

**Wir haben heute viel
gelernt.**

**Vor allem, dass
Klischeefreiheit gut ist.
Überall.**

Frauen in Wirtschaft und Führungspositionen

Frauen in Führungspositionen haben einen positiven Effekt auf den Unternehmenserfolg

Eine neue Studie der ILO belegt: ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen verbessert die Unternehmensperformance und erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber. Der Bericht analysiert warum Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind und zeigt Lösungswege auf.

72 %

der befragten Unternehmen mit Diversity & Inclusion Management haben zufriedene Mitarbeiter.

Companies in the top-quartile for gender diversity on their executive teams were 21% more likely to have above-average profitability than companies in the fourth quartile. For ethnic/cultural diversity, top-quartile companies were 33% more likely to outperform on profitability.

Neue Studie belegt Zusammenhang zwischen Diversität und Geschäftserfolg

Diversity bringt Vorteile!
67%
... sehen mit Diversity konkrete Vorteile für ihr Unternehmen/ihre Institution verbunden.

Gleichstellung & Vielfalt führen zu Wettbewerbsvorteilen.

Delivering through Diversity Diversity and financial performance in 2017

BRAND STORY WENN FRAUEN GRÜNDEN

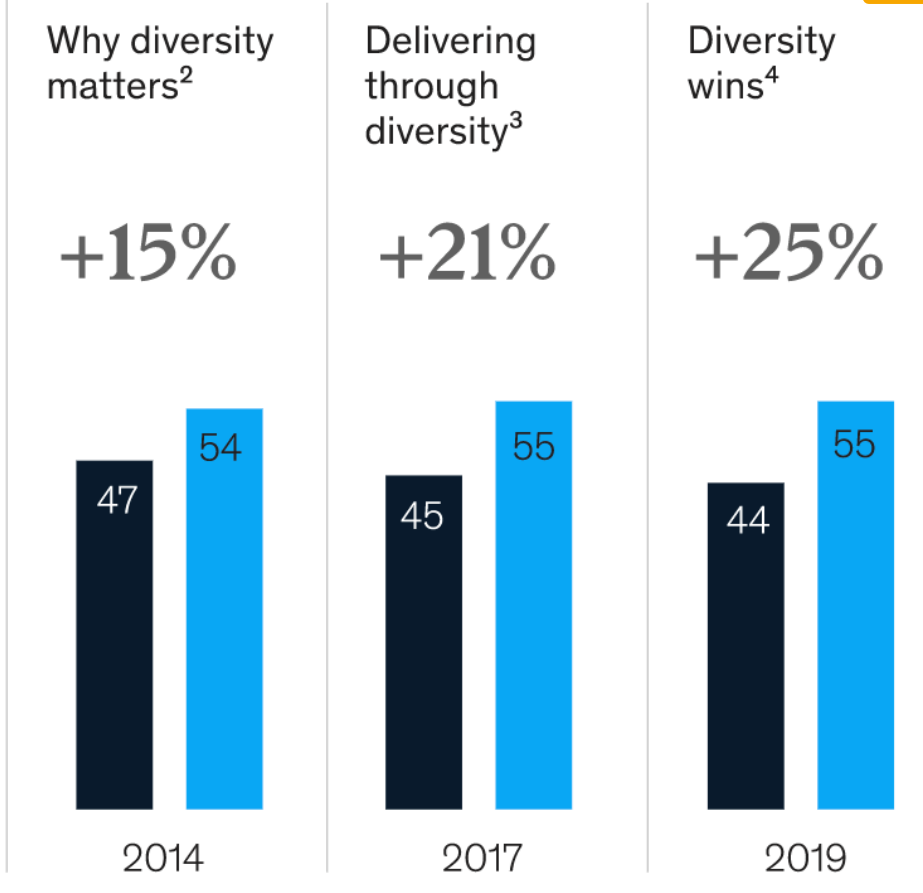
Dieser wirtschaftliche Erfolg ist weiblich

Veröffentlicht am 12.10.2020 | Lesedauer: 6 Minuten

Frauen gründen seltener Unternehmen als Männer – nur eines von drei Unternehmen hat eine Gründerin. Dabei sind Frauen anscheinend überzeugender in Sachen Geschäftsidee: Laut KfW werden Kreditanträge von Gründerinnen häufiger bewilligt.

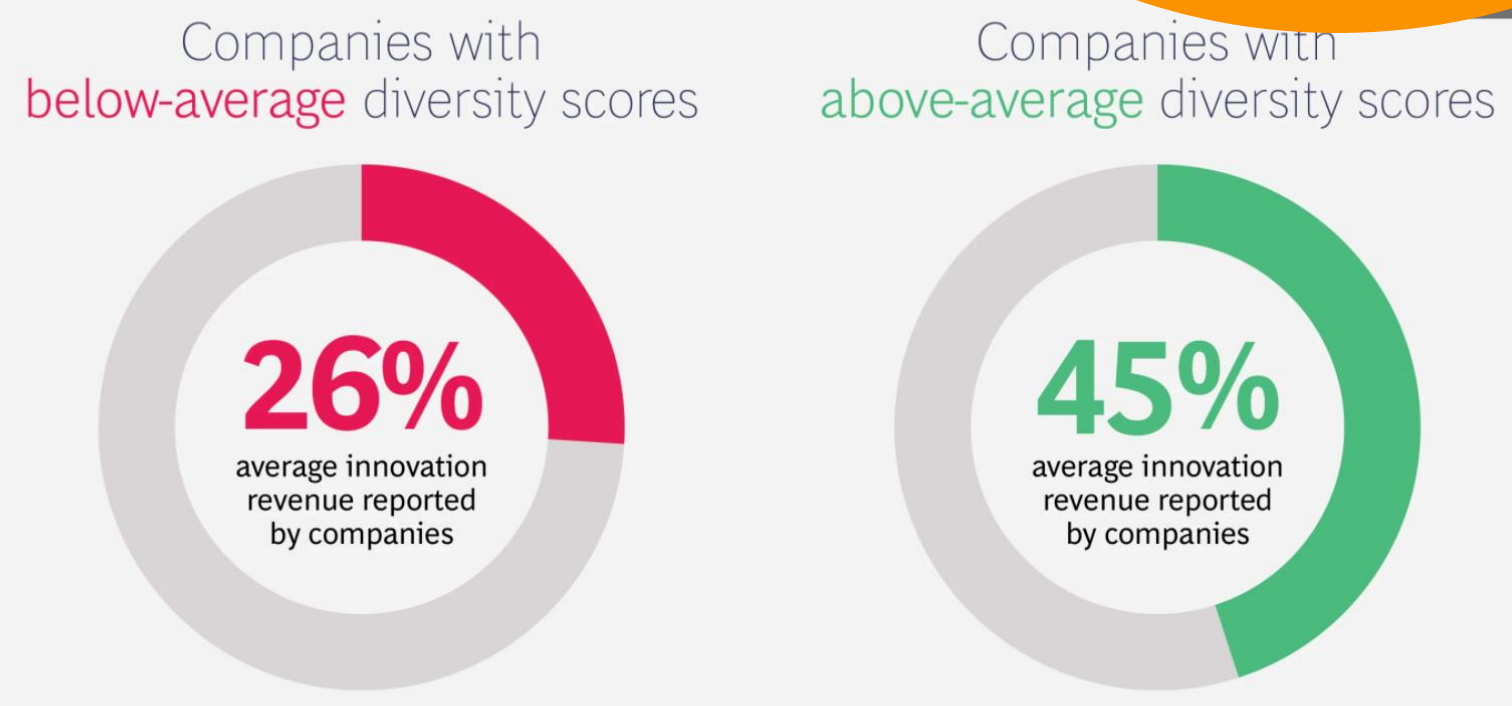
Likelihood of financial outperformance,¹ %

By gender diversity



FÜHRUNGSPOSITIONEN
Frauen machen Firmen besser

EXHIBIT 1 | Companies with More Diverse Leadership Teams Report

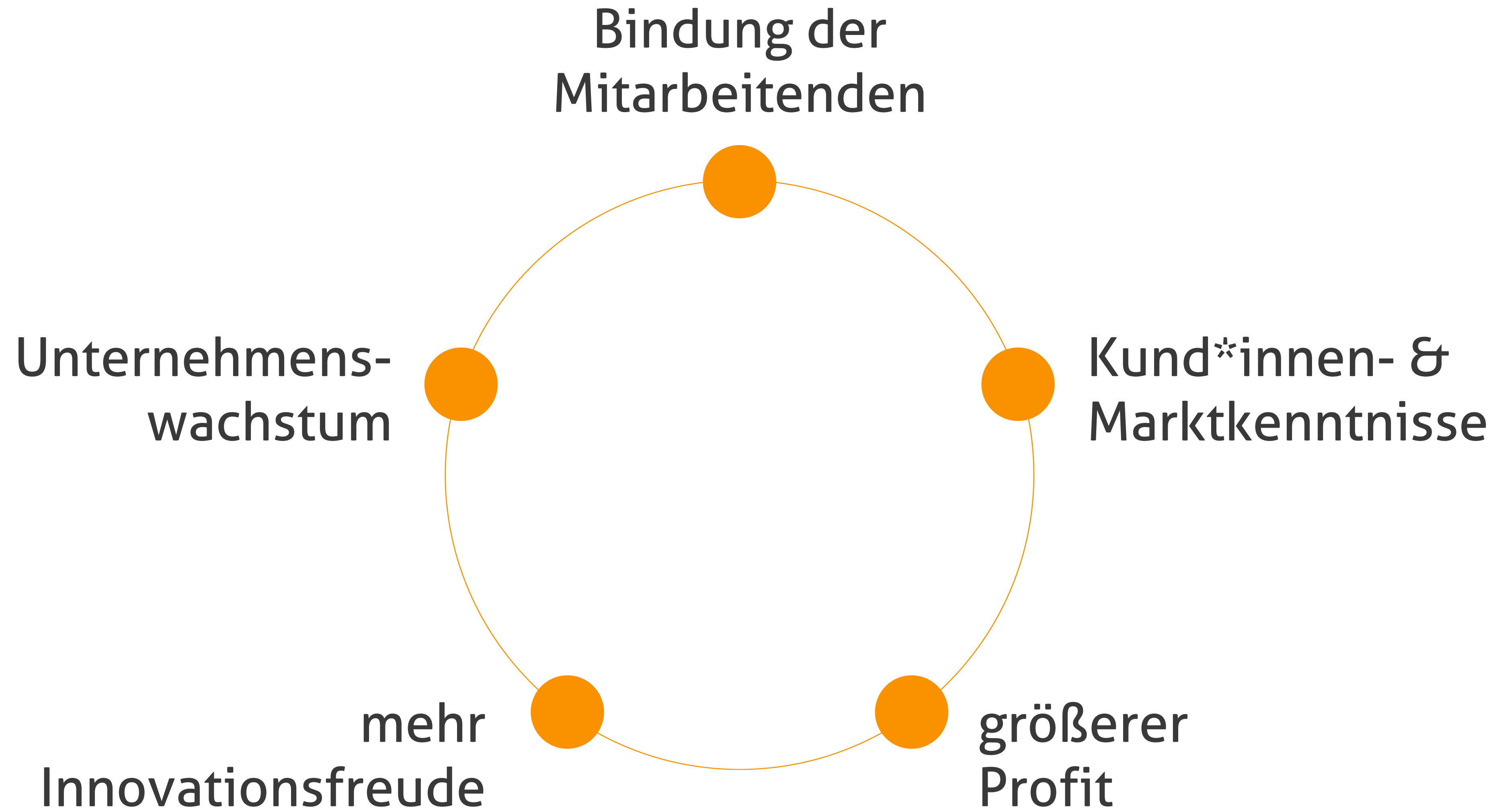


Source: BCG diversity and innovation survey, 2017 (n=1,681).
Note: Average diversity score calculated using the Blau index, a statistical means of combining individual indices into an overall aggregate index.



EQUALITY = INNOVATION

Getting to Equal 2019: Kultur der Gleichstellung treibt Innovation am Arbeitsplatz

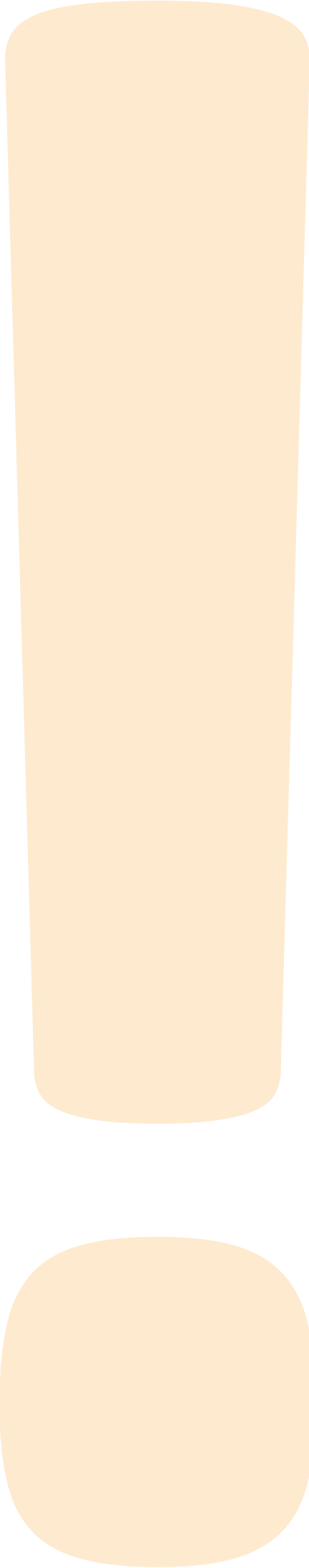




Klischeefreiheit ist
nicht nur fair, sondern
auch ertragreich.

Wenn die Vorteile von Klischeefreiheit derart überwiegen, warum ist es dann so schwer, diese umzusetzen?





Denkroutinen sind
die Basis für
Vorurteile und
Stereotype.



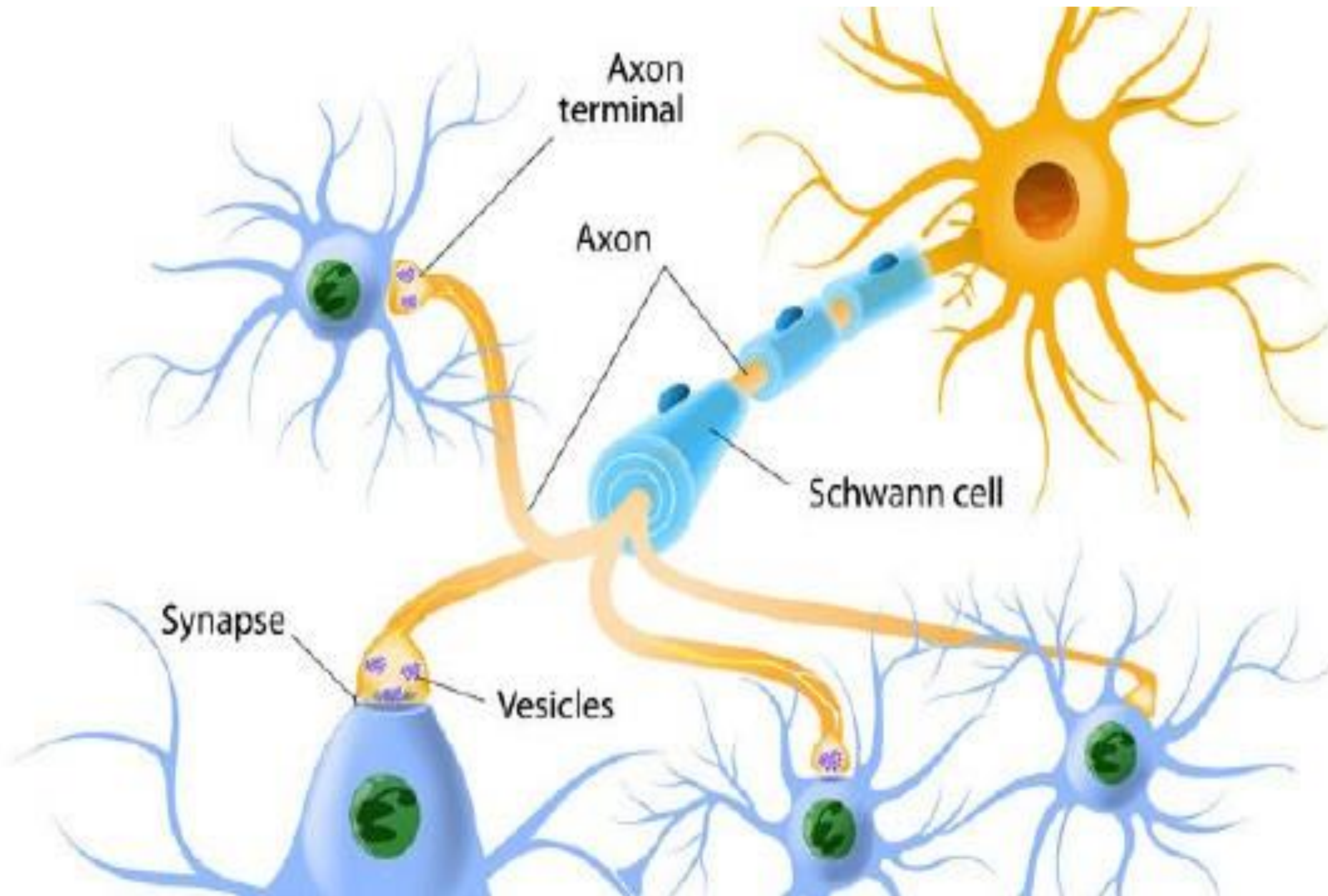
Menschen handeln entlang erlernter Denk- & Verhaltensmuster: Routinen

- sind im prozeduralen Gedächtnis verankert und nicht mehr bewusst.
- realisieren das Prinzip von Effizienz und Automatisierung.
- verknüpfen reproduzierbare Handlungen zu Verhaltens- und Denkmustern = das grundlegende Überlebensprinzip aller Lebewesen.
- sind ein Energiesparmodell.

60 – 80 %

unseres Handelns
werden von Routinen
bestimmt

Routinen sind ein biologischer Prozess.



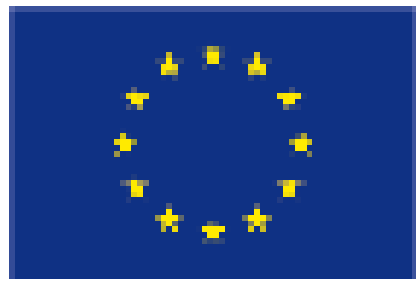
- “Cells that fire together, wire together!”
- Neuronen bauen Verbindungen auf, wenn sie per Neurotransmitter wiederholt Impulse weitergeben.
- Es bilden sich Routinen: diese durch neue zu überlagern, benötigt Energie.

Denkroutinen

- bilden die Basis für die Beurteilung von Menschen – von anderen und von sich selbst.
- werden mit jeder Nutzung verstärkt.
- helfen, Situationen schnell einzuschätzen.
- verschleiern jedoch den Blick auf Neues und verhindern Chancen.
- lassen sich nicht einfach abschalten.
- benötigen viel Energie, um zu entstehen.

Das Ziel kann also nicht sein, keine Klischees bzw. Routinen mehr zu haben.

Das Ziel muss sein, sich seiner eigenen Klischees bewusst zu sein und bewusste Konsequenzen zu ziehen.



Europäische Union
Investition in Bremens Zukunft
Europäischer Sozialfonds
im Land Bremen



Universität
Bremen



Projekt

GunA

Forschung | Schulung |
Unterstützung

GunA steht für Geschlechteruntypische
Ausbildung.

Wir vom Projekt GunA wollen
herausfinden, warum immer noch in
manchen Berufen mehr Männer eine
Ausbildung machen und in anderen
mehr Frauen.

Darüber möchten wir mit Ihnen
sprechen - besonders dann, wenn Sie in
Ihrem Beruf auch "GunA" sind.

Wenn Sie in einem solchen
geschlechteruntypischen Beruf eine
Ausbildung machen, sind sie ein Vorbild.
Wir möchten Sie gerne kennen lernen.



Wir sind neugierig auf Ihre
Geschichte!

Melden Sie sich einfach bei uns:

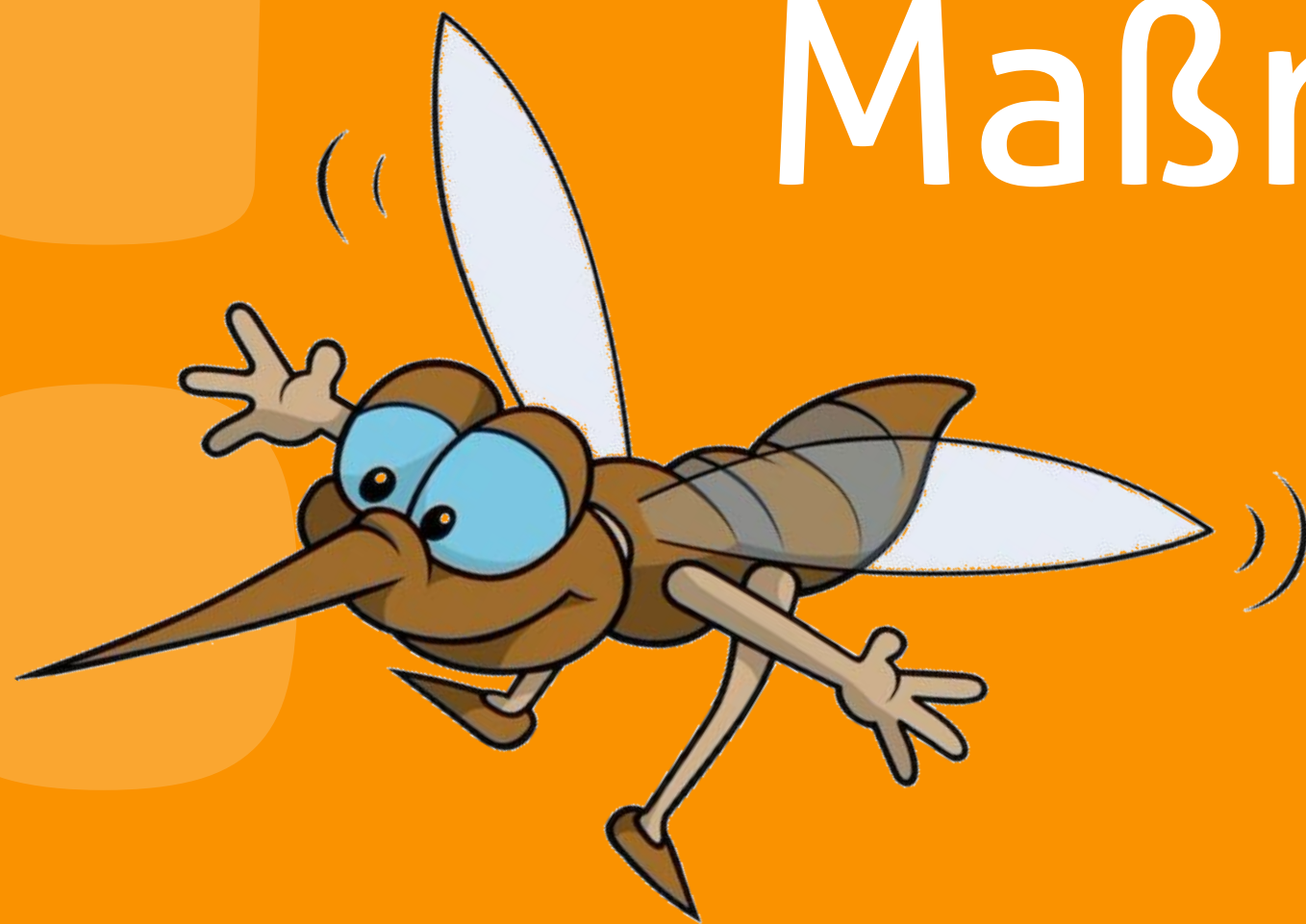
Projekt-GunA@uni-bremen.de
<http://bit.ly/zap-GunA>



Projekt Geschlechteruntypische Ausbildung (GunA)

- Geschlechteruntypische Azubis haben den Beruf aus intrinsischer Motivation gewählt.
- Sie erleben häufiger Ausgrenzung/Diskriminierung, als geschlechtertypische Azubis – besonders Frauen in Männerberufen.
- Es gibt nur wenige Anlaufpunkte für geschlechtsspezifische Probleme während der Ausbildung.
- Nur wenige Unternehmen nehmen die Herausforderungen ernst und schaffen entsprechende Rahmenbedingungen.
- Peer-Austausch ist der größte Wunsch der Azubis.

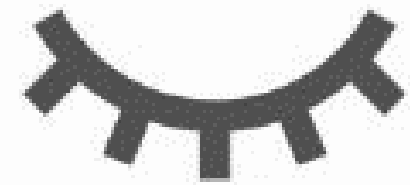
Mikroaggressionen sind die
letzten lebenserhaltenden
Maßnahmen des Patriarchats.



Mikro-Aggressionen

Eher gesellschaftlich
akzeptiert

(geringe) gesellschaftliche
Akzeptanz



Mikro-Entwertung

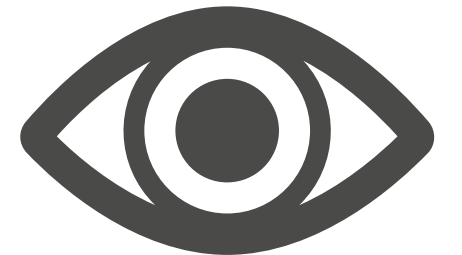
Unbewusstes negieren der gelebten Erfahrung von
Minderheiten.

Mikro-Beleidigung

Subtile (unbeabsichtigte)
Beleidigungen, die sich durch
versteckte Botschaften
charakterisieren.

Mikro-Angriff

Offensichtliche Angriffe, auch
durch die Struktur mit der Absicht
zu diskriminieren und zu
verletzen.



subtil
unbewusst
doppeldeutig
benevolent

offen
bewusst

**Was
genau
meinen
Sie
damit?**



- Schuldfreie Akzeptanz.
- Prävention & Information.
- Rahmenbedingungen.
- (Bild-)Sprache.
- Sensibilisierung.
- Vorbilder & Imagepflege.
- Verantwortung übernehmen.
- Bildung.
- Zivilcourage.

**Klischeefrei
Fachkräfte.
Was können
wir tun?**

Handlungsansätze konkret für die Fachkräfte von morgen:

- Azubiwohnen in Großstädten.
- Mobilitätskonzepte im ländlichen Raum.
- Gender ins Curriculum: Schule, Ausbildung, Studium.
- Peer-Austausch – auch berufsübergreifend.
- Infos – auch zu „Kleinigkeiten“, z. B. Arbeitskleidung.
- Gendersensible Beratung für Unternehmen.
- Azubis in den Wandel einbeziehen – Agent*innen des Wandels.



**Inclusion
starts with**

„I“.

Gib mir
fünf:

- Vorsatz
- Lust auf Neues
- Ziele
- Mut
- Ausdauer

Impressum_Wir sind motus5



Doris Heitkamp-König hat 30 Jahre als Managerin in der Automobilindustrie gewirkt und viele Transformations-Prozesse gestaltet und verantwortet: Großflächige Programme für Führungskräfte-, Personal- und Organisationsentwicklung, Change- und Diversity-Management, Markenkommunikation.

0159 - 01 08 86 96
dhk@motus5.de



Dr. Ruth Müntinga ist Soziologin & Expertin für Ungleichheits- & Glücksforschung. Sie hat als Beraterin mit Fokus auf wirtschaftliche Auswirkungen von Mitarbeitendenzufriedenheit gearbeitet. Ihr Blick auf Gender aus wissenschaftlicher & politischer Sicht eröffnet neue Perspektiven.

0151 - 11 10 92 17
rm@motus5.de

Gerne erstellen wir ein individuelles Angebot.
Der Weg zu mehr Diversität beginnt mit einem persönlichen Gespräch:

<https://bit.ly/ausführlicherAustausch>

Alle Rechte vorbehalten. Bremen, 2023.

motus5 UG (haftungsbeschränkt)
Kohlhökerstr. 73
28203 Bremen

www.motus5.de

willkommen@motus5.de

Steuernummer: 60 124 15891a
Finanzamt Bremen