

# 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?



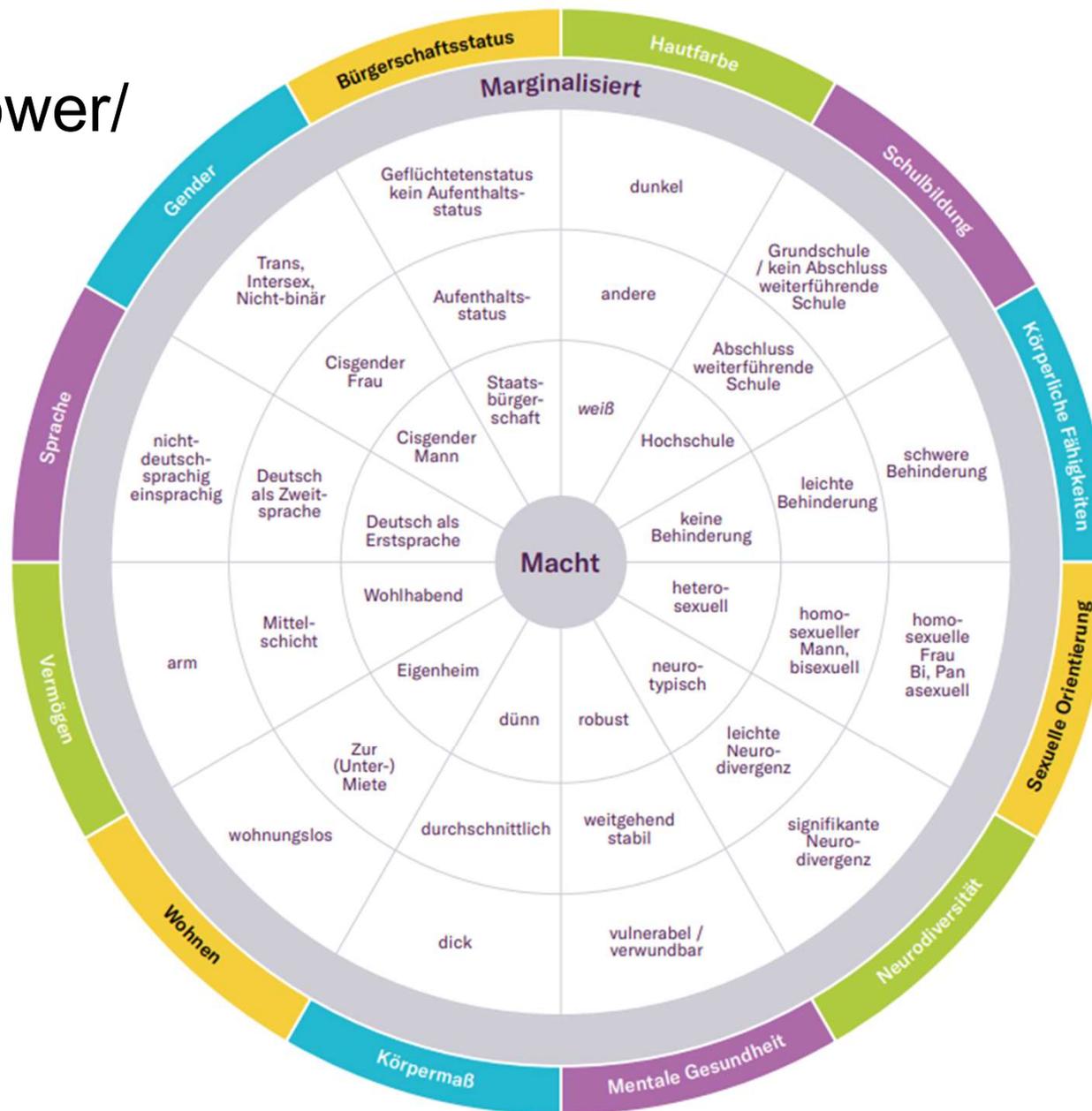
© M. Heaney, Lizenz: CC-BY-NC

# Dimensionen der Diversität



© Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt

# Wheel of Power/ Status

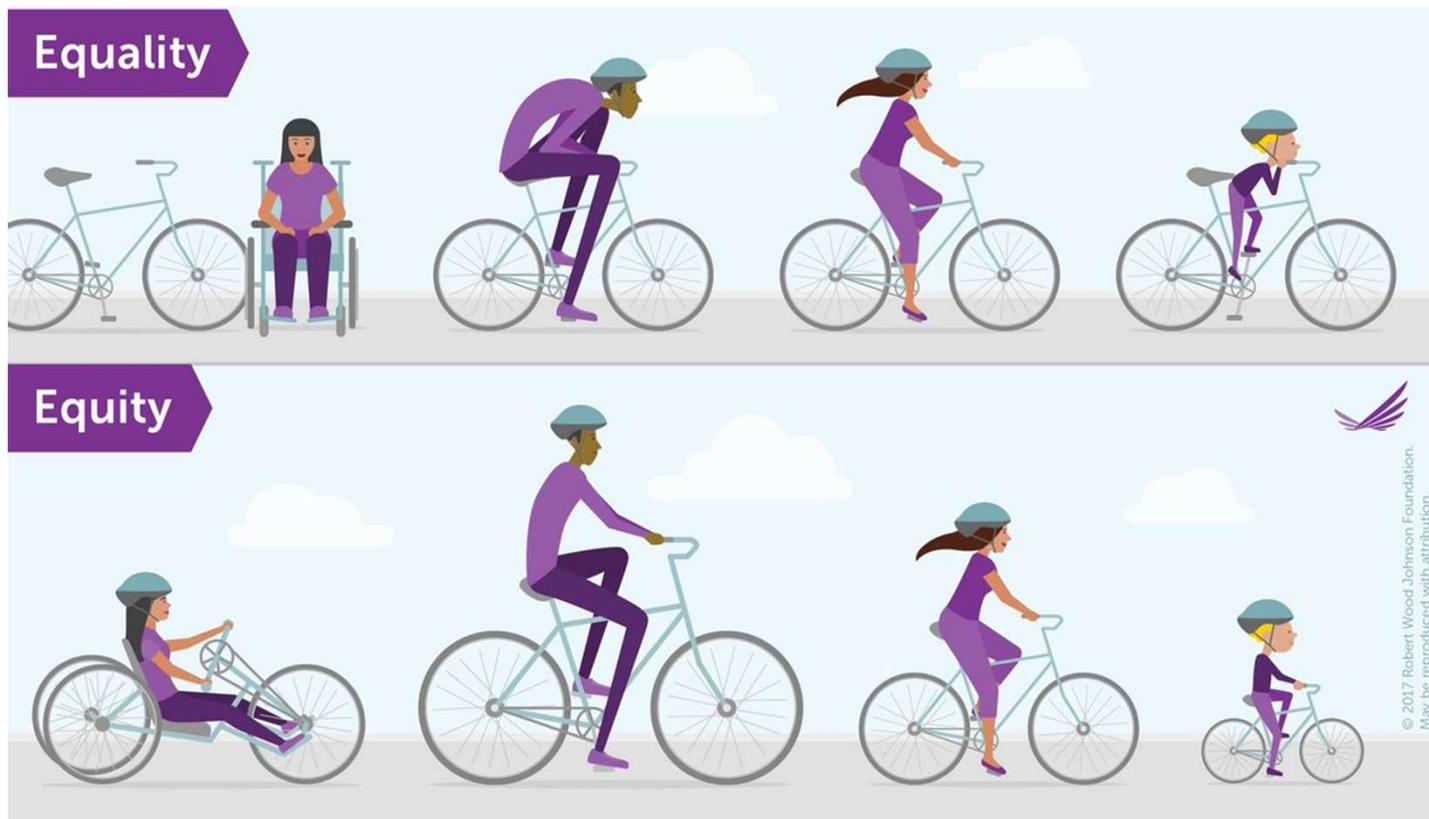


© Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt

# „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

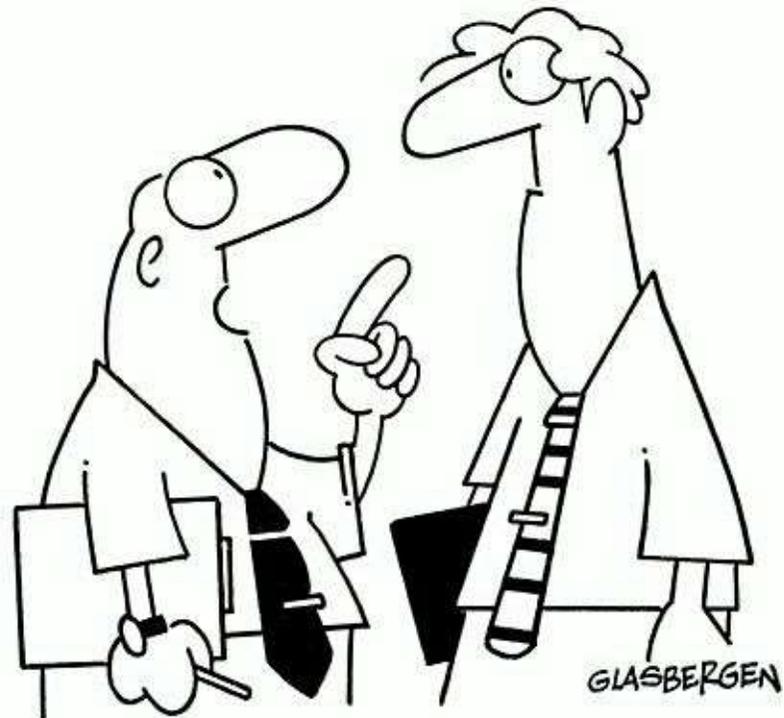
Status

**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.“

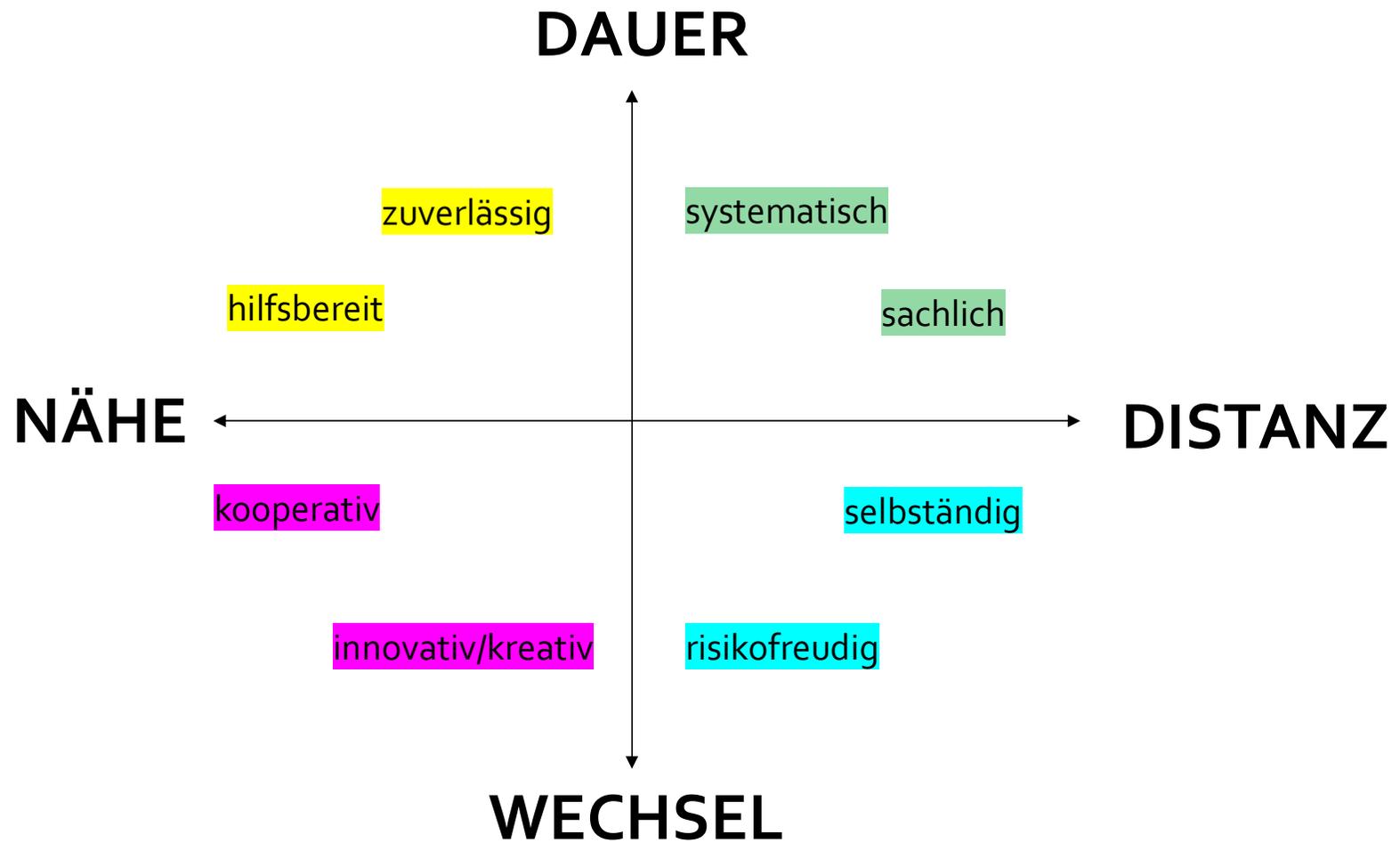


© pixabay.com

# Mit unterschiedlichen Teampersönlichkeiten umgehen

# Modell der Teampersönlichkeiten

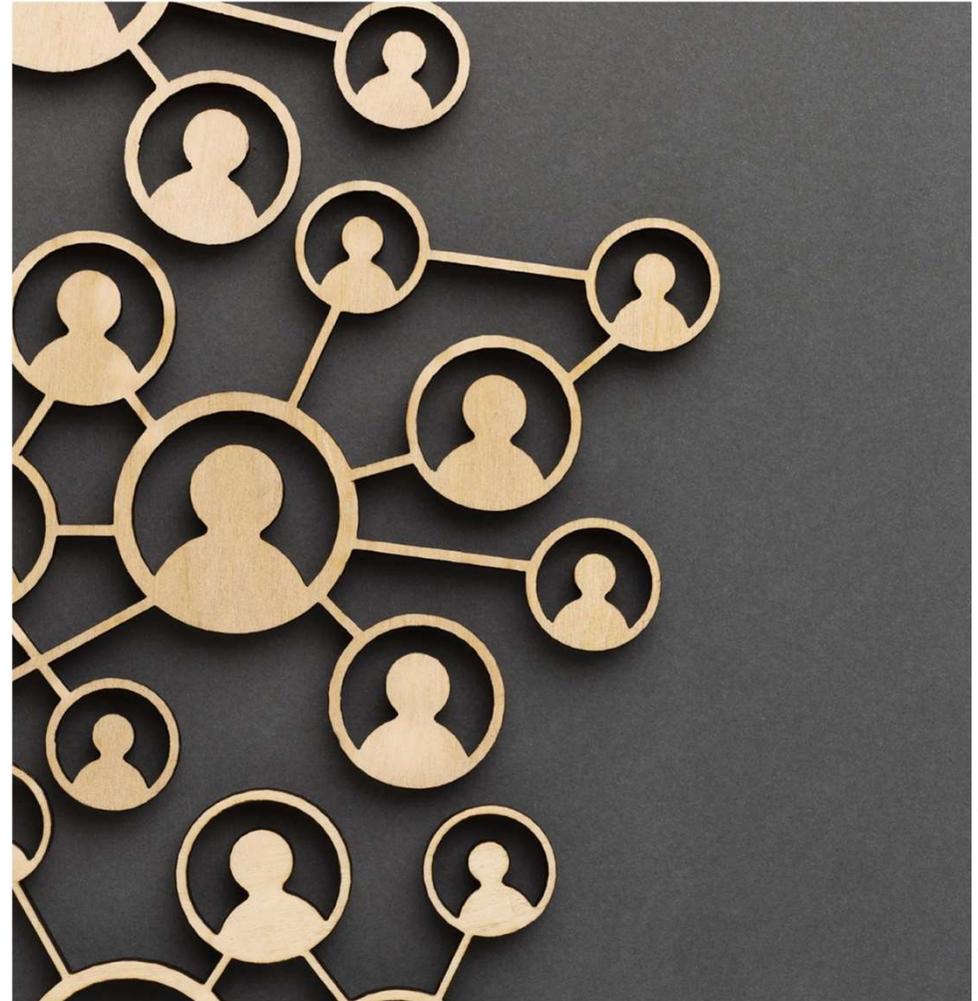
„Riemann-Thomann-Modell  
der Teampersönlichkeiten“



# Wie kann die Zusammenarbeit gelingen?

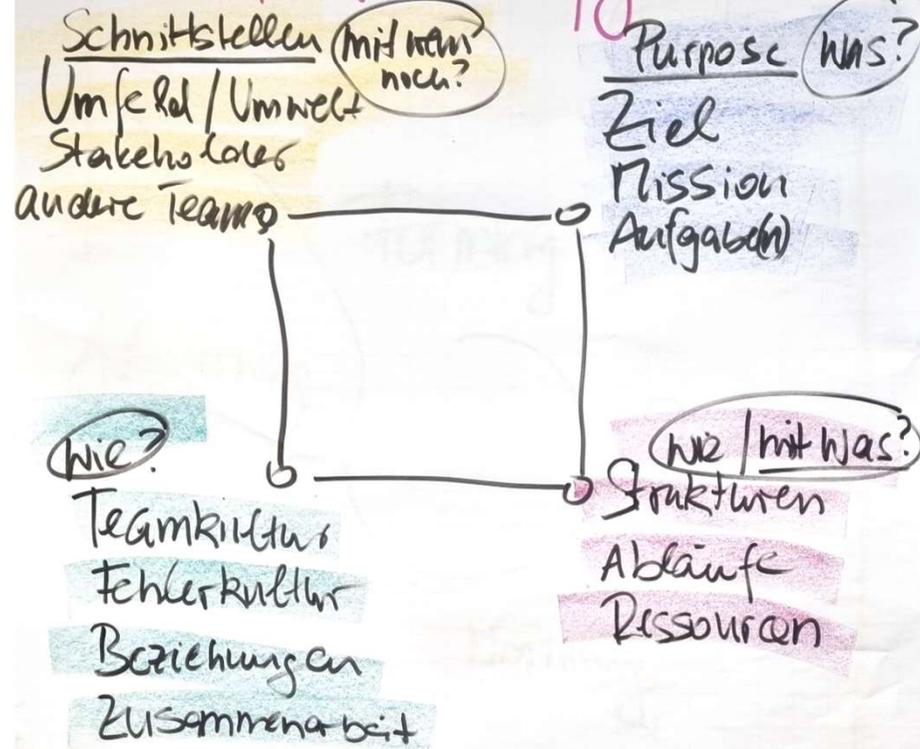
- Was braucht der jeweilige „Typ“?
- Wie kann die Kommunikation und Zusammenarbeit gut funktionieren?
- Was sollte ich nie tun mit dem jeweiligen „Typ“? Was würde sich negativ auswirken?

# Management oder Leadership?

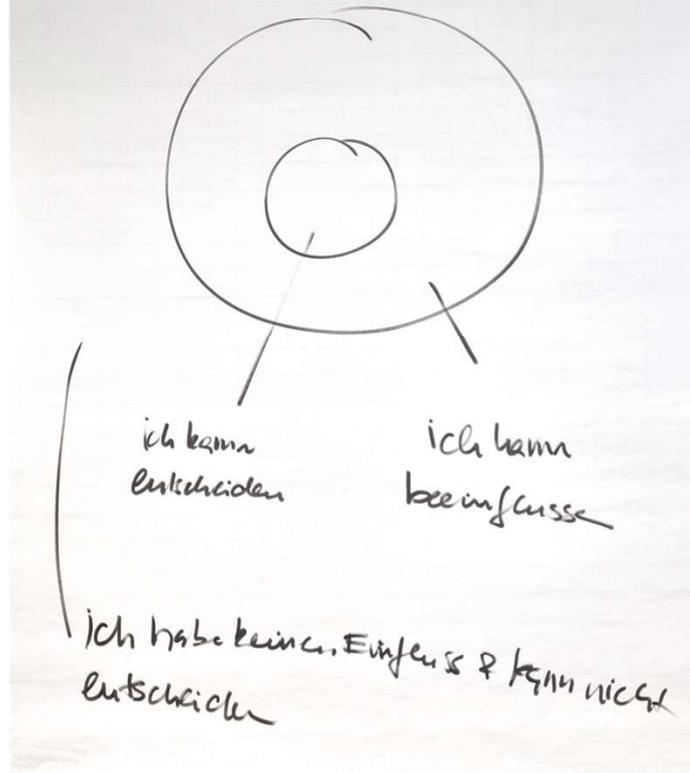


designed by freepik

# 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](mailto:office@kulturundgut.at)

Heidrun Schulze: [office@diversify.co.at](mailto:office@diversify.co.at)