

UNLIMITED 2.0

NIVEA


comrecon
research for change

BE PROUD
IN YOUR SKIN

NIVEA UNLIMITED 2.0

Qualitatives Online Forum - Ethnografie zum
Thema "Diversity und Arbeitswelten"

März bis April 2025

Region: Österreich



STUDIENDESIGN

Methode

- Online-Ethnografie / Forum mit Erlebnisaustausch über 7 Tage
- Begleitet durch tägliche Aufgaben, Kreativmodule und offene Diskussionen
- Kombination aus tiefenindividuellen Reflexionen und spontanen Reaktionen

Rekrutierung & Stichprobe

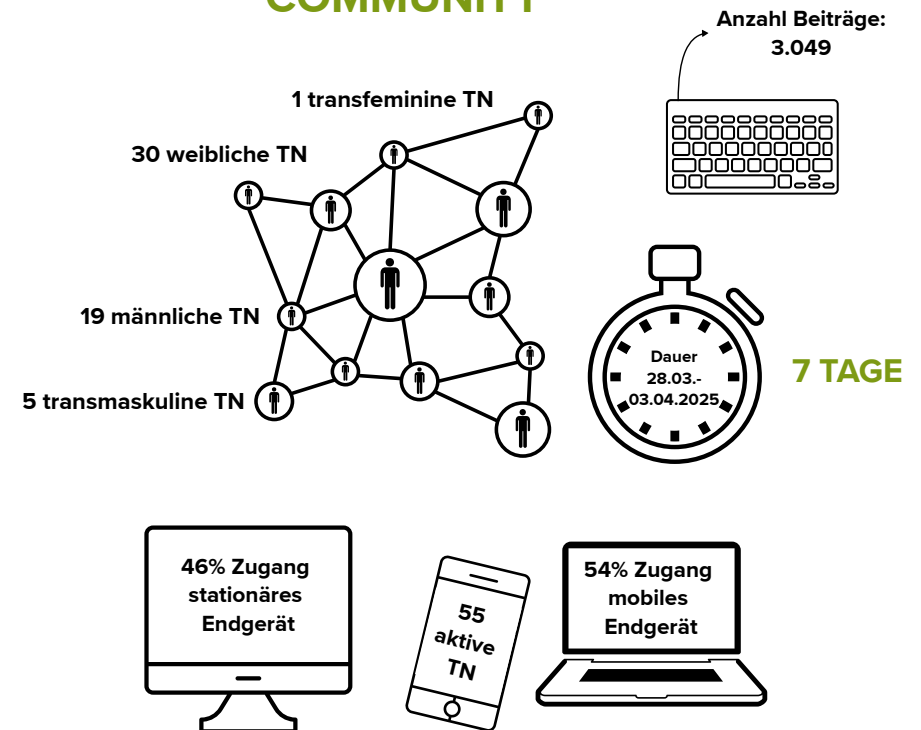
Bewerbungsverfahren über Screener, Auswahl von 60 Personen

- Alter: 18–65 Jahre
- Herkunft: Wohnhaft in ganz Österreich
- Vielfalt entlang von Geschlecht, sexueller Orientierung und Berufsstatus
- Zusätzliche Quoten: LGBTQIA+, Diskriminierung erfahren, beobachtet und weder noch

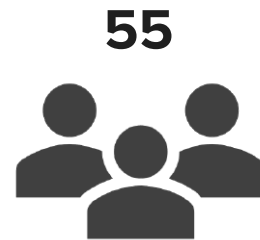
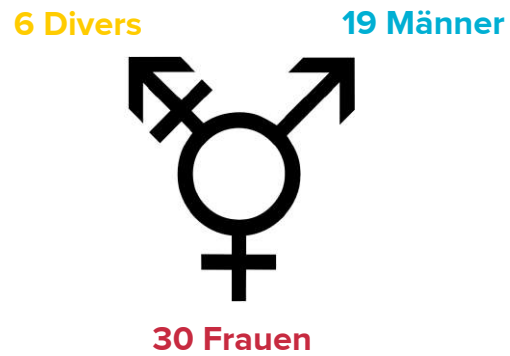
Incentivierung

- Basishonorar: 50 € für aktive Teilnahme über die gesamte Laufzeit
- Zusätzlicher Anreiz: Verlosung von 3 Pflege- und Beauty-Paketen im Wert von je 100 €

ONLINE COMMUNITY



STRUKTUR DER TEILNEHMER:INNEN





Willkommen im Diversity & Arbeitswelt Online-Forum!

Schön, dass du dabei bist!

Dieses Forum ist so gestaltet, dass du jederzeit und von überall mit Internetzugang über dein Login einsteigen, diskutieren und deine Gedanken teilen kannst.

Hier findest du **verschiedene Bereiche**:

Profil

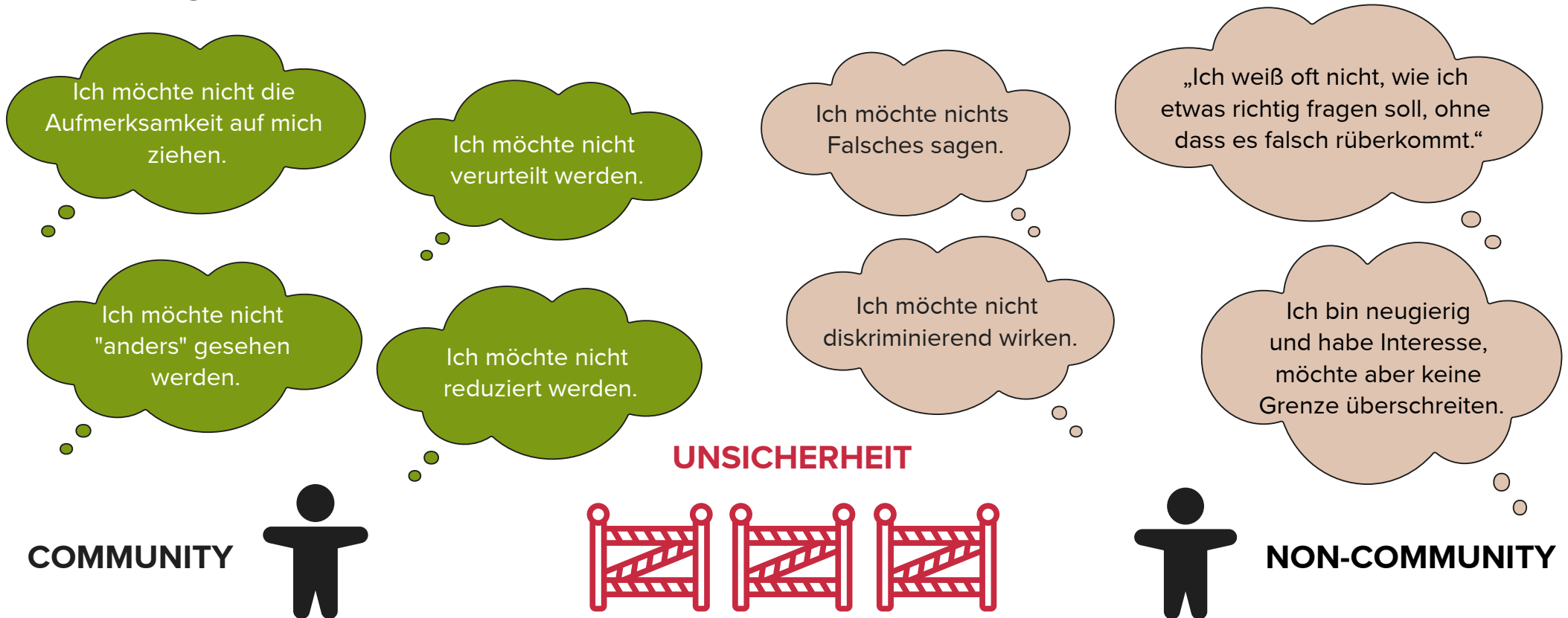
"Ich bin sehr tolerant,
solange mich das Verhalten
anderer nicht negativ
beeinflusst."

„Ich muss das ertragen,
sonst wäre ich intolerant.“

Toleranz ist eine Sackgasse

"Für mich ist der Begriff eher negativ und abwertend -
Toleranz wird (von den Privilegierten) eingefordert, um
„Missstände“ zu ertragen. Toleranz wird als Leistung des
Tolerierenden verkauft und nicht als Basis des
Zusammenlebens von gleichwertigen Subjekten
beschlossen.“

SPRACHLOSIGKEIT AUF ALLEN SEITEN SCHAFFT DISTANZ



Aufgabe Tag 2: Situationen. Hast du Situationen erlebt, in denen du Unsicherheiten gegenüber LGBTQIA+ bemerkt hast? Also, in denen du dir nicht sicher warst, wie du dich am besten verhalten sollst? n=53

DER DIVERSITY-ENTWICKLUNGS-TRICHTER: VOM DENKEN ZUR HANDLUNG ZUR HALTUNG

ENTFALTUNG

Jede*r kann so sein, wie die Person ist und sein möchte; und wird in erster Linie als Mensch mit individuellen Qualitäten gesehen.

VERSTÄNDNIS

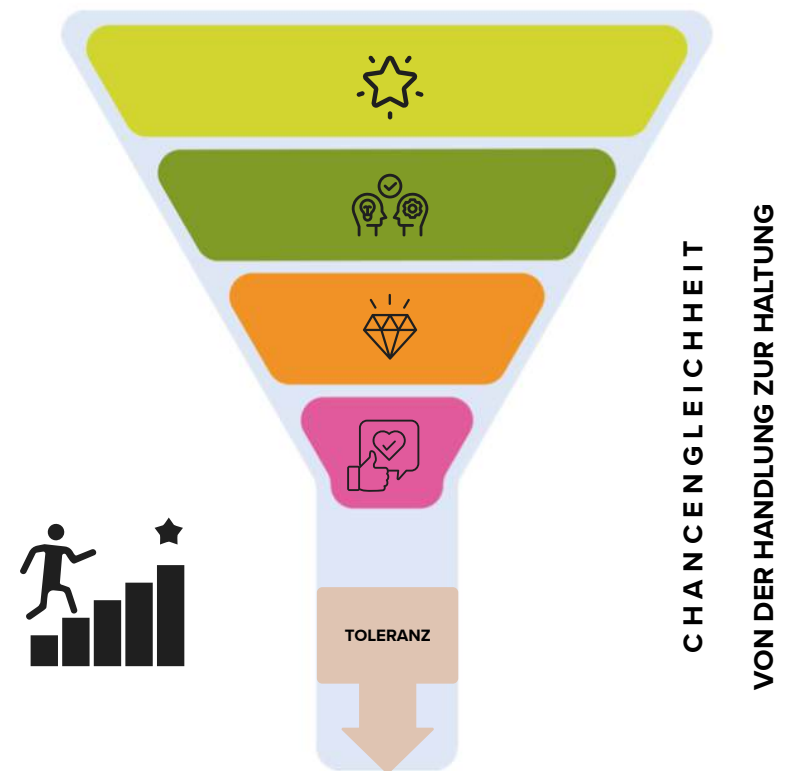
Das aktive Verstehen wollen von Unterschieden und ein emphatischer, interessierter Austausch und Reflexion.

ANERKENNUNG

Das aktive Wertschätzen von Unterschieden.

AKZEPTANZ

Das aktive Annehmen von Unterschieden.



Diversity Bedürfnisse - Metaanalyse, n=55

Online-Forum NIVEA „Diversity & Arbeitswelten“ . März bis April 2025

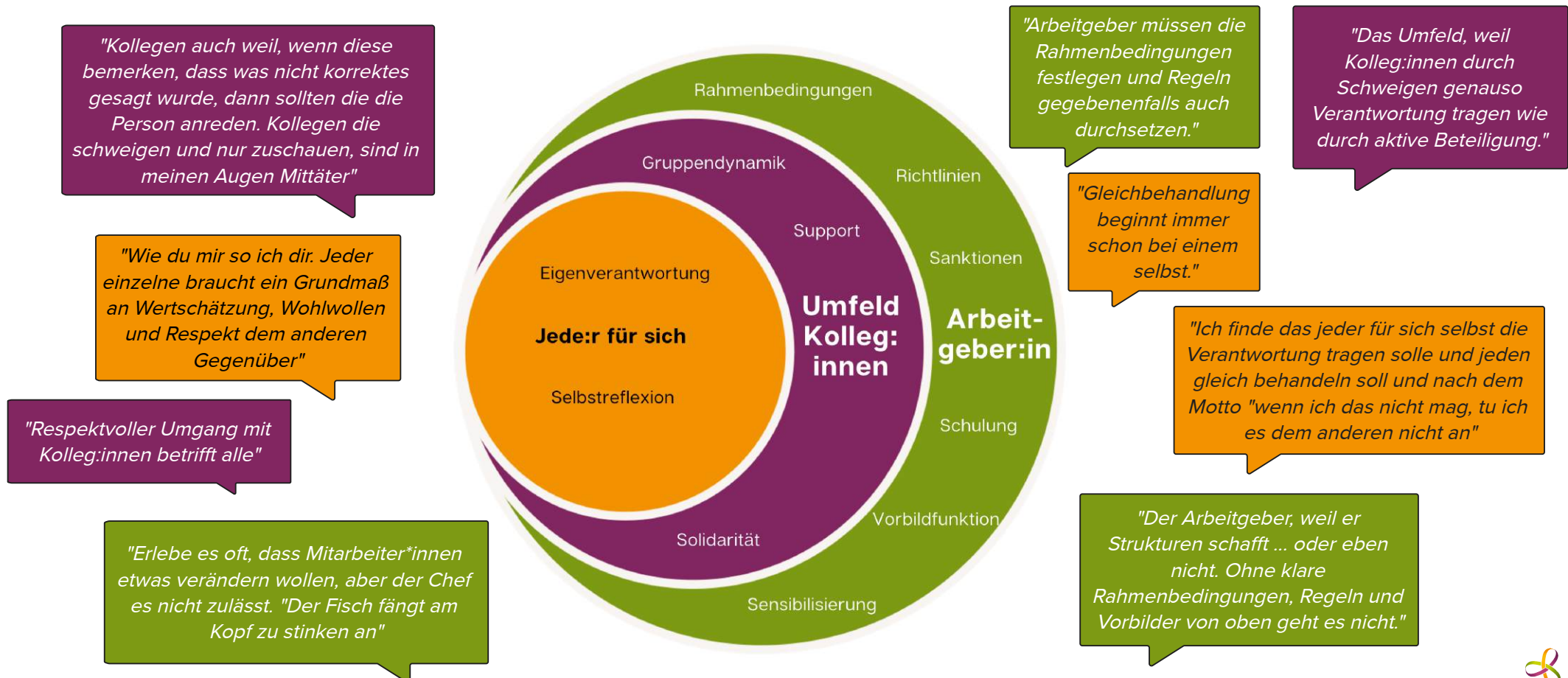


WER TRÄGT DIE VERANTWORTUNG?



Aufgabe Tag 6: Wer trägt die Verantwortung? Wer aus deiner Sicht trägt die Verantwortung dafür, dass alle Menschen am Arbeitsplatz gleich behandelt werden? n=55

WER TRÄGT DIE VERANTWORTUNG? VERANTWORTUNG = CHANCE DES/DER ARBEITGEBER:IN



Aufgabe Tag 6: Wer trägt die Verantwortung? Wer aus deiner Sicht trägt die Verantwortung dafür, dass alle Menschen am Arbeitsplatz gleich behandelt werden? n=55

DO'S & DON'TS FÜR EIN ERFOLGREICHES DIVERSITY MANAGEMENT



Aufgabe Tag 6: Erwartungen an den/die Arbeitgeber :in- Wer aus deiner Sicht trägt die Verantwortung dafür, dass alle Menschen am Arbeitsplatz gleich behandelt werden? n=55

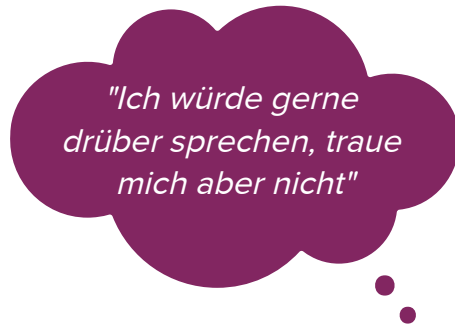
DO'S & DON'TS FÜR EIN ERFOLGREICHES DIVERSITY MANAGEMENT



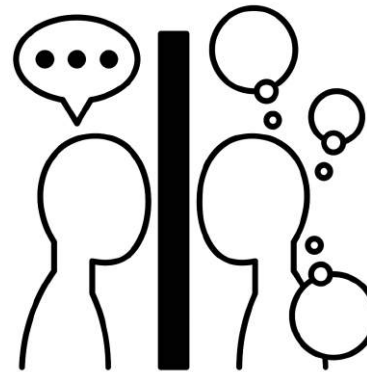
Aufgabe Tag 6: Erwartungen an den/die Arbeitgeber :in- Wer aus deiner Sicht trägt die Verantwortung dafür, dass alle Menschen am Arbeitsplatz gleich behandelt werden? n=55

REFLEXION

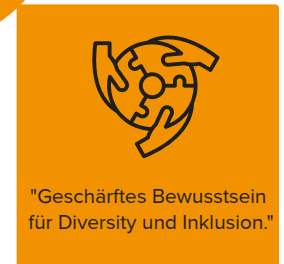
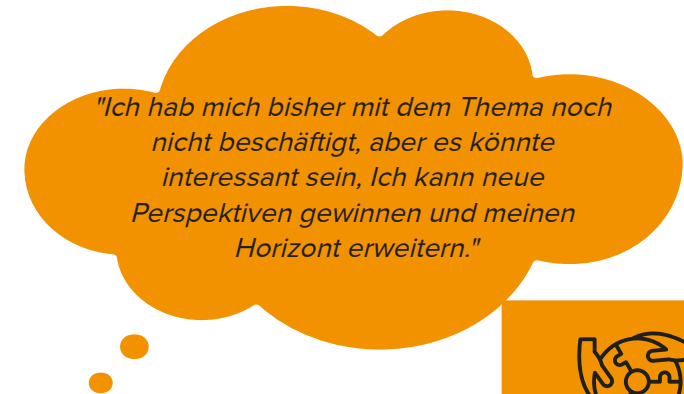
Community



Selbstreflexion



Non-Community



Aufgaben Tag 7: Dein Feedback zur Studie & zum Forum, Reflexion: Was hat diese Studie mit dir gemacht? n=55



10 KEY INSIGHTS FÜR ARBEITGEBER:INNEN

1. **Selbstbild vs. Fremdbild klaffen auseinander:** Viele halten sich selbst für tolerant, empfinden aber die Gesellschaft als eher intolerant. → Arbeitgeber:innen sollten nicht nur auf Selbsteinschätzung vertrauen, sondern aktiv nachhaken, wie sich Diversität tatsächlich im Team anfühlt.
2. **Wissen ≠ Haltung:** Aufklärung ist (noch) ein blinder Fleck. Viele empfinden Geschlechtsidentitäten als verwirrend, sie wünschen sich mehr Aufklärung. → Kontinuierliche Lernangebote zu Diversity-Themen sind notwendig – niederschwellig und praxisnah.
3. **Unsicherheit ist größer als Ablehnung:** Viele Diskriminierungen entstehen nicht aus Absicht, sondern aus Unwissen oder Angst, „etwas Falsches zu sagen“. → Trainings sollten weniger moralisch, mehr empathisch und fehlertolerant gestaltet sein.
4. **"Wurschichtigkeit" verhindert echte Inklusion:** Aussagen wie „Mir ist egal, ob jemand queer ist“ signalisieren Gleichgültigkeit, nicht Akzeptanz. → Arbeitgeber:innen müssen Räume schaffen, in denen Diversität aktiv wertgeschätzt statt toleriert und ignoriert wird.
5. **Diskriminierung ist real – vor allem subtil:** Die meisten der LGBTQIA+ Community haben am Arbeitsplatz Diskriminierung erlebt oder beobachtet. Häufigste Formen: abwertende Kommentare, Ausschlüsse, Benachteiligung. → Nicht nur auf „harte“ Fälle achten – Mikroaggressionen systematisch thematisieren.



10 KEY INSIGHTS FÜR ARBEITGEBER:INNEN

6. **Outing bleibt ein sensibles Thema:** Gründe gegen das Outing: Angst, Privatsphäre, Relevanz.→ Eine Kultur schaffen, in der Menschen sich nicht erklären müssen – sondern einfach „sein“ dürfen.
7. **Verantwortung liegt nicht nur „oben“:** Mitarbeitende sehen Vorgesetzte und Unternehmensleitung in der Verantwortung – aber auch sich selbst.→ Inklusion muss gemeinsam getragen werden – durch klare Rollen, Rituale und Erwartungen. Die Verantwortung ist jedenfalls eine riesen Chance für Arbeitgeber:innen, neue soziale und kulturelle Normen zu etablieren.
8. **Dialog schlägt Richtlinie:** Als wirksamste Maßnahme gegen Diskriminierung wurde Dialog genannt – vor Coachings und Policies.→ Gesprächskultur fördern: regelmäßig, offen, moderiert, tw. anonym.
9. **"Quoten"-Diversity wird kritisch gesehen:** Wenn Diversität nur symbolisch (z. B. als „Quotenrolle“ in Serien oder Teams) vorkommt, erzeugt das Frust und Ablehnung.→ Echte Inklusion bedeutet: Diversität durchdringt Strukturen, nicht nur Bilder.
10. **Inklusion stärkt Leistung, nicht nur Image:** Wer sich authentisch zeigen darf, fühlt sich sicherer – psychologische Sicherheit ist Grundvoraussetzung für Engagement und Innovation.→ DEI ist kein Imageprojekt – sondern strategisch relevant für Arbeitgeber:innen-Attraktivität, Retention und Teamleistung.

LASST UNS IN KONTAKT BLEIBEN

Mag. Charlotte Hager
Geschäftsführung
comrecon brand navigation KG

Karl Popper Straße 22. A-1100 Wien
entdecken@comrecon.com
+43 699 17 22 43 83
<https://comrecon.com/>
<https://charlottehager.at/>

Qualitative Forschung | Change-Management
Vorträge | Workshops



Club 55

Business Experts for
Marketing and Sales

