

# Vielfalt als Ressource im Unternehmen einsetzen

Dr. Petra Köppel

*Transferveranstaltung von  
FAM<sup>2</sup>TEC - Mehr Frauen in MINT*

Münster

20. November 2014



**Zu welchem Thema?** Unternehmenskultur und Diversity Management

**Wozu?** Förderung der Wettbewerbsfähigkeit

**Wie?** Konstruktiver und zielgerichteter Umgang mit Vielfalt

**Was?** Unternehmensspezifische Beratung inkl. Audit, Strategie, Projektmanagement, Maßnahmen sowie Leitung des Netzwerks ‚Synergie durch Vielfalt‘



- 1. Die Dimensionen von Vielfalt und Diversity Management**
- 2. Wandel der Unternehmenskultur**



# 1. Die Dimensionen von Vielfalt

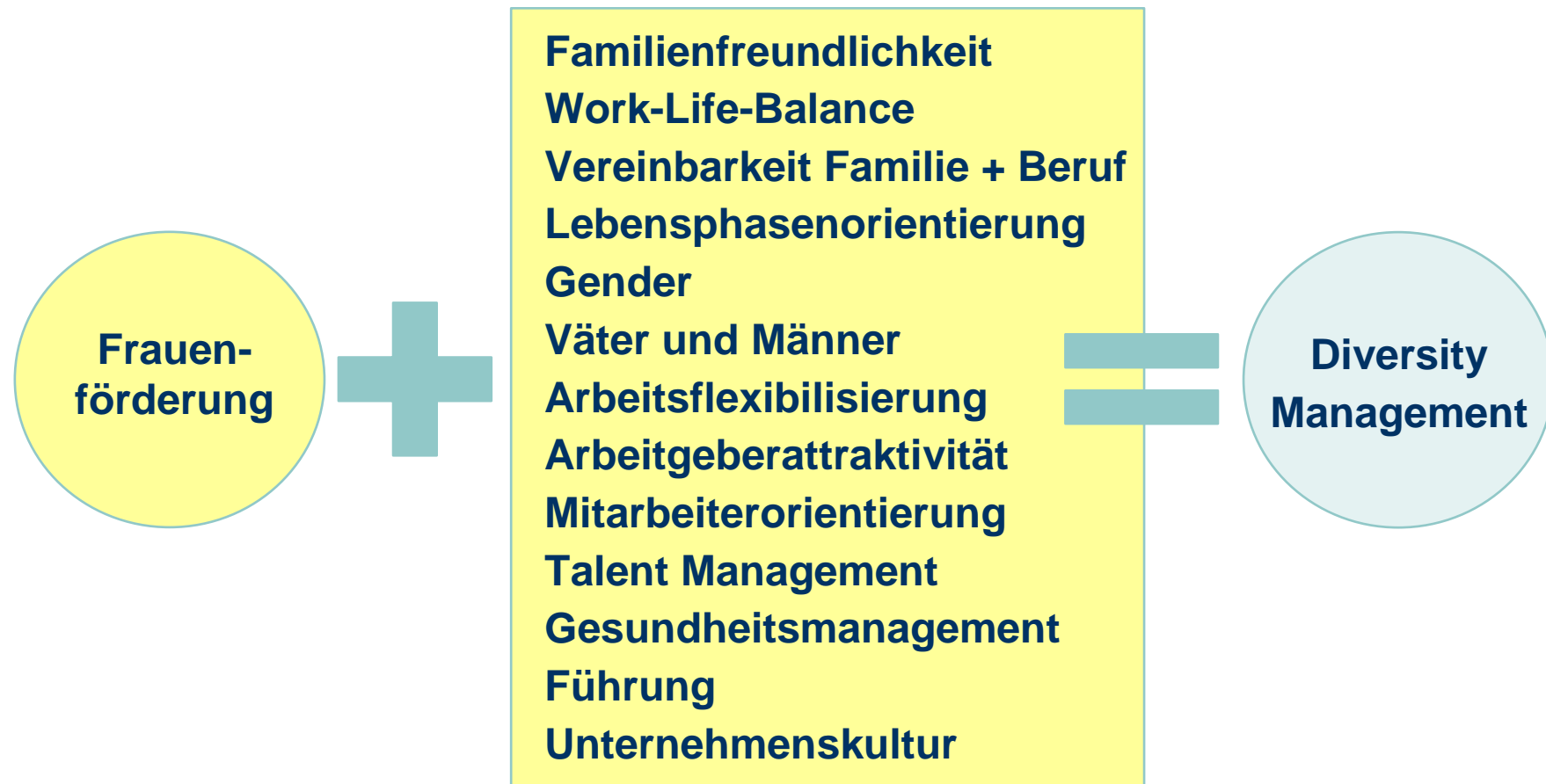


# Vielfalt am Arbeitsplatz?



Quelle: BASF

# 1. Diversity Management



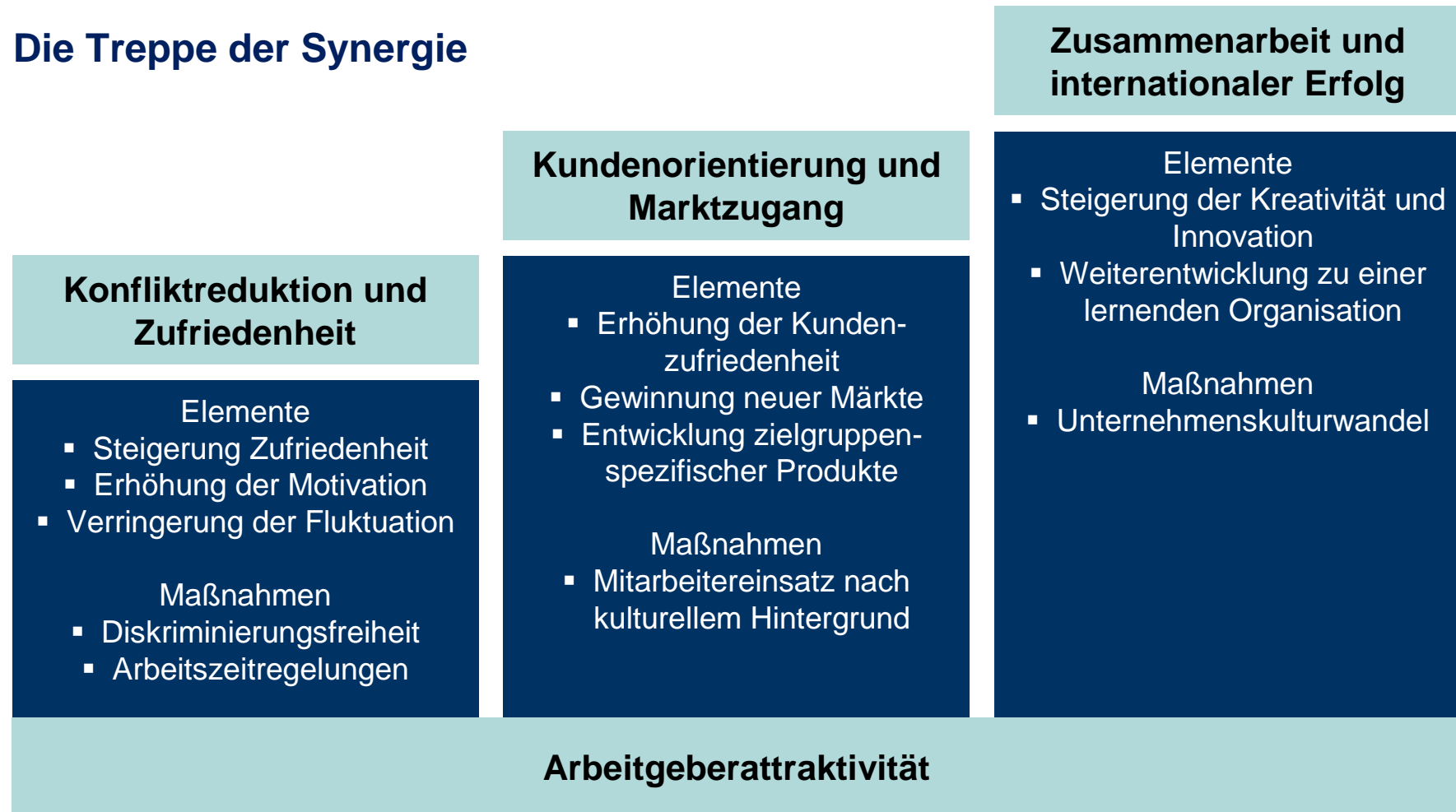
Diversity Management ist der zielgerichtete und konstruktive Einsatz von Vielfalt zur Förderung des Geschäftserfolgs.

# 1. Diversity Management

## Vorteile durch Vielfalt



### Die Treppe der Synergie



*in Anlehnung an Köppel et al. 2007*

# 1. Diversity Management

## *Vorteile durch Frauen in MINT*

### Beispiele für Technikgestaltung, Planungsprozesse und Produktentwicklung:



- Handlicher Akkuschauber IXO von Robert Bosch
- Sitzgurte für Schwangere in Autos
- Design von Spielplätzen, die Spielflächen von Jungen und Mädchen integrieren
- Diagnose von Herzinfarkten bei Frauen (andere Symptome als bei Männern)
- Gendersensible Ansprache für Gesundheitsfürsorge



## 2. Wandel der Unternehmenskultur

### *Problem: Unconscious Bias*



#### **Dekriptive Stereotype:**

- geben Auskunft darüber, wie Frauen sind (communal) und wie Männer sind (agentic)
- Rollenkonformes Verhalten wird nicht als Leistung erachtet (z.B. Frauen sind hilfreich, bekommen dafür keine Anerkennung – Männer sehr wohl)
- Kontra-stereotype Leistung wird als solche nicht erkannt, erst wenn extra auffällig

#### **Präskriptive Stereotype:**

- geben Auskunft, wie Frauen sein sollen und wie Männer sein sollen
- Kontra-stereotypes Verhalten wird bestraft – z.B. werden leistungsstarke Frauen mit Antipathie bestraft

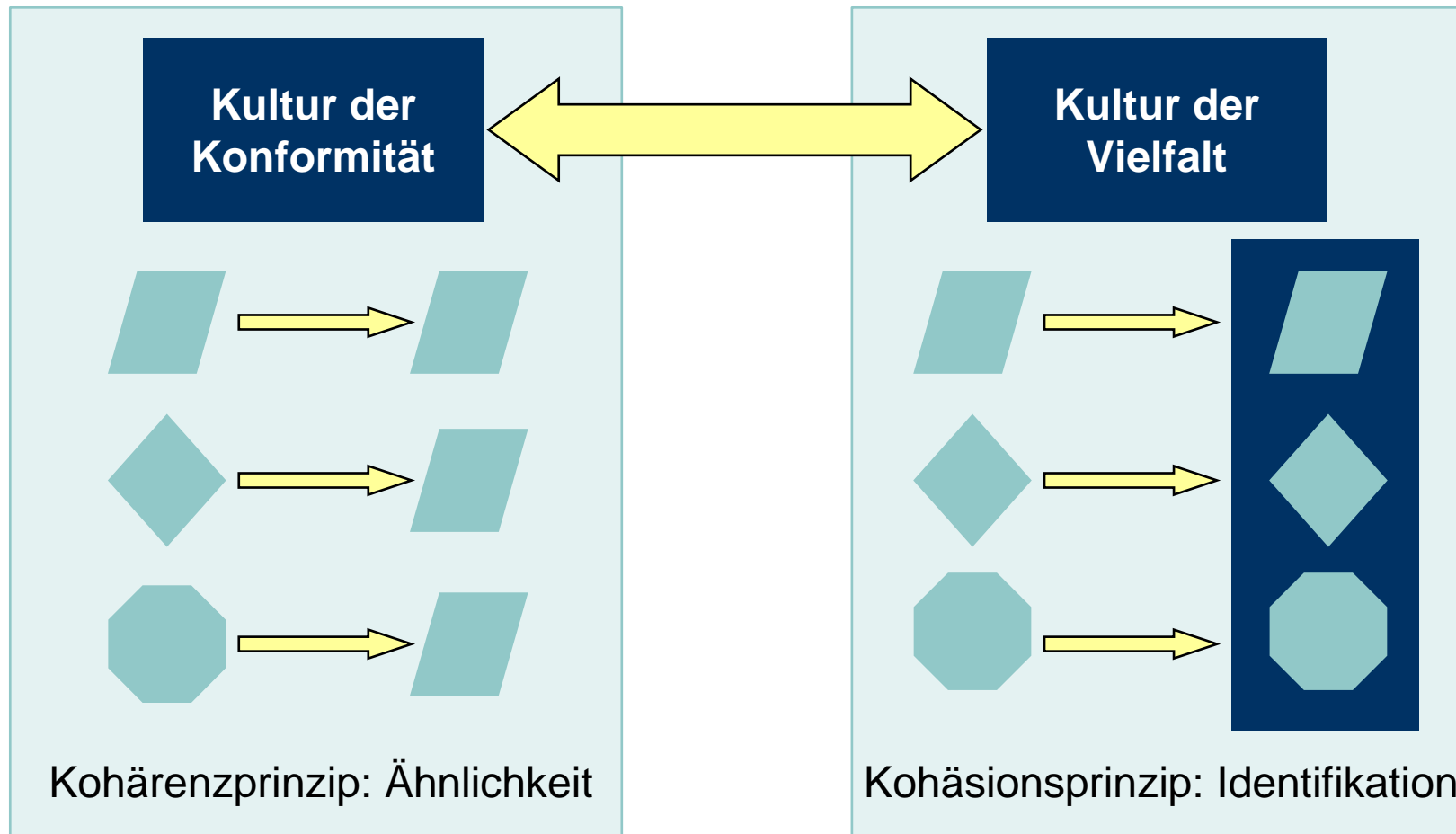
#### **Stereotype:**

- Stereotype wirken unbewusst und automatisch
- Gender-Stereotype sind über Generationen, Kulturen und Kontexte stabil

*Heilmann 2001, 2012*

## 2. Wandel der Unternehmenskultur

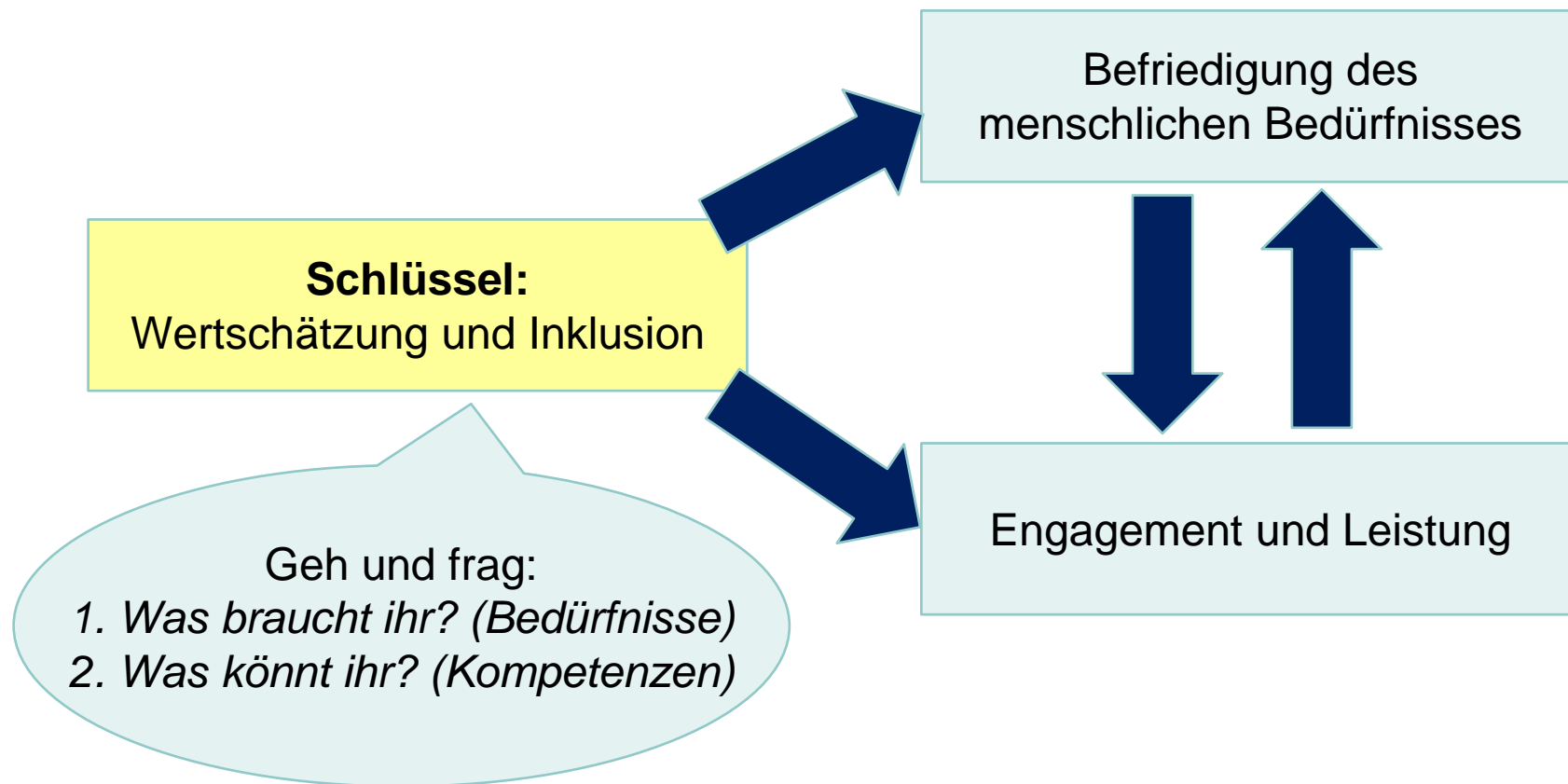
### *Kultur der Vielfalt*



Rathje 2007

## 2. Wandel der Unternehmenskultur

### *Prinzip der Wertschätzung*



## 2. Wandel der Unternehmenskultur

### *Erkenntnisse aus dem Benchmark 2014*

Rang	Dimension
1	Gender/Frauen
2	Kultur/Nationalität
3	Alter

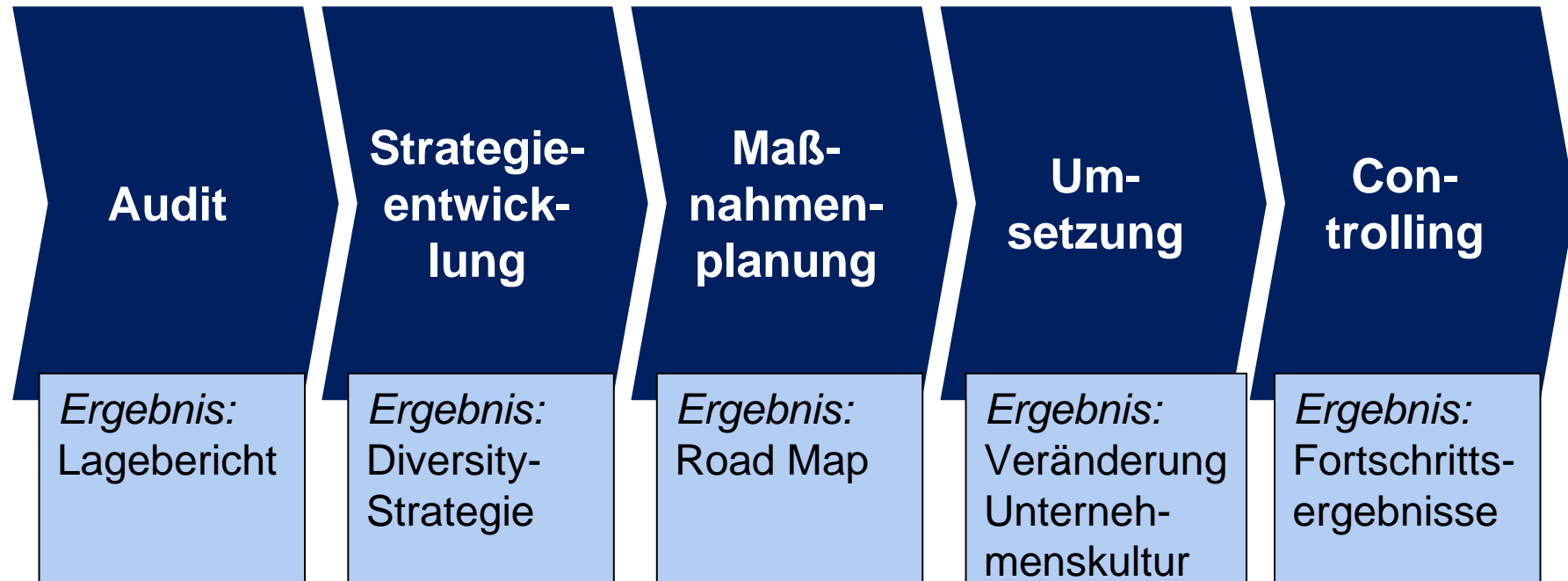
### **Erkenntnisse:**

- Commitment der Unternehmensleitung ist fundamentale Voraussetzung.
- Motivation entscheidet über Wirkung (nur Überzeugung wirkt - Alibiaktivismus nicht).
- Strategisches Verfahren anstelle Einzelmaßnahmen führt dazu, dass Vielfalt Nutzen bringt.



## 2. Wandel der Unternehmenskultur

### *Strategische Schritte*



## 2. Wandel der Unternehmenskultur

### *Merkmale einer diversity-orientierten Führung*

- Wertschätzung
- das Positive im Menschen sehen
- auf die Bedürfnisse des Einzelnen achten
- persönlichen Kontakt suchen
- neugierig sein
- aus der Komfortzone treten
- Zeichen setzen
- zum Nachahmen animieren
- Diversity-Maßnahmen selbst ansetzen
- dafür sorgen, dass diverse Menschen sich nach ihren Stärken einsetzen können
- als Diversity Change Agents für eine neue Unternehmenskultur fungieren

*Petra Köppel: Neugier auf Vielfalt: Martyn Cuff, Geschäftsführer der Allianz Re, lebt diversity-orientierte Führung, in: Personalführung, 3/2014*

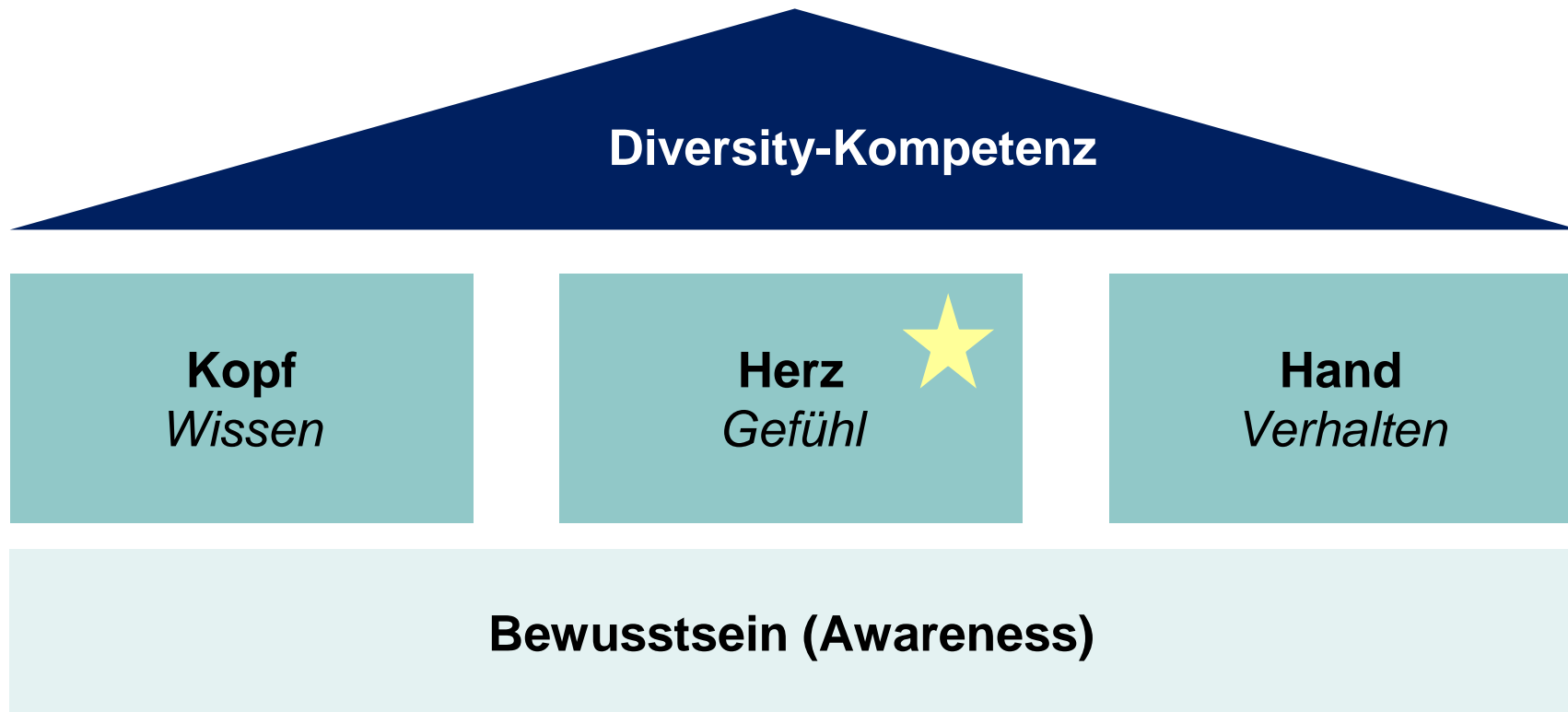


**Martyn Cuff**

**Geschäftsführer Allianz Re**

## 2. Wandel der Unternehmenskultur

*Elemente der Kompetenzentwicklung*



## 2. Wandel der Unternehmenskultur

### *Instrumente für persönlichen Zugang („Herz“)*



- Vorbilder
- Best Practice – Gute Beispiele aus der Praxis
- Peer Austausch: Erfahrungsaustausch unter Führungskräften
- (Reverse) Mentoring: Erfahrene Führungskräfte im Gespräch mit Frauen
- Awareness Workshops: Stereotype und unbewusste Verhaltensmuster (unconscious bias) vergegenwärtigen
- Stellenbesetzung: Aktiv Frauen ansprechen
- Zusammensetzung: Teams bewusst gemischt zusammensetzen
- Produktentwicklung: Perspektiven der Frauen einholen
- Feedback: Rückmeldung geben und Interesse zeigen
- Wertschätzende Interviews: Gemeinsamkeiten / Stärken erkennen
- Dialog-Veranstaltungen: Vielfalt vorstellen, Vorschläge zur Entwicklung der gemeinsamen Unternehmenskultur erarbeiten





Diversity Management ist keine Hauruck-Aktion zur Förderung einer einzelnen Gruppe, sondern bedeutet:

## Wandel der Unternehmenskultur



**Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Dr. Petra Köppel**

Eisenachstr. 29  
50733 Köln  
Am Kapellenberg 14a  
85604 Zorneding

+49 / 172 / 570 37 57

[petra.koeppel@synergyconsult.de](mailto:petra.koeppel@synergyconsult.de)

[www.synergyconsult.de](http://www.synergyconsult.de)

[www.synergie-durch-vielfalt.de](http://www.synergie-durch-vielfalt.de)

