

SBWL DIVERSITÄTSMANAGEMENT

WU

WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS

Institut für Gender und Diversity in Organisationen
Leitung: Univ.Prof.in Dr.in Regine Bendl



Praxisrelevanz

https://www.sparkasse.at/erstebank/kampagne/glaub-an-dich

WU | Wirtschaftsuniversität Wien: W... #GLAUBANDICH | Er

THE FUTURE IS YOURS. #GLAUBANDICH

Filiale suchen Sparkasse wählen

ERSTE für Privatkunden

Internetbanking Konto & Karten Sparen & Anlegen Kredit & Finanzieren Vorsorgen & Versichern



THE FUTURE IS YOURS

Unsere Werte unterstützen #GLAUBANDICH-Momente. Seit 200 Jahren.

Unsere Haltung

Global Diversity

Vielfalt ist der Weg.

Unsere Haltung Unsere Geschichte #glaubandich-Geschichten Wer schon an sich glaubt

Im Jahr 2019 feiern wir den 200. Geburtstag des Sparkassen-Gedankens: Wohlstand für möglichst viele Menschen zu verbreiten und zu sichern – unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft. Eine Idee, die 1819 völlig neu war.

Bis heute ist das Schaffen von Wohlstand der Zweck der Erste Bank und Sparkassen. Wir glauben an die Menschen, an ihre Ideen und Fähigkeiten. Und wir wollen sie dabei unterstützen, ihre Ideen in die Tat umzusetzen. Vor 200 Jahren genauso wie heute und in Zukunft.



Vielfalt fördern und praktisch umsetzen

Diversity ist eine unschätzbare Quelle für Talent, Kreativität und Erfahrung.

Sie umfasst die Vielfalt der unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Nationalitäten, Hautfarben, ethnischen und gesellschaftlichen Gruppen, der Geschlechter und der Altersgruppen – also alles, was jeden von uns innerhalb der Gesellschaft einzigartig und unverwechselbar macht.

Diversity erweitert das Potenzial für Ideen und Innovation und verbessert damit unsere Wettbewerbsfähigkeit. Vielfältig zusammengesetzte Teams, die Probleme aus unterschiedlichen Perspektiven angehen, erreichen eine höhere Produktivität und bessere Lösungen. Das Potenzial von Diversity bringt uns nicht nur im globalen Zusammenhang voran, sondern auch in den einzelnen Ländern, Betrieben und Teams, und zwar auf allen Ebenen.

Diversity ist geschäftlich geboten und zugleich Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Sie muss ein selbstverständlicher Bestandteil unserer weltweiten Unternehmenskultur werden und Siemens damit global als bevorzugten Arbeitgeber positionieren.

Für die Förderung von Diversity gibt es keine Einheitslösung. Die Länder und Regionen müssen ihre eigenen Strategien entwickeln, abhängig von ihrer Geschichte, ihrer Kultur und aktuellen Bedürfnissen.

Diese Leitsätze sollen die Bedeutung von Diversity innerhalb unserer Unternehmensstrategie unterstreichen und zum Handeln aufrufen.

Leitsätze für Promoting and Managing Diversity

<https://intranet.cp.siemens.de/prodi>

SIEMENS

accenture
High performance. Delivered.

High performance
through diversity

• Consulting • Technology • Outsourcing

Diversity, was ist das?

- Vielfalt hinsichtlich
 - Geschlecht
 - Sexuelle Orientierung
 - Alter
 - Ethnizität
 - Religiöses Bekenntnis
 - Behinderung
 - Soziale Klasse
 -

Diversity Management, was heißt das?

- Aktiver Umgang mit Vielfalt in Organisationen
 - Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Unternehmen wahrnehmen, schätzen und managen
 - Aktive Bearbeitung von Konflikten und Widerständen aufgrund von Vielfalt
 - Ausschöpfen der individuellen Potentiale
- Business Case und Moral Case – zwischen ökonomischer Legitimierung und gesellschaftlicher Verantwortung

- Strategische Unternehmensführung
 - Human Ressource Management
 - Organisationsentwicklung
 - Marketing
-
- Profit Unternehmen, Öffentliche Verwaltung sowie Non-Profit-Bereich
 - Unternehmensberatung

- Individuelle Ebene
 - Vorurteilsentwicklung, Stereotypisierung und deren theoretische Grundlagen und Eigenreflexion
- Gruppenebene
 - Umgang mit Diversität in Teams, in-group/out-group Phänomene
- Organisationsebene
 - Wirkungsweise von Stereotypen, Strategisches Diversitätsmanagement inkl. Instrumente und Umsetzungsstrategien, Praxisbeispiele

Prüfungsmodus A: 5 PIs

- Allgemeine Einführung: Grundkurs
- Schiene 1:
 - Diversität in Teams – Reflexionskompetenz, Eigenwahrnehmung in Teams
 - Vertiefung der Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
- Schiene 2:
 - Strategisches Diversitätsmanagement
 - Praxisprojekt

Aufbau der SBWL

Literaturtest:
60 Studierende

PI 1: Einführung in
Diversitätsmanagement
(Bendl)

1. Semester

PI 2: Diversität in Teams
(Herrmann)

PI 4: Strategisches
Diversitätsmanagement
(Eberherr, Hofmann)

2. Semester

PI 3: Ausgewählte
Diversitätsdimensionen
(Clar, Palucki)

PI 5: Praxisprojekt
(Bendl)

Schiene 1

Schiene 2

- Literaturtest: 4.2.2020, Audimax – siehe Homepage
 - Prüfungsrelevante Literatur wird auf der Homepage veröffentlicht
 - die 60 Besten werden genommen
 - → PI 1 Einführung in das Diversitätsmanagement - Anmeldung erforderlich
- Ergebnisbekanntgabe
 - Start PI 1: 3.3.2020
 - Anmeldung für weitere PI 2 & 3 nach positiver Absolvierung der PI 1
 - Anmeldung für PI 4 & 5 nach positiver Absolvierung von PI 1, 2 & 3

Department Management

Institute for Gender and Diversity in Organizations
Welthandelsplatz 1, Building D2
1020 Vienna, Austria

Univ.Prof.in Dr.in Regine Bendl

Regine.bendl@wu.ac.at
www.wu.ac.at/diversity