

# 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

Recruiting 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?

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

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:**

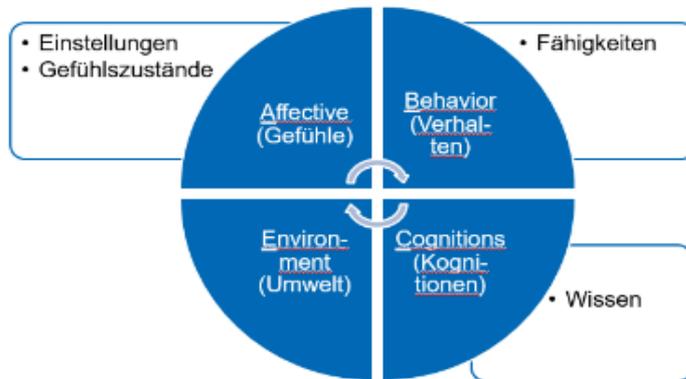
**„Begegnung (reflektierte) ist ein Werkzeug für gelebte Diversity. Klar. Und?“**

**An Hochschulen braucht es Begegnung aller Bereiche.“**

# Statement 2: Begegnung aller Bereiche

## Erfolgsfaktorenmodelle: gemeinsamer Nenner Begegnung

### Wege um sich selbst zu entwickeln

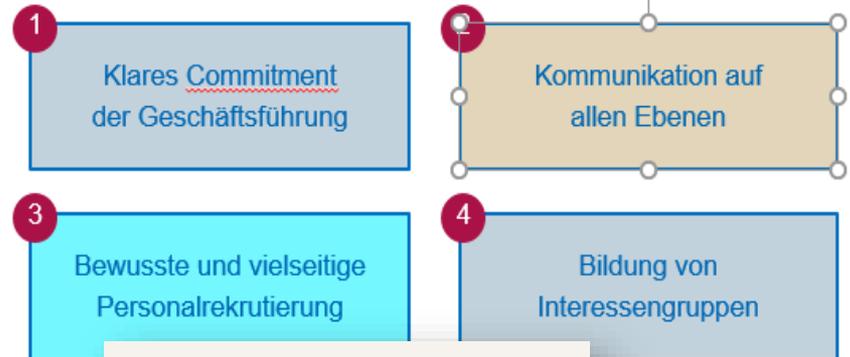


Comfort & Franklin (2014). The Mindful International Manager  
Haller & Nägele (2013)

### 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

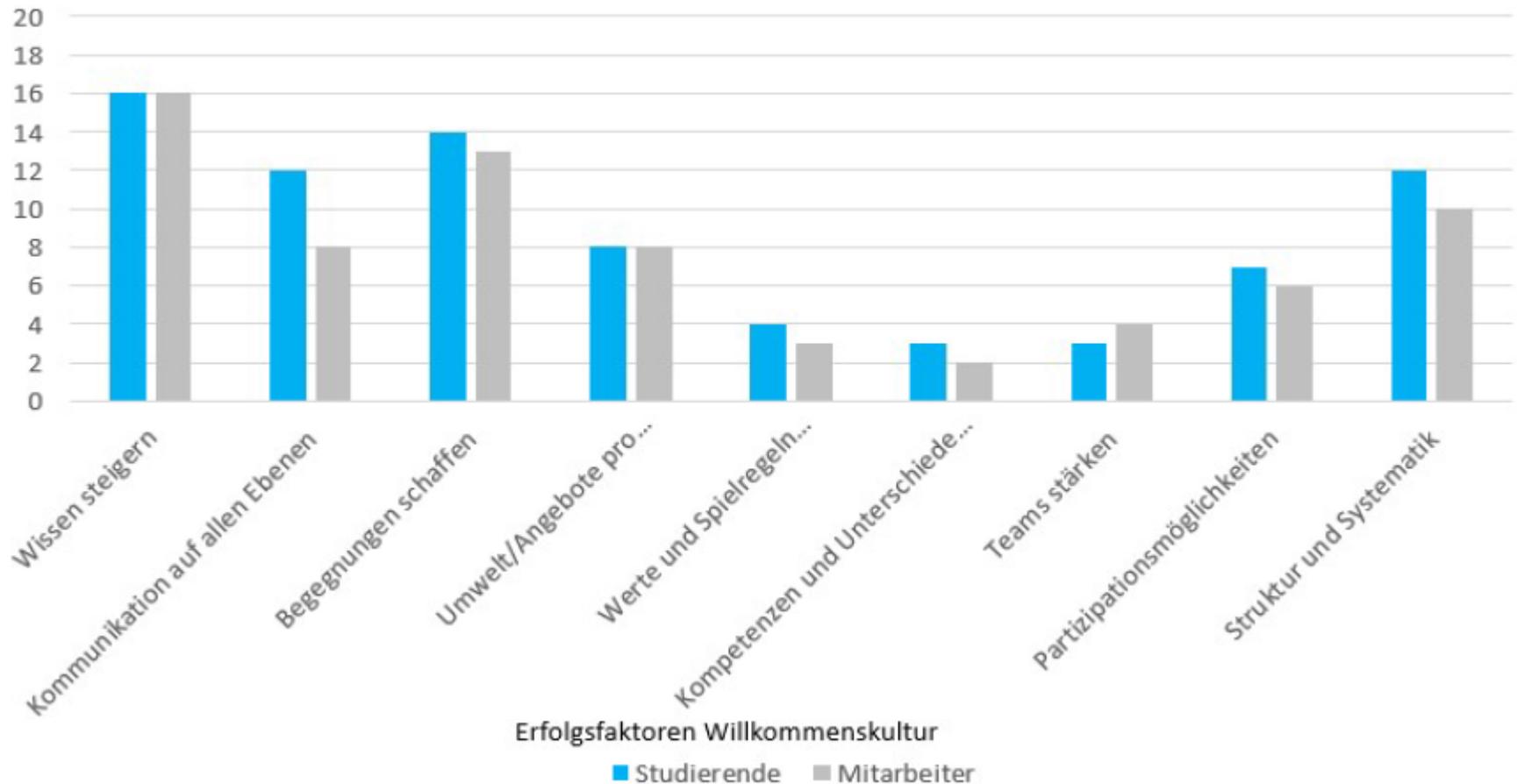
## Interviewreihe für TK 2017/18

- 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?

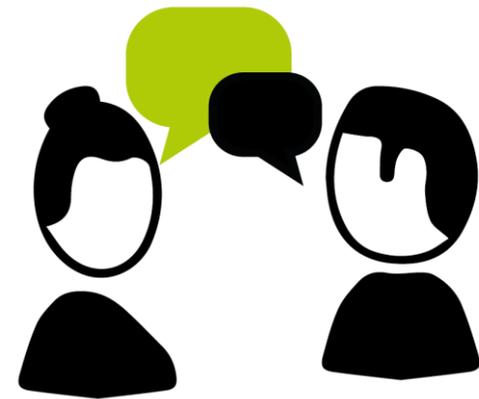
***„Vieles steht und fällt damit,  
ob man flexibel ist,  
wenn jemand nicht in die  
Schublade passt.“***

Statement 2: Begegnung aller Bereiche

Verproben, verkosten, bearbeiten

# Was meinen Sie?

# Was braucht's?



# Beispiel für Begegnungs-Massnahmen

TU Ilmenau

Dankeschön