

Stark beißt männlich

Welche Diversitätstiele haben wir für unsere Unternehmen?
- Maßnahmen zur Erreichung

Definition "Unterschiedlichkeit"

im Betrieb Gruppen, die uns "Probleme"/Schwierigkeiten machen

Arbeitsverdichtung erschwert "mitziehen"

Effekte der "Baby"-Boomer

Affinitäten unterscheiden

Lsg. geändert = sensibel für polit. Korrektheit

Soziale Verantwortung

Wie experimentell können wir tatsächlich sein

Problem Arb.platz haben den ich sinnvoll sehen muss

Person muss Wertschöpfend für uns sein

Reflex: "System-Annahme" nicht mehr und tragen

50+ MTV 16

Inklusion = Gleichbehandlung von Männern, Frauen, Beeinträchtigten, Ethnen, Diversität

Wo sind die Frauen? Controlling, Personal nicht immer in Technik

Arbeitsethos ist ein "degeneriertes"

allgem. gesell. Schaffliche Entwicklung notwendig

junge MA andere Erwartungen

bisher immer mit gleichen Instrumenten unterwegs

Verschiebung der Werte: Vorsorg., Lsg., etc.

Art der Diversität in Gruppen (gehoben)

Diversität ist mehr als ...

Diversity-Team: divers gest. gestellt

Spiegelbild der Gesellschaft ist viel zu "stark"

vieles noch oberflächlich

wirtschaftliche Nutzen ... Quotierung

Quotierung

U! Kultur bis sich alles wandelt

Wertschichtungen anbieten

ZV mit "Frauen"-Quoten

Maßnahmen definieren

Verantwortung liegt bei / in der Führung

MINT-Fächer fördern

Wenn Vielfalt Produktivität bringt, dann muss diese sinnvoll konstruiert werden

Verantwortung HR, Mitbestimmung in Führung?

Merkmale von Diversität

authentisch erleben

"wächst" sich nicht durch Alter aus

positive Beispiele zeigen

Konstrukt von Aufen, "Hürde / Zuneigung"!

Konkrete "konsequente" Maßnahmen

erklären: Was meinen wir und wollen wir damit

Quoten? -> fragt doch die Betroffenen

Förderprogramme für Frauen

Homogenität in Gruppen ist "tendenziell"

Problemstellung eines klaren Rollen Wertsverständnis AG / Mitbest.

Rahmen vert. der Vert. (MA, Mitbest., AG)

Sanitäre Anlagen in der Produktion

herausarbeiten "kein Selbstläufer"

zu viele "Totschlag-Argumente" -> Out of the box

Rollmodell in der GF

Rolle von HR auf "Best fit" machen (nachhaken)

Quote vs. Langfristige Planung

Sinn / Nutzen herausarbeiten

"Stereotype" als gesellschaftl. Norm

HR als Treiber für Diversität