

Es braucht (System) Begriffsklarheit UND Begegnung

Wie kann eine gesundheitsförderliche Willkommenskultur in Hochschulen gestaltet werden?

Julia Hüwel, Zaklina Aguilar, Linda Haug
gailus.ORG, Frankfurt 27-06-2019

Es gibt: Statements aus der betrieblichen Praxis des
Welcome- und Diversity Managements

Zum: verproben, verkosten und bearbeiten im Workshop
der SGM Tagung Frankfurt 2019

Wir sind



Julia Hüwel (München)

Psychologin (A&O, VT i.A.), ehem. Kienbaum Trainerin
ehem. wiss. MA der TU München, Schwerpunkt: Diversity Management, Interkultur



Zaklina Akquilar (Bremen)

Executive Certificate in Global Leadership
Promotion in Arbeitspsychologie, Bremen International School of Social Sciences (BIGSSS)



Linda Haug (Stuttgart)

Werkstudentin bei gailus.ORG
Lfd. im Masterstudium gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung Magdeburg – Stendal

Vorab:

Was sehen wir unter dem Begriff „Diversity Management“?

Was sehen wir unter dem Begriff „Diversity Management“?
Beispiel einer strategischen Entscheidungen
an einem Automotiv Standort in den USA


Am Standort in Kalifornien:
Abteilung „DiM“ gestrichen
~~„Diversity Management“~~

Selbiges Unternehmen setzt an deutschen Standorten
durchaus die Abteilung „DiM“ fort.


Was sehen wir unter dem Begriff „Diversity Management“?

Die Bedarfe hinter DiM

| |
|----------------------------------|
| Recruting und Erwartungsbildung |
| Welcome Gestaltung |
| Onboarding |
| Retention und Konfliktmanagement |
| Strategie |



Reifegrad, oder
aktuelle Fragestellung
der Organisation



* Fokus hier v.a. auf Dimension „Kulturunterschiede“

Statement 1:

**„Es braucht System für erfolgreiches DiM.
Klar. Und?“**

**An Hochschulen braucht es dazu zunächst
vordringlich eine BegriffsKLÄRUNG und
commitment“**

Situation vieler HS

- „Campus voller Fürstentümer“ → relativ autarke Institute, die wie ein eigene Organisation behandelt sein wollen
- „Nomadentum“ → gerade bei ausländischen Studierenden und Mitarbeitenden ist von Anbeginn klar, dass ihr Aufenthalt in Deutschland zeitlich begrenzt ist. Das erschwert motivierte Integrationsbemühungen bei Willkommen-Heißern und Willkommen-Empfängern

Situation vieler HS

- Hilfreich für die klassischen Aufgaben von „Diversity Managern“ wäre ein Auftrag und Klarheit: wer stellt Auftrag und Klarheit an Hochschulen her?

Statement 1: Begriffsklärung und Commitment an HS

Ambiguität im Alltag „DM Manager“

Auftrag und Klarheit?

Wissenschaft sagt „Hü“ und „Hott“

Nicht Zielführend sind:

- Mandatory diversity training
- Job/hiring tests
- Grievance systems
- Diversity label ?!?!?

Wissenschaft sagt „Hü“ und „Hott“

Zielführend sind:

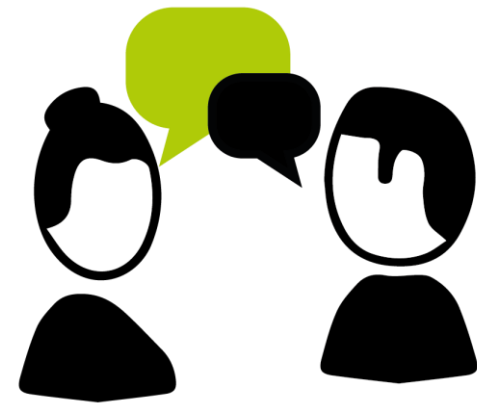
- Voluntary training
- Self-managed teams
- Mentoring
- Contact
- Social accountability
- Diversity manager and task forces

Statement 1: Begriffsklärung und Commitment an HS

Verproben, verkosten, bearbeiten

Was meinen Sie?

Was braucht's?



Statement 2:

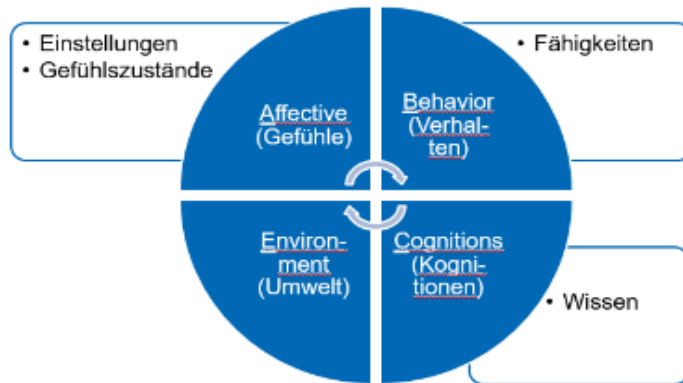
„Begegnung (reflektierte) ist ein Werkzeug für gelebte Diversity. Klar. Und?“

An Hochschulen braucht es Begegnung aller Bereiche.“

Statement 2: Begegnung aller Bereiche

Erfolgsfaktorenmodelle: gemeinsamer Nenner Begegnung

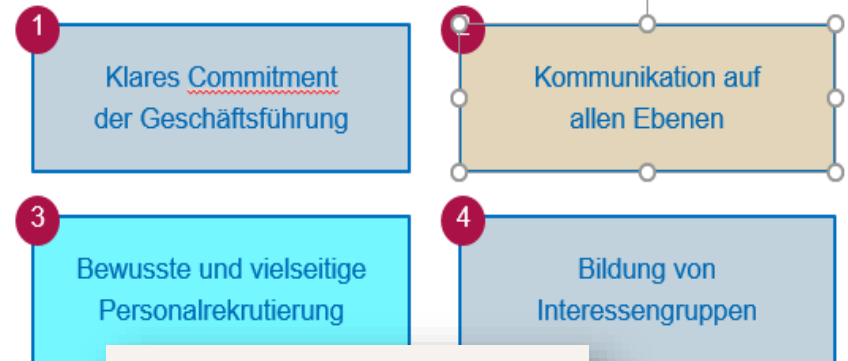
Wege um sich selbst zu entwickeln



Comfort & Franklin (2014). The Mindful International Manager
Haller & Nägele (2013)

Toolbox - Best Practice Schaffung eines strategischen Rahmens

4 Erfolgsfaktoren für eine Willkommenskultur



Firmenwerte kommunizieren

● ● ○ ○ ○

Unterschiede sichtbar machen

● ● ○ ○ ○

Mannschaft stärken

● ● ● ● ●

Begegnungen schaffen

● ● ● ● ●

Quellen:

1. Comfort, J. & Franklin, P. (2014). The Mindful International Manager
2. Erfolgsfaktoren Modell Dr. Albert Zandvoort, 2013
3. Auszug aus „Techniker Krankenkasse Vielfalt gewinnt - Guide zur Willkommenskultur“ (2018)

Statement 2: Begegnung aller Bereiche

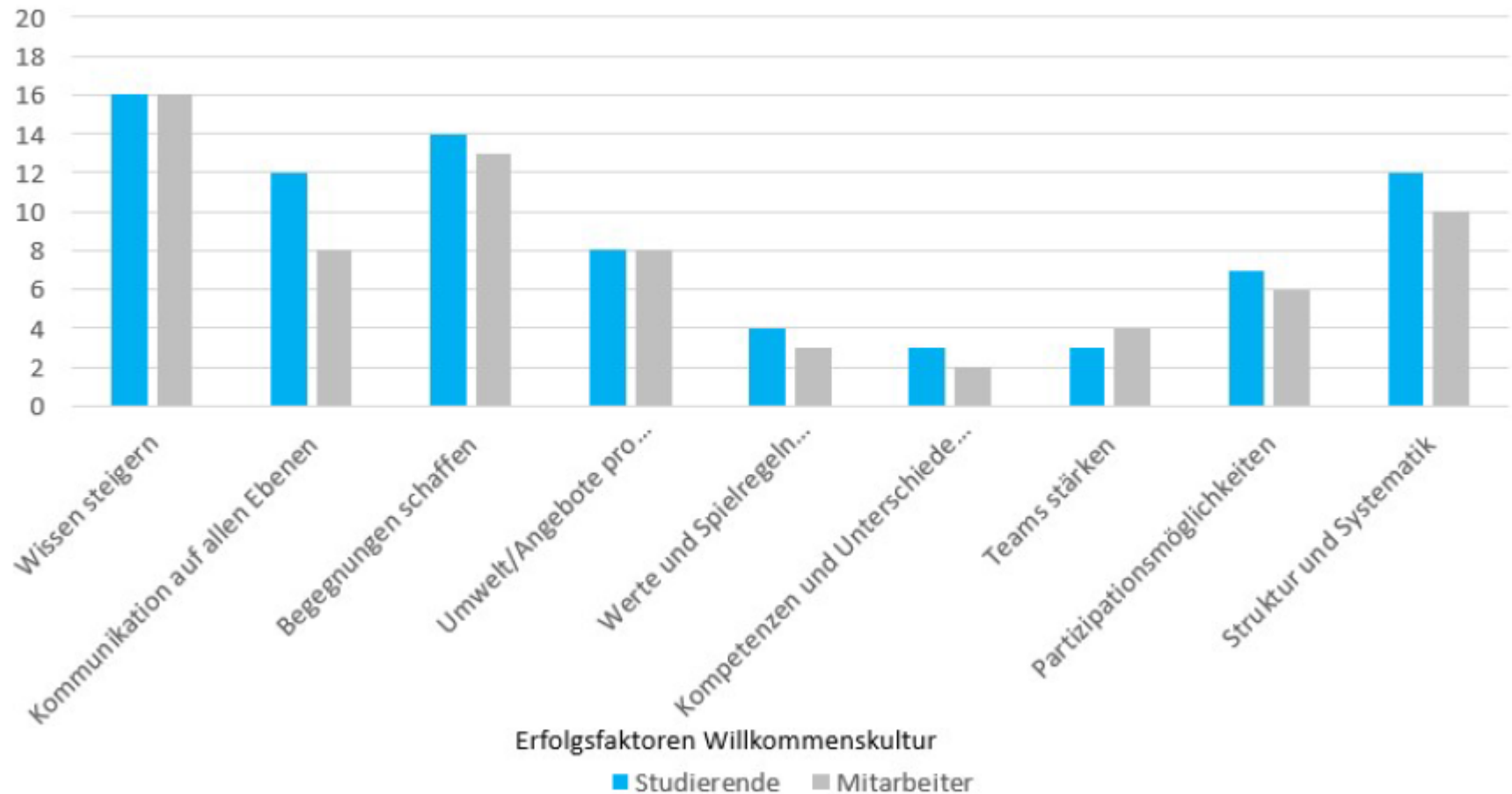
Interviewreihe für TK 2017/18

- Interviews von bundesweit 19 Hochschulen
- In 2017, 2018
- Zum: Stand Willkommenskultur und Diversity

Zur Interviewreihe:

Einschätzung Wichtigkeit der Modell Erfolgsparameter:

Willkommenskultur an Hochschulen



Zur Interviewreihe:

Was kam raus?

***„Vieles steht und fällt damit,
ob man flexibel ist,
wenn jemand nicht in die
Schublade passt.“***

Statement 2: Begegnung aller Bereiche

Verproben, verkosten, bearbeiten

Was meinen Sie?

Was braucht's?



Beispiel für Begegnungs-Massnahmen

TU Ilmenau

Dankeschön