



TARGET  
GENDER  
EQUALITY





TARGET  
GENDER  
EQUALITY



## MODUL 2: ERFOLGSSTRATEGIEN

MANUEL BRÄUHOFER  
DIVERSITY THINK TANK AUSTRIA



**Manuel Bräuhöfer, MSc**  
**DIVERSITYCAMPUS**



- Geschäftsführender Gesellschafter des Diversity Think Tank Austria
- Mitgestalter des Diversity Campus

*Kerngebiete meiner Arbeit:*

- Diversity Management
- Gender Balance & Gender Mainstreaming
- Interkulturelle Kompetenz

---

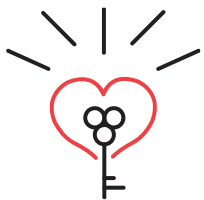
# GRUPPENREGELN



Neugierig und offen sein



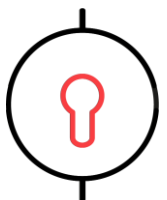
Sich aktiv einbringen



Auf Gefühle achten



Von positiven Absichten ausgehen



Vertraulichkeit wahren

---

# ZUSAMMENFASSUNG VON MODUL 1

- Der **Frauenanteil** in Führungspositionen und in der Wirtschaft.
- Der **Business Case** für Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz.
- Warum **Zielsetzungen** so wichtig sind und was ehrgeizige Ziele für Ihr Unternehmen bedeuten.
- **Maßnahmenplanung**, um Ziele für Ihr eigenes Unternehmen festzulegen.

---

# HEUTIGE ZIELE

- Die **wichtigsten Erfolgsfaktoren** von wirksamen Initiativen für Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (DEI) verstehen, die die Erreichung Ihrer Ziele beschleunigen können.
- Die **Bedeutung eines ganzheitlichen Ansatzes** für Vielfalt und Inklusion verstehen.
- Anregungen durch **reale Beispiele** für wirksame DEI-Initiativen erhalten.
- **Maßnahmenplanung** für DEI-Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

---

# REFLEXION

**1**

Welche Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion gibt es in Ihrem Unternehmen?

**2**

Wie erfolgreich waren diese Maßnahmen bisher?

**3**

Welche Faktoren haben dazu beigetragen, die Maßnahmen Ihres Unternehmens wirksamer zu gestalten? Welche Faktoren könnten den Fortschritt behindern?



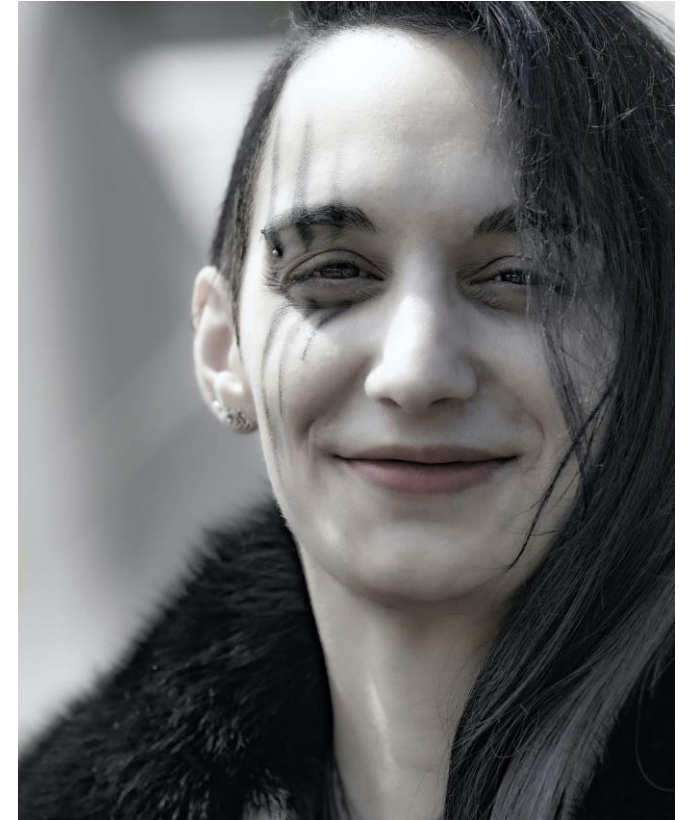


**WELCHE FAKTOREN  
TRAGEN ZUR WIRKSAMKEIT  
VON DEI BEI?**



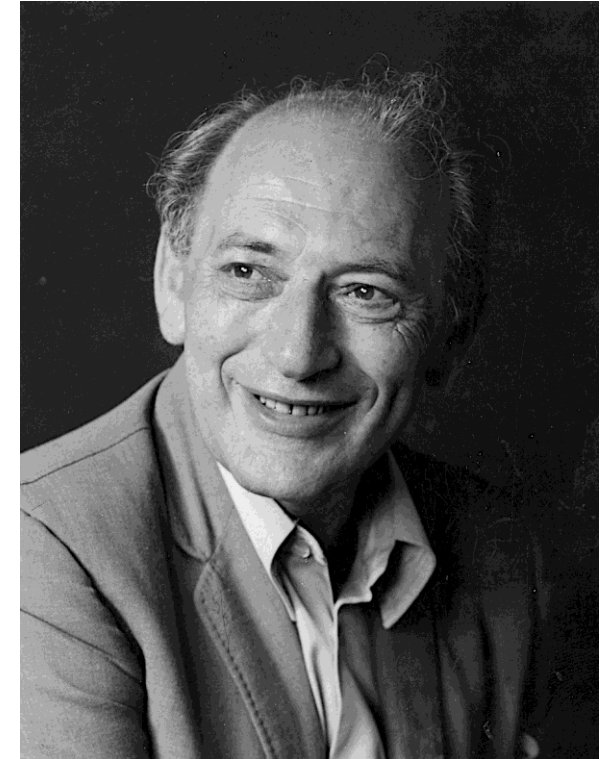
# Wir ordnen uns laufend zu

- Identität gibt Aufschluss über Gruppenzugehörigkeit
- z.B. als Teenager
- Teilweise verteidigen wir Gruppenzugehörigkeit
- Eigengruppe – Ingroup
- Fremdgruppe – Outgroup



# Eigen- und Fremdgruppe

- Ingroup – fühlen wir uns zugehörig
- Outgroup – nicht zugehörig fühlen
- Die bessere Gruppe
- Untersuchungen von Henri Tajfel
- Bevorzugung Personen der Eigengruppe



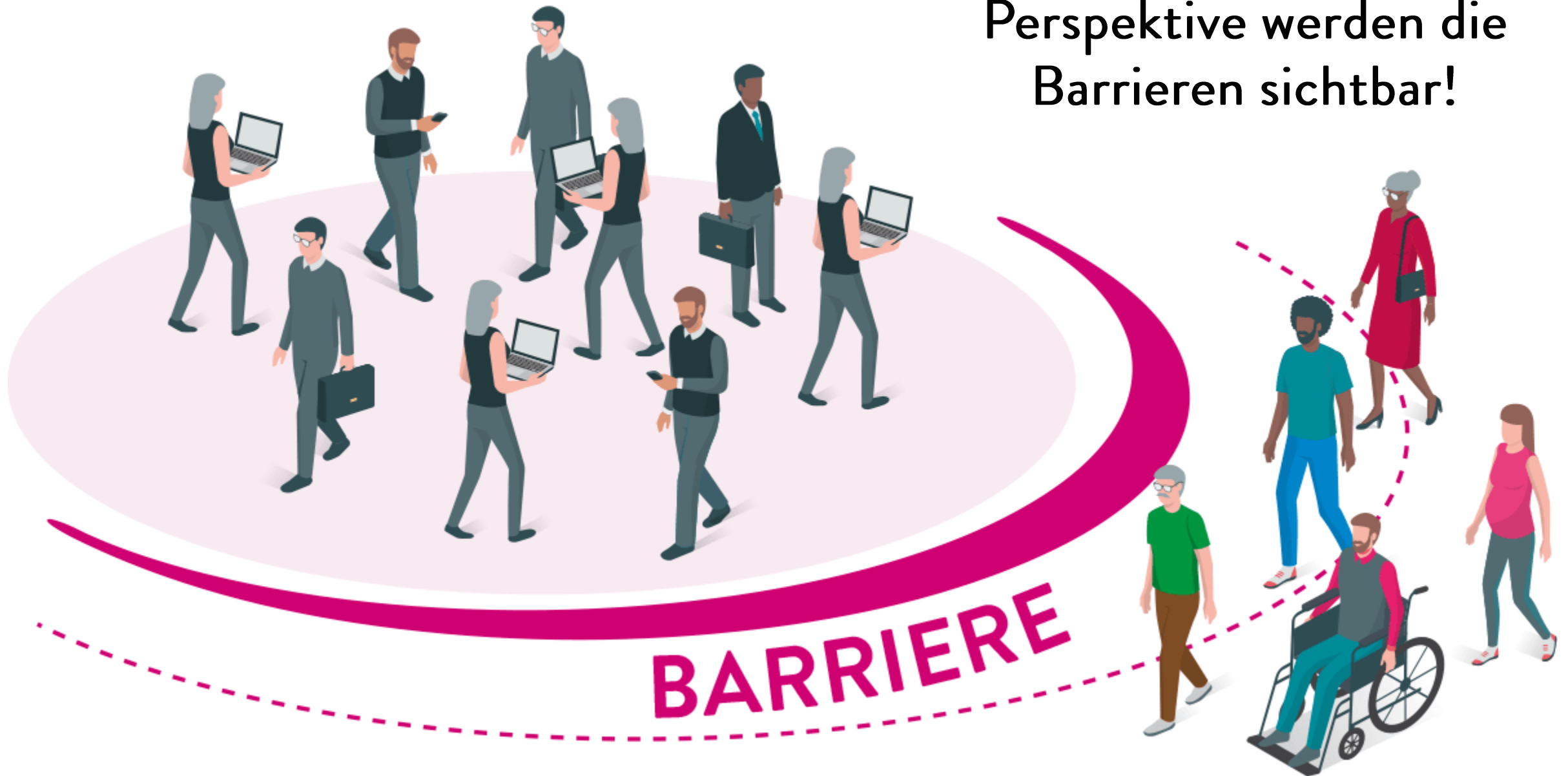
---

*Die Experimente von Tajfel und Turner führten zur sogenannten **Theorie der sozialen Identität**. Sie liefert uns ein Grundverständnis, wie Menschen(gruppen) mit anderen umgehen und warum wir tendenziell danach trachten, uns lieber mit Menschen zu umgeben, die uns ähnlich sind.*

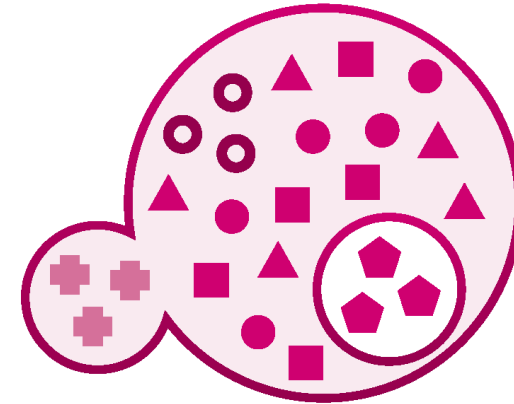
# Theorie der sozialen Identität

- Jedes Individuum hat auch eine soziale Identität
- Individualität ist ein Prozess, der Selbstkategorisierung voraussetzt
- Gruppenmitgliedschaft erzeugt eine Bevorzugung der InGroup gegenüber der OutGroup
- Zusammenhalt kommt über geteilte Identität zustande
- Gruppen definieren häufig „Prototypen“
- Status / Attraktivität der Mitglieder ist abhängig von der Verkörperung der Mitgliedschaft (bzw. des Prototypen)

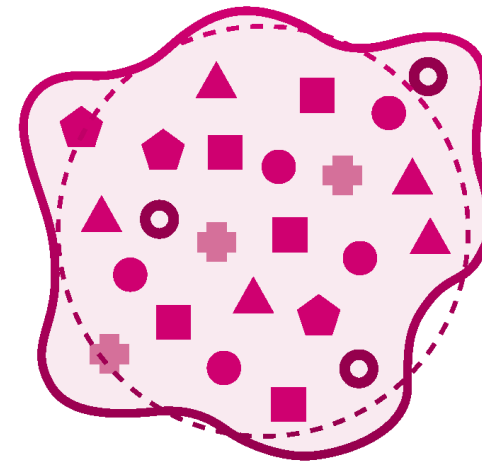
Aus der Out-Group-Perspektive werden die Barrieren sichtbar!



**Wir streben  
stets nach  
Inklusion,  
nicht nach  
Integration!**



**Integration**



**Inklusion**

---

# EIGENSCHAFTEN VON WIRKSAMEN DEI-INITIATIVEN

## GESCHÄFTSGRUNDSÄTZE

- Auf die Unternehmensziele abgestimmt
- Auf die Unternehmenswerte ausgerichtet

## FÜHRUNGSKRÄFTE

- Leitende Führungskräfte sind sichtbar beteiligt

## KOMMUNIKATION

- Das Grundprinzip wird klar kommuniziert
- Weitreichende Kommunikation über mehrere Plattformen

## VERANTWORTLICHKEIT & TRANSPARENZ

- Mitarbeitende für den Fortschritt verantwortlich machen
- Verantwortlichkeit klar an alle kommunizieren

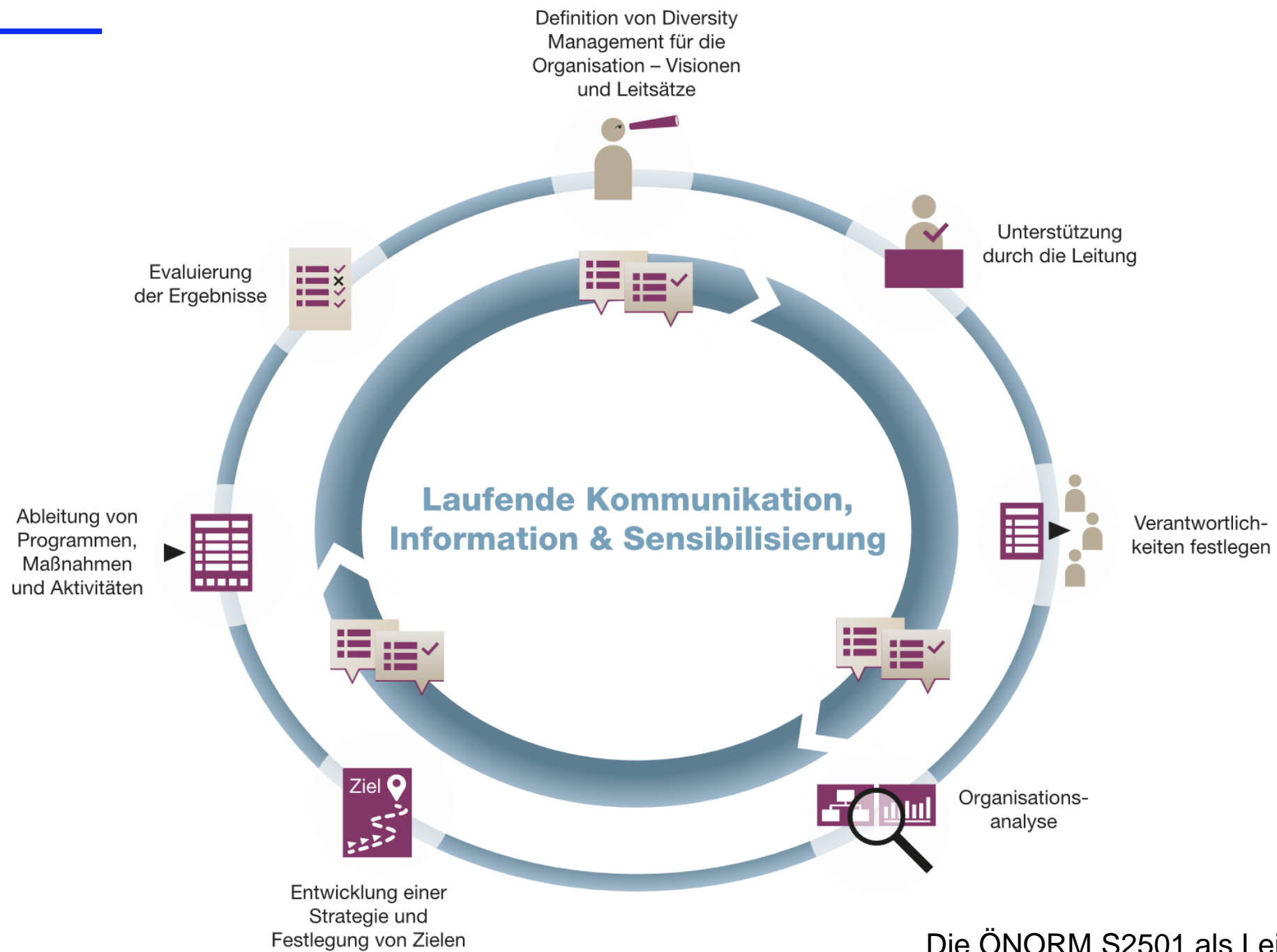
## MITARBEITERENGAGEMENT

- Mitarbeitende im gesamten Unternehmen einbeziehen
- Inklusiv in den Maßnahmen um Kulturveränderung sein

## MESSUNG VON FORTSCHRITT

- Wichtige Veränderungskennzahlen verfolgen
- Ziele setzen, an denen Sie Fortschritt messen







# EFFEKTIVE MASSNAHMEN

---

# EFFEKTIVE MASSNAHMEN

- Flexibel Arbeitszeit
  - Einführung Teilzeitsysteme
  - Sabbaticals ermöglichen
  - Evaluierung von Lebensphasenmodellen
  - Anbieten von flexiblen Vertragsmodellen
  - Kommunikation der Angebote
- Inklusive Sprache
  - Workshop zum Thema
  - Entwicklung eines Sprachleitfadens für die gesamte Organisation
  - Kommunikation über Kanäle
- Talente Programme
  - Einführung von Einladungsquoten
  - Erstellung von Richtlinien zur Einhaltung der Diversitätsziele

---

# EFFEKTIVE MASSNAHMEN

- Schulung von MA & FK
  - Verpflichtende UB Trainings für FK
  - Angebot von Diversity Trainings für die Belegschaft
  - Ausrollung eines E-Learnings zum Thema
- Angebot von Menstruationsprodukten an allen Standorten
- Angebot eines Stillraums bzw. eines Raums der Stille

# ZUSAMMENFASSUNG: BIS HIERHER

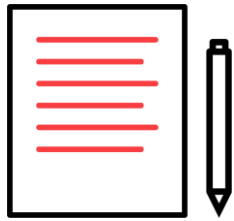


Strategische  
Aufsicht  
**D&I Council**



# VERFOLGUNG EINES GANZHEITLICHEN ANSATZES

Wirksame organisatorische DEI-Strategien zur Förderung von Frauen gehen Veränderungen aus mehreren Richtungen an.



Organisatorische  
Programme &  
Richtlinien



Beseitigung von  
Barrieren für den  
Fortschritt



Individuelle  
Verhaltensänderung



**VIELEN DANK**