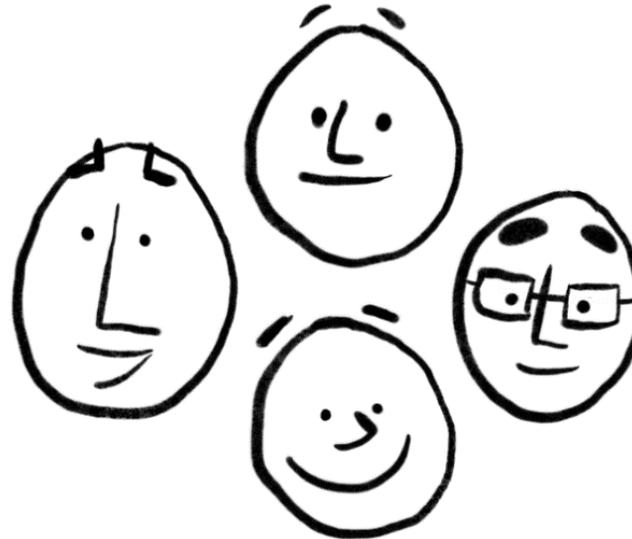
- ◆ erweiterte Telefonlisten der Mitarbeitenden, auf der die Ansprechpartner für bestimmte Vorgänge und Themen aufgeführt sind
- ◆ interne Arbeitskreise z.B. zu Ideenmanagement, Neukundenakquise und Schnittstellenproblematik in der Wertschöpfungskette
- ◆ Wissenstandems
- ◆ Nachfolgeplanung
- ◆ Wissenslandkarten



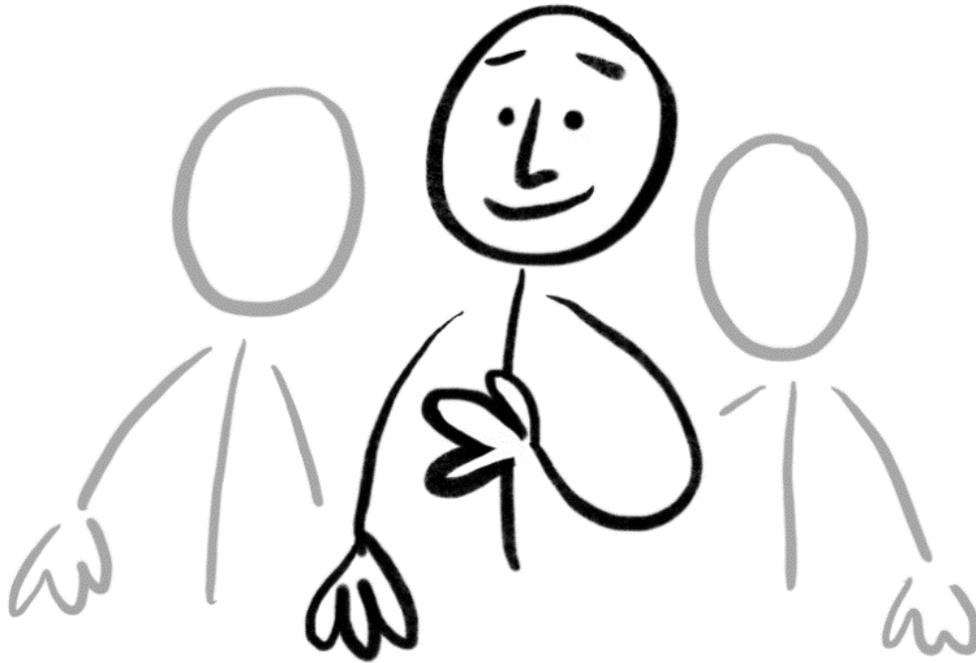


## Was bedeutet „Kultur“?

- 📍 System von Lebensentwürfen, Überzeugungen, Wertorientierungen und Einstellungen von Menschen
- 📍 Sitten und Bräuche
- 📍 Art und Weise der Gestaltung von täglichen Lebensprozessen



Multikulturalität, Interkulturalität, Transkulturalität

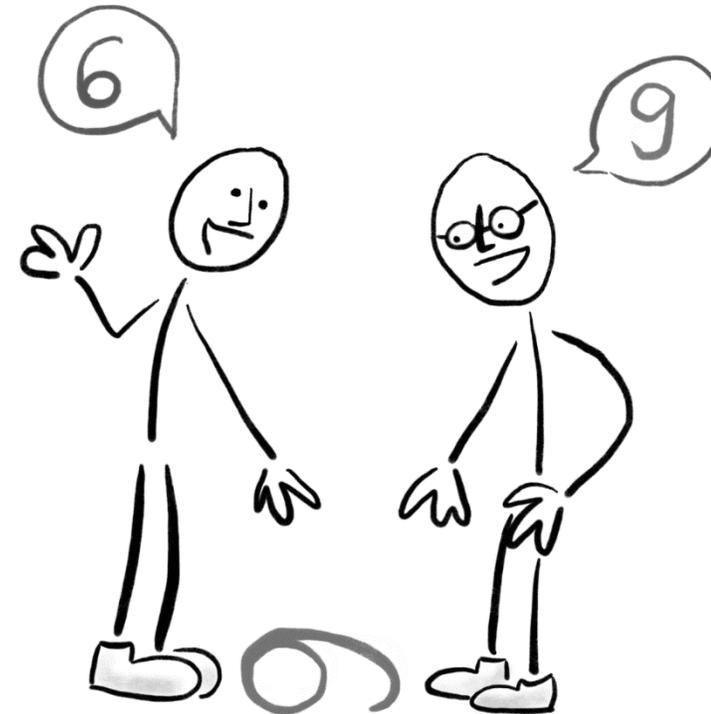


- ☆ Multikulturalität
- ☆ Interkulturalität
- ☆ Transkulturalität

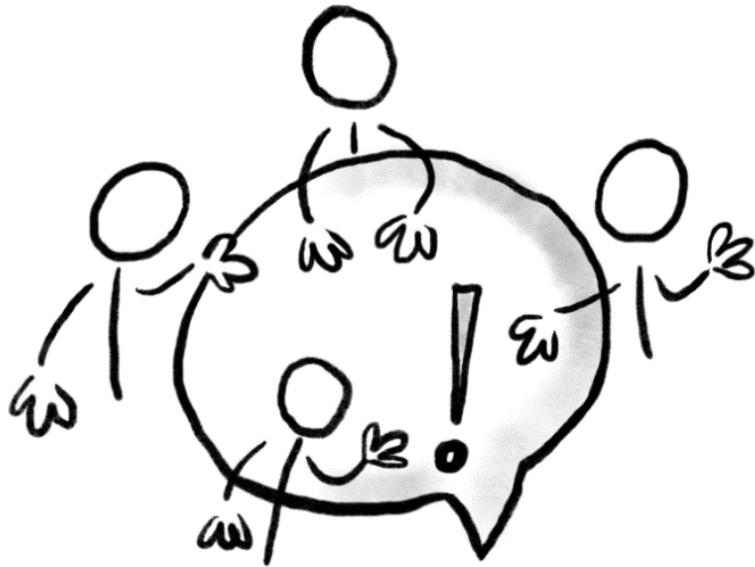
## Umgang mit Diversity in der Wissenschaft

### Interkulturelle und interdisziplinäre Kompetenz wird erforderlich bei international besetzten Industrie- und EU-Projekten, insbesondere hinsichtlich

- Hierarchie und Rang,
- Teamarbeit,
- Beratung,
- Kontaktaufnahme,
- Äußerung und Annahme von Kritik,
- Problemmanagement,
- Berücksichtigung von Lehr- und Lernstilen,
- Diskussionsteilnahmen,
- Aufbau und Pflege von Beziehungen,
- Aussprechen und Annehmen von Einladungen.



## Umgang mit Diversity im Unternehmen



### Best Practices: Unterschiede erkennen und einbinden

- vorurteilsfreier Blick
- Beurteilung nach „Wert“ für die Organisation
- diversitäre Betriebskultur
- coachendes Führen
- mehr Kommunikation
- religiöse Feiertage beachten
- Kantinenangebot an religiöse Bräuche anpassen
- Räume der Stille einrichten
- interkulturellen Kalender nutzen

## Ingenieurinnen und Ingenieure interkulturell im Einsatz



## Theoretische Perspektive: High Context vs. Low Context



VS.



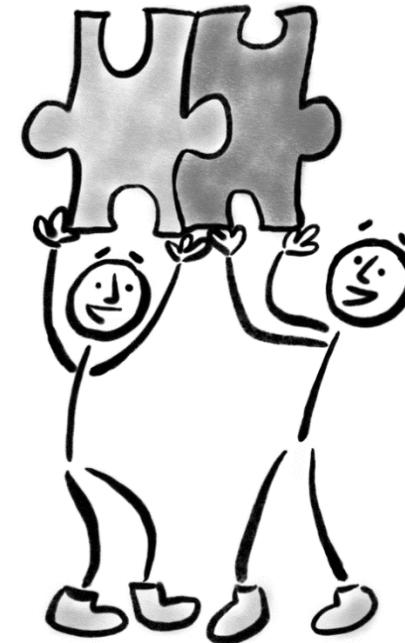
„low context“-Kulturen	„high context“-Kulturen
Kritik und Skepsis werden offen geäußert	Kritik und Skepsis werden nicht geäußert
Kurzer, einleitender Smalltalk	Langer, ausgiebiger Smalltalk
Argumentation ist kurz und präzise	Ausschweifende Argumentation
Flache Hierarchien	Steile Hierarchien
Zeit ist Geld: monochrones Zeitverständnis	Zeit spielt untergeordnete Rolle: polichrones Zeitverständnis.
Sachbezogene und zielorientierte Kommunikation	Personen- und beziehungsorientierte Kommunikation

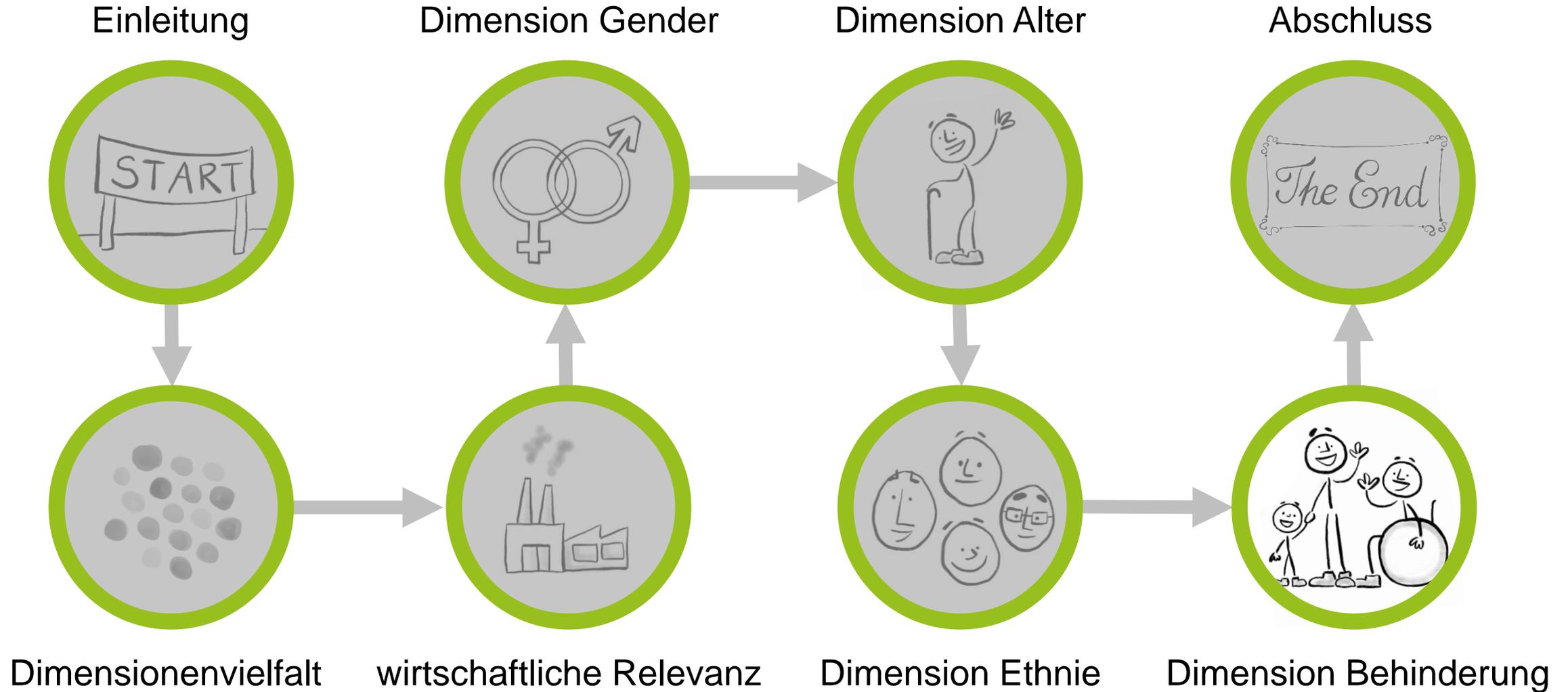
## High Context vs. Low Context – Ein Länderüberblick



### Aufgabe:

- \* Überlegen Sie im Team, wie Sie mit den vorgestellten Herausforderungen umgehen.
- \* Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.



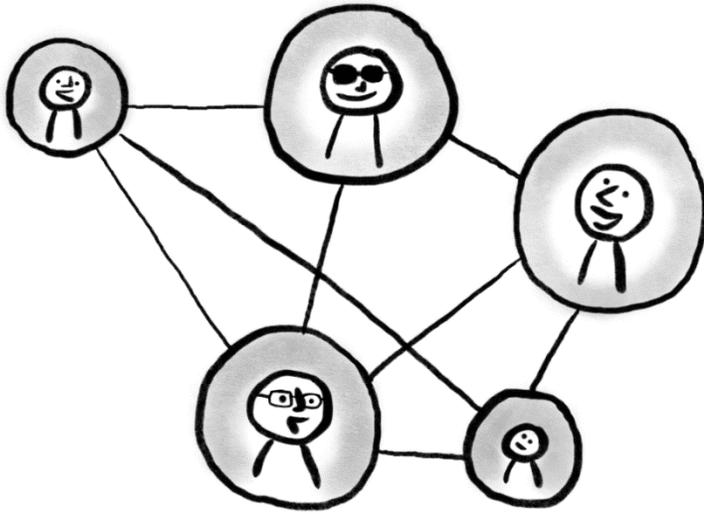


# DIVERSITY DIMENSION: PHYSISCHE FÄHIGKEITEN

What is accessibility?



## Unscheinbare körperliche Beeinträchtigungen



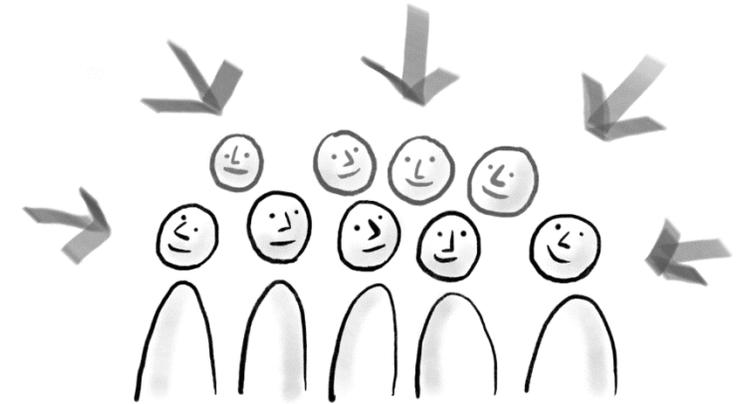
Es sind mehr Menschen in irgendeiner Weise körperlich beeinträchtigt als man denkt z.B.:

- \* Rot-Grün Sehschwäche
- \* Farbenblindheit
- \* Starke Kurzsichtigkeit
- \* Schwerhörigkeit
- \* Sprachfehler (Stottern etc.)

✓ Hieraus resultierende Probleme können leicht umgangen werden

## Diversity Monitor

- ➔ Jeder 9. Mensch in Deutschland hat eine Behinderung, jeder 11. eine Schwerbehinderung.
- ➔ 95% der Beeinträchtigungen treten erst im Laufe des Lebens auf.



### Studierende:

- ◆ 11 Prozent der Studierenden haben eine oder mehrere Behinderungen.
- ◆ Bei 96 Prozent der Betroffenen ist die Einschränkung auf den ersten Blick nicht zu sehen, bei mehr als zwei Dritteln fällt sie auch im weiteren Umgang nichtzwingend auf.
- ◆ 53 Prozent haben psychische Probleme.
- ◆ Nur 7 Prozent der Befragten gaben an, durch bauliche Barrieren behindert zu werden.

Behindert ist man nicht, behindert wird man

**Menschen mit Behinderung werden daran gehindert,  
so zu lernen und zu arbeiten wie alle anderen, weil sie nicht die richtigen Bedingungen vorfinden –  
nicht, weil sie nicht intelligent, fleißig oder talentiert genug wären.**

→ Gerade nicht sichtbare Behinderungen werden aus Angst vor Vorurteilen, Sonderbehandlungen oder Benachteiligungen verschwiegen.

**körperliche Beeinträchtigung ≠ verminderte Produktivität**

- ✓ Blick auf Lösungen, Fähigkeiten und Potenziale von Menschen mit Behinderung
- ✓ Arbeitsprozesse optimieren



## Quoten-Regelung für die Beschäftigung von Schwerbehinderten

5 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden sollen eine Schwerbehinderung haben.

- Eine Vielzahl von Unternehmen erreicht die geforderte Quote nicht und zahlt eine Ausgleichsabgabe.
- Die Quote der Arbeitslosen mit Behinderungen ist doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote.

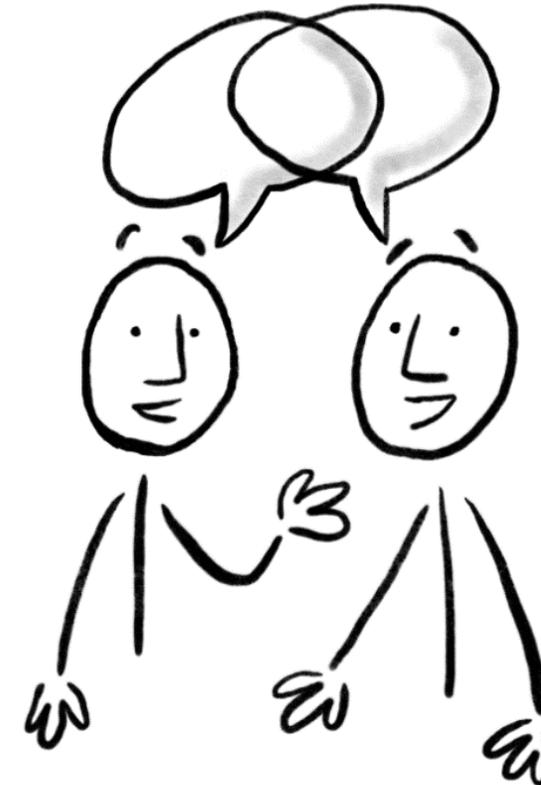


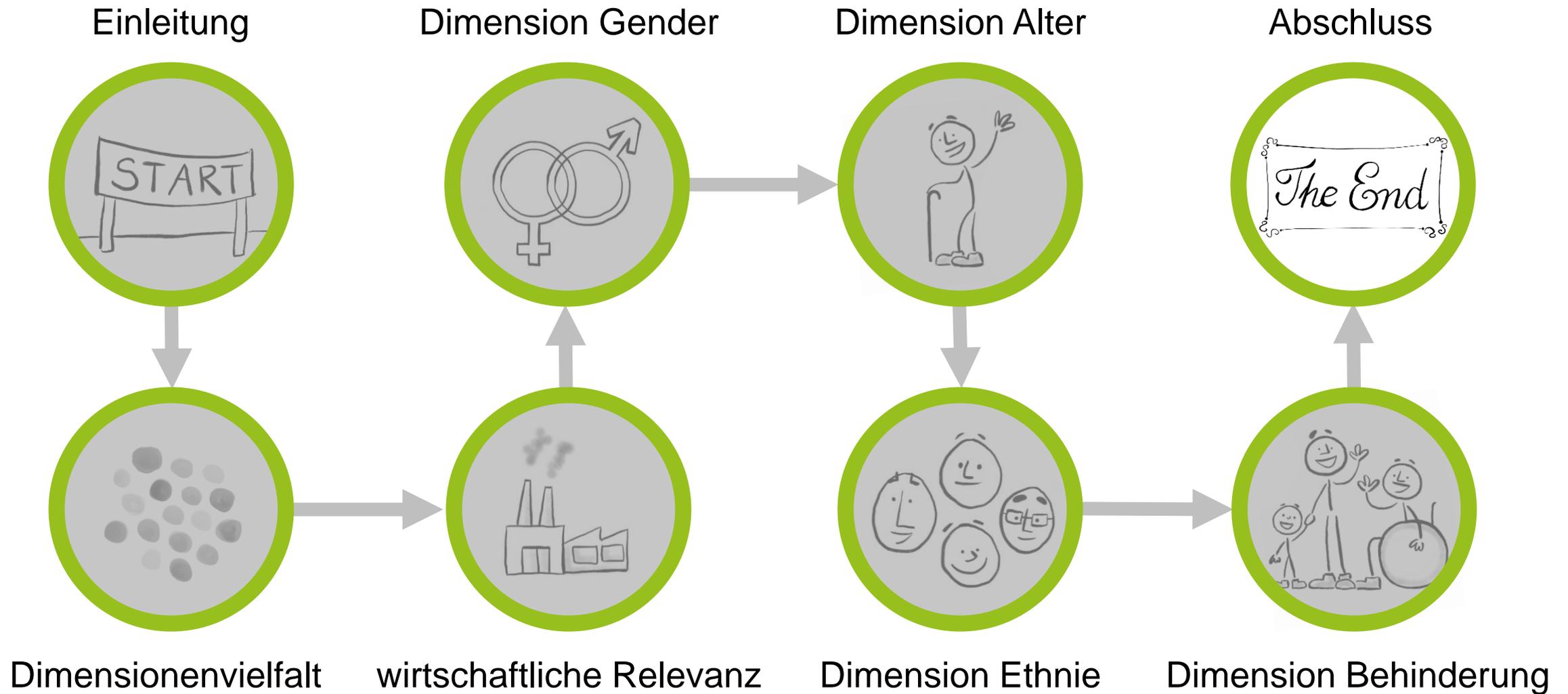
## Ehrlich fragen hilft!

- Beeinträchtigte = Expertin/Experte
- ehrliches Fragen
- vertrauensvolle Atmosphäre
- ungeeignet: Anwesenheit Dritter außer ggf. Assistenz
- mit Behindertenbeauftragten beraten

### Wichtige Fragen

- Problematische Situationen?
- Nachteilsausgleich? → welcher?
- technische und personelle Hilfen?
- Art der Unterstützung?





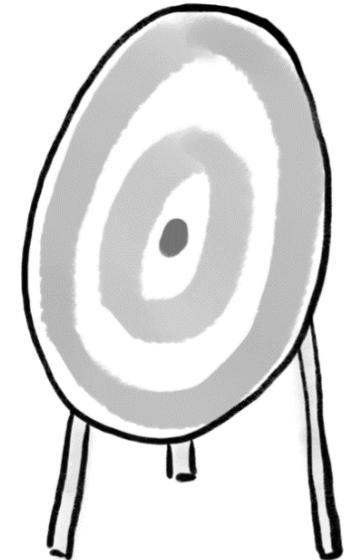


# EINLEITUNG ZUM WORKSHOP

## Lernziele des Workshops

Heute Nachmittag...

- kennen Sie unterschiedliche Dimensionen des Diversity-Begriffs,
- wissen Sie, welche praktische Relevanz Vielfalt in Industrie und Wirtschaft hat,
- haben Sie gelernt, wie Sie mit Verschiedenheiten gewinnbringend umgehen können.



Hej då

***Auf Wiedersehen!***

Do widzenia

Adeus

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

<http://www.elli-online.net/>



*Exzellentes Lehren und Lernen  
in den Ingenieurwissenschaften*

**ELLI2**

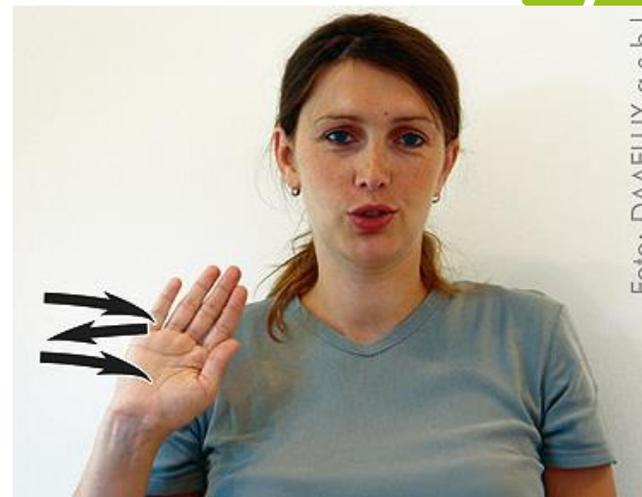


Foto: DAAFLUX a.s.b.l.

до свидання

再见

