

FilmKULTUR

Führen und Arbeiten mit diversen Teams

Workshop



© Erik Gould RISD Museum CC0 1.0 Universal (CC0 1.0) Rhode Island School of Design

Ümit Mares-Altinok & Heidrun Schulze
22. November 2024

PROGRAMM

10:00-15:00

10:00	Ankommen & Check-In
	Dimensionen sozialer Diversität
	Was ist Bias?
	Umgang mit Mikroaggressionen
12:00-13:00	<i>MITTAGSPAUSE</i>
13:00	Individuelle Diversität im Team
	Management oder Leadership?
	Führungsstil & Führungstools
	Feedback
15:00	Ende des Workshops

„It's not about them,
it's about us.“

Wer sind wir?



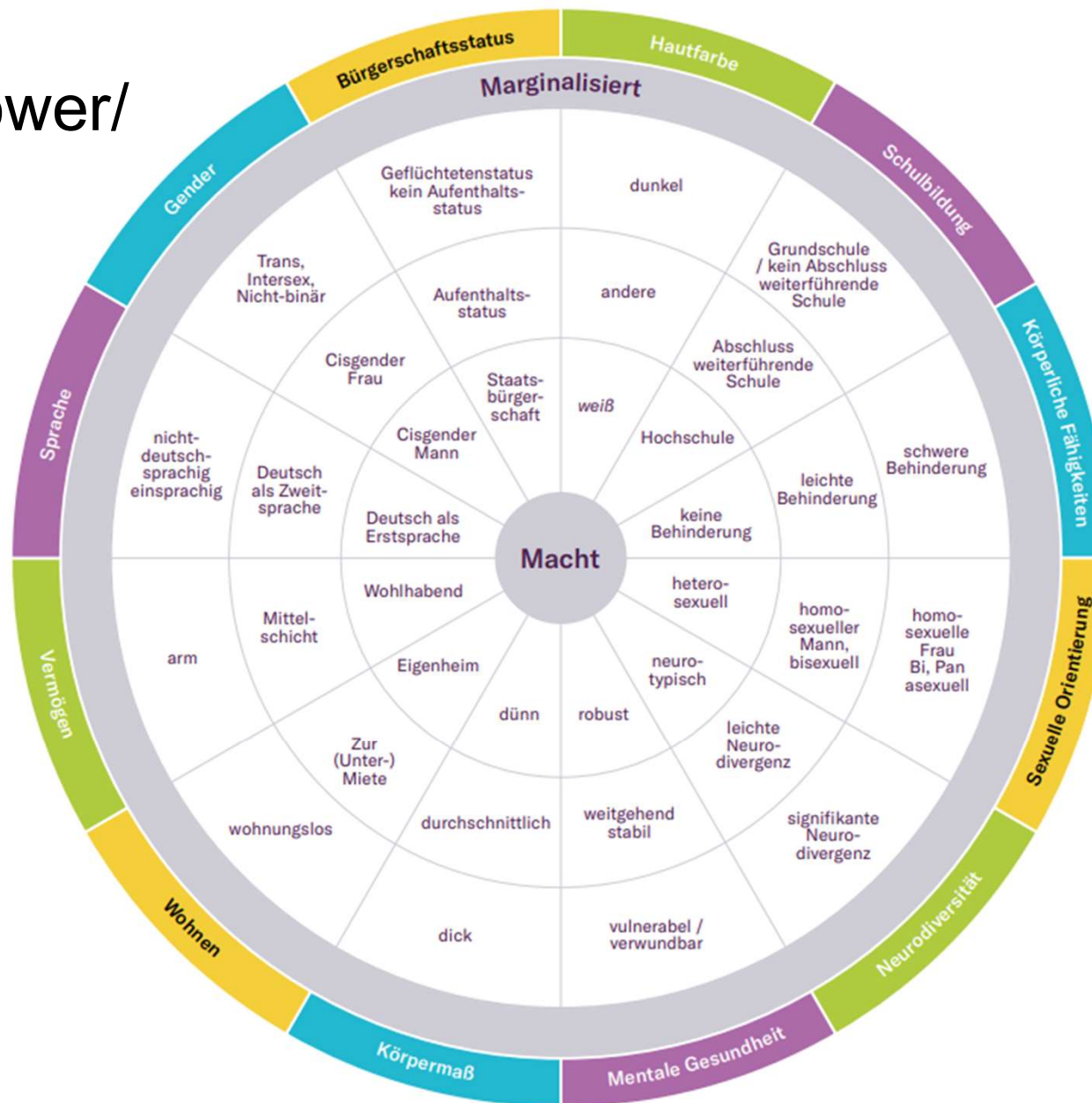
© M. Heaney, Lizenz: CC-BY-NC

Dimensionen der Diversität



© Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt

Wheel of Power/ Status



© Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt

„Managing Diversity“?



Equity vs. Equality



© Robert Wood Johnson Foundation 2017



© Jill Peters

Wahrnehmung & Bias



© Max Fischer auf pexels.com

Siehe Patricia Devine, „Stereotypes and Prejudice“, 1989

Gender-Bias



Personality Bias



© Karen Laärk Boshoff auf pexels.com

Generationen- Bias



Created by ChatGPT

Halo/Horn-Effekt

Ableismus



Sinéad Burke

Status

Matthäus-Effekt
(wer hat, dem wird
gegeben)



© RonaldCandonga

© Randy Glasbergen
glasbergen.com



„Mini-Me“-Bias
Affinity-Bias

„Wir brauchen hier dringend mehr Diversität.
Stellen Sie mehr Leute ein,
die unterschiedlich aussehen,
aber die genauso denken wie ich.“

„Mini-Me“-Bias
Affinity-Bias



© Ivan Samkov auf pexels

Unbewusster Bias



- Bias = Wahrnehmungsverzerrung/WahrnehmungsfILTER
- Abkürzung des Gehirns > „schnelles Denken“ (Kahnemann)
- unbewusste Stereotype
- beeinflusst durch kulturelle Prägungen & individuelle Erfahrungen
- betrifft oftmals marginalisierte Gruppen
- Confirmation Bias / die eigene Weltsicht bestätigen
- Selektive Wahrnehmung

Brainstorming

Gibt es soziale Dimensionen, wo du Unterschiede als besonders herausfordernd empfindest?

Welche Biases sind in der Filmbranche verbreitet?

- Woran zeigt sich das? (Verhalten, Strukturen,...)
- Welche sozialen Gruppen sind besonders betroffen?

Mit Bias umgehen

Eigene Haltung verändern

- Selbstreflexion
- Eigene Ängste & Vorbehalte bewusst machen
- Beobachten, Interpretieren und Beurteilen „auseinanderziehen“

Strukturen & Prozesse verändern

- Entscheidungskriterien transparent machen (Leitfäden, Checklisten,...)
- Nichtrelevante soziale Identitätsdimensionen „rausfiltern“ (Bsp. Blind auditions)

Umgehen mit Biases

- Kommunizieren
 - Ich-Botschaften
 - Selbstreflexion
 - Themen benennen
 - Unsicherheiten ansprechen
 - Raum u. Zeit dafür haben
- Teamgefühl stärken
 - ↳ Warm up
- Prioritäten setzung
- Teammeetings → Effizienz
 - ↳ gut vorbereitet
- Feedbackkultur einführen
- Professionalisierung

Mikroaggressionen im Alltag



© freepik



Wie kann ich reagieren?



Ignorieren & Abgrenzen

Nichts sagen, darüber hinweg gehen, evtl. Körpersprache & Mimik einsetzen

Dumm spielen/Erklärung verlangen

„Was genau meinen Sie mit ...?“ „Was genau wollen Sie damit sagen...?“



Eigenes Gefühl ausdrücken

„Dass Du so etwas sagst, tut echt weh.“



Empathie ausdrücken

„Ich verstehe ja, dass Sie besorgt sind, nur“



Information teilen

„Tatsächlich ist es so, dass ...“



Ans bessere Ich appellieren

„Du bist doch eigentlich zu schlau, um sowas zu sagen.“



Humor zeigen

„Wow. Du hörst dich wie mein Großvater an.“

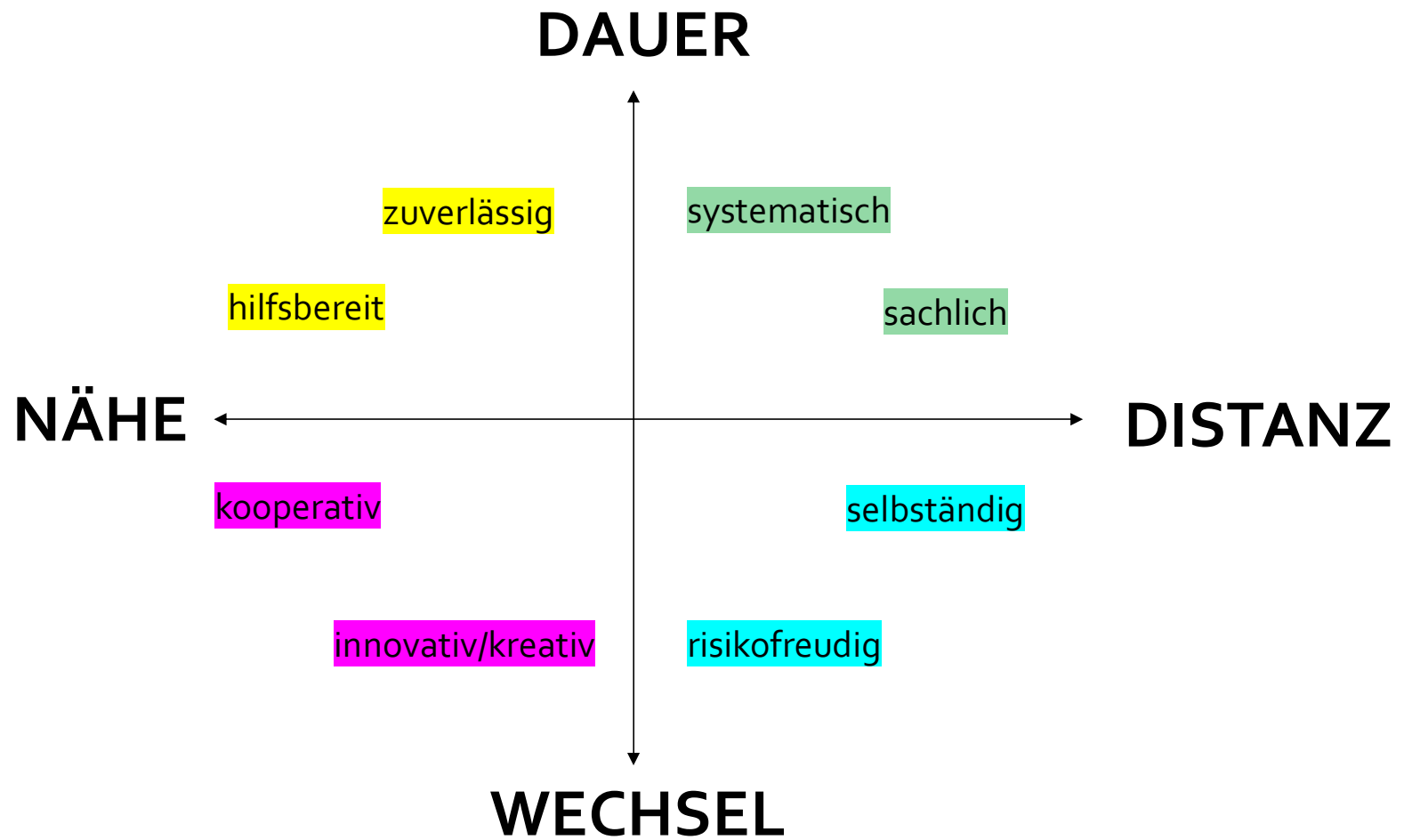


© pixabay.com

Mit unterschiedlichen Teampersönlichkeiten umgehen

Modell der Teampersönlichkeiten

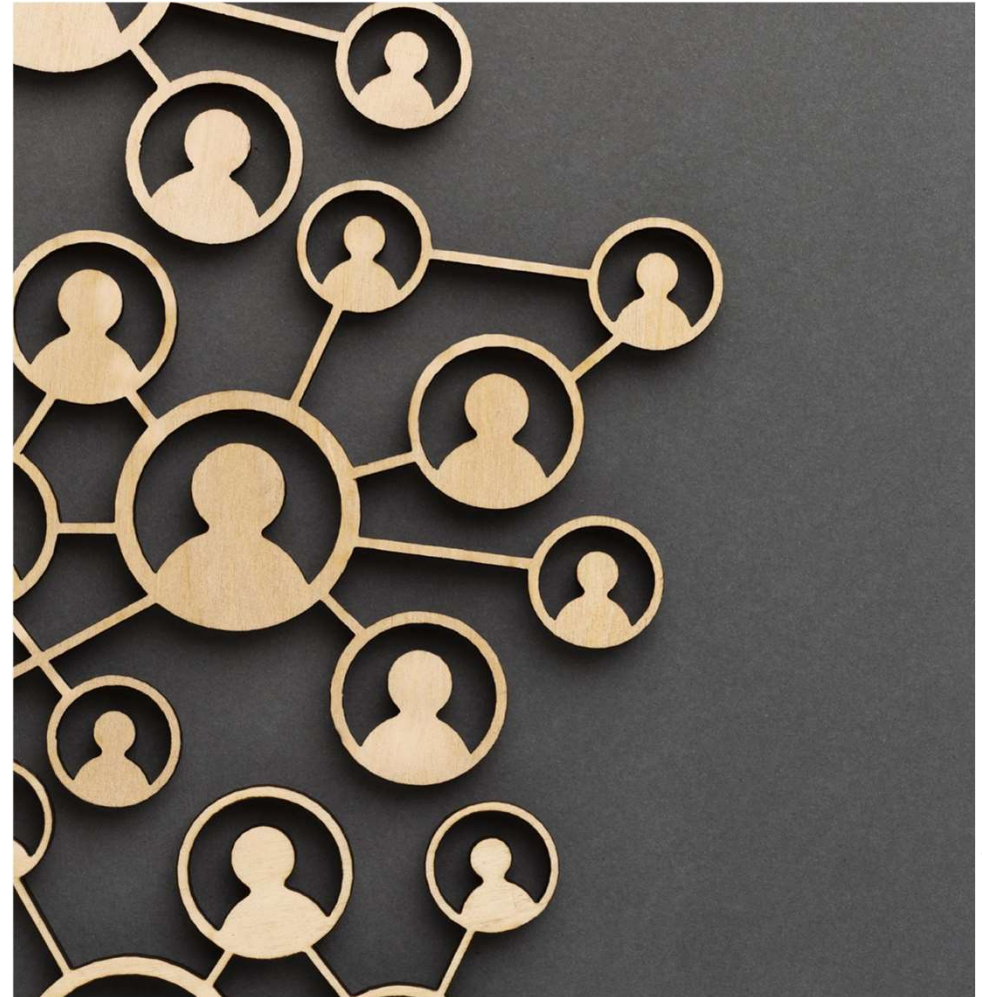
„Riemann-Thomann-Modell
der Teampersönlichkeiten“



Wie kann die Zusammenarbeit gelingen?

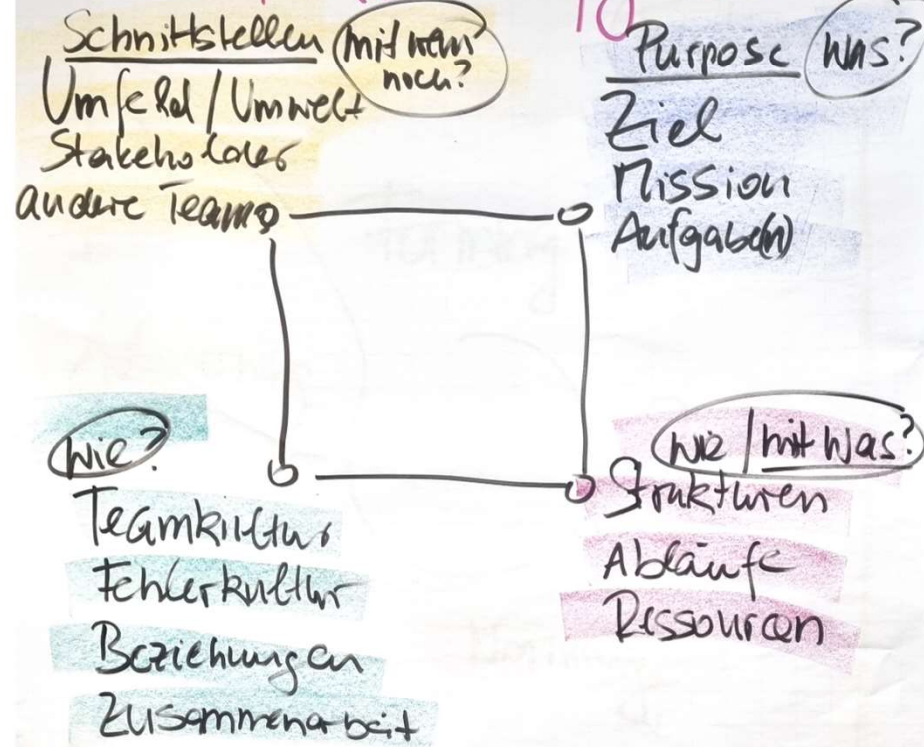
- Was braucht der jeweilige „Typ“?
- Wie kann die Kommunikation und Zusammenarbeit gut funktionieren?
- Was sollte ich nie tun mit dem jeweiligen „Typ“? Was würde sich negativ auswirken?

Management oder Leadership?

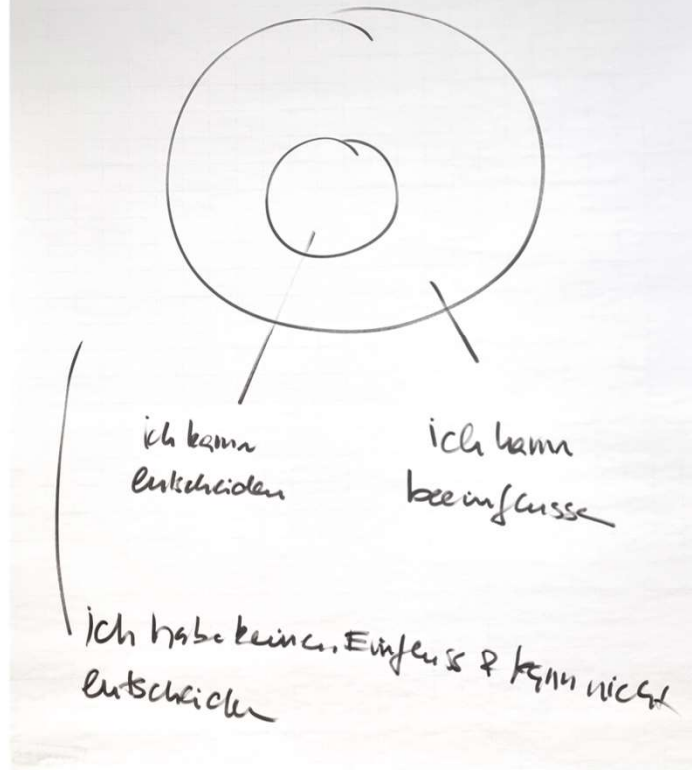


designed by freepik

4 Kernaufgaben



Circle of Influence Selbstwirksamkeit



Teamzusammenarbeit am Filmset

- Was unterscheidet die Teamarbeit am Filmset von Teamarbeit in einer Organisation?
- Welche Vor- und Nachteile bringt die befristete Zusammenarbeit für ein Team und für jede:n Einzelne:n?
- Wie können Führungskräfte mit sozialer und individueller Diversität im Team und den spezifischen Bedingungen am Filmset besser umgehen?



© Heidrun Schulze

Danke!

Ümit Mares-Altinok: office@kulturundgut.at

Heidrun Schulze: office@diversify.co.at