



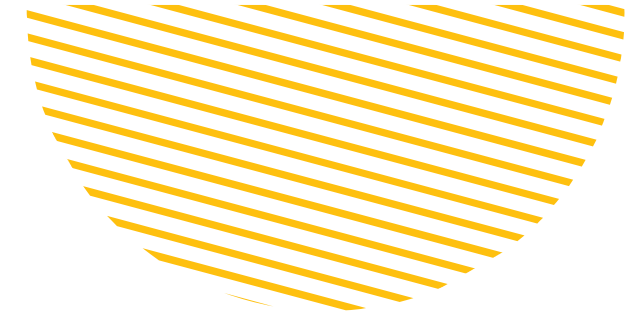
ZWISCHEN "FRAUENFÖRDERUNG" UND MALE ALLYSHIP - WAS BRAUCHT ES FÜR EINE GUTE GENDER BALANCE?

Ulrich F. Schübel & Jenny Ärlemalm

AF Diversity & Inclusion, Mitgliederversammlung Das Demographie Netzwerk e.V.

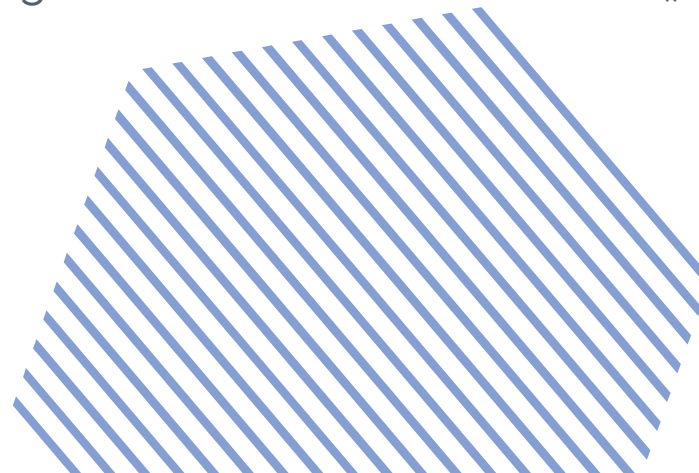
22.04.2026





Ablauf heute

- ✓ Vorstellung Moderator:innen
- ✓ Was ist das Austausch Forum „Diversity & Inclusion“?
- ✓ Vorstellung Panelistinnen
- ✓ Diskussion und Austausch im Panel
- ✓ Input und Fragen vom Publikum
- ✓ Abschluss und Einladung zum ersten Austausch Forum „Diversity & Inclusion“



Ulrich F. Schübel

Gründer und Institutsleiter des Instituts für Diversity Management

Initiator von „EquityPioneers“, dem ersten organisationsübergreifenden Male Allyship Programm

Nach Studium von Psychologie und Jura Tätigkeit in einer mittelständischen Beratungsgesellschaft und als Wissenschaftler an einem betriebswirtschaftlichen Forschungsinstitut an der TU Kaiserslautern. Parallel dazu Gründung eines Beratungsunternehmens mit den Schwerpunkten Change Management und betriebliches Gesundheitsmanagement.

Im Jahr 2010 Gründung des Instituts für Diversity Management mit dem Ziel, durch Beratung und Qualifizierung Organisationen und Menschen zu begleiten auf dem Weg hin zu einer Vielfalt wertschätzenden, inklusiven und chancengleichen Arbeitswelt und Gesellschaft.



Jenny Ärlemalm

Projektleiterin Equality, Diversity & Inclusion
IKEA Holding Deutschland GmbH & Co. KG

Gebürtige Schwedin, Master in Soziologie und
über 20 Jahre IKEA Deutschland-Erfahrung.

Nach vielen Funktionen und Standorten bei IKEA
Deutschland aktuell tätig als Teil des nationalen
ED&I-Teams im Service Office von IKEA.

Schwerpunkte: Vielfalt, Gleichberechtigung und
Inklusion in den Dimensionen kulturelle Herkunft,
Generationen und soziale Herkunft.



AF Diversity & Inclusion

UNSERE THEMEN

- Diversität als Chance und Erfolgsfaktor im Unternehmen
- Unconscious Bias und Diskriminierung überwinden
- Diversitätssensible Sprache
- Diversity Management
- Diversitätsdimensionen
- ...

AF Diversity & Inclusion

MITGLIEDERVERSAMMLUNG
22.04.2026 IN BERLIN

ZWISCHEN "FRAUENFÖRDERUNG"
UND MALE ALLYSHIP - WAS
BRAUCHT ES FÜR EINE GUTE
GENDER BALANCE?

- Diversität als Chance und Erfolgsfaktor im Unternehmen
- Unconscious Bias und Diskriminierung überwinden
- Diversitätssensible Sprache
- Diversity Management
- Diversitätsdimensionen
- ...

AF Diversity & Inclusion

MITGLIEDERVERSAMMLUNG
22.04.2026 IN BERLIN

PANELGESPRÄCH MIT „THESEN“
RUND UM WEIBLICHE KARRIEREN
UND IHREN HERAUSFORDERUNGEN

- Diversität als Chance und Erfolgsfaktor im Unternehmen
- Unconscious Bias und Diskriminierung überwinden
- Diversitätssensible Sprache
- Diversity Management
- Diversitätsdimensionen
- ...

DR. STEFANIE HANSEN-HEIDELK

Leitung Geschäftsbereich Personal & Gesundheit
Berliner Stadtreinigungsbetriebe AöR (BSR)

„Frauenförderung ist kein nice to have, sondern eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Die Lücken bei Erwerbstätigkeit, Entlohnung und in Führungspositionen schaden schon heute der deutschen Wirtschaft erheblich. Ich fördere Frauen seit Jahren ganz bewusst in ihrer Entwicklung und ermutige sie, insbesondere auch Führungsverantwortung zu übernehmen. Dafür setze ich auf Rahmenbedingungen – zum Beispiel Führung in Teilzeit und im Tandem sowie unterstützende Mentorinnenprogramme. Denn Frauen in Führung brauchen nicht nur Kompetenzen, sondern auch Bündnisse und starke Netzwerke.“

CATHARINA JANK

Market Manager IKEA Berlin Tempelhof

„Als Frau in einer Führungsrolle begegne ich manchmal Erwartungen, die nicht zu mir passen. Doch gute Führung hat kein festes Muster. Ich kombiniere Klarheit mit Empathie, Entscheidungen mit aktivem Zuhören – und zeige mit IKEA Tempelhof, dass Vielfalt Teams stärker macht. Mein Ziel: Räume schaffen, in denen Menschen wachsen können, ohne gegen alte Bilder anzukämpfen und mit gutem Beispiel voran gehen. Einfach gemeinsam. Einfach menschlich und immer nah am Team.“

JESSICA ALBRECHT

Planungskoordinatorin und Bauzeichnerin Ed. Züblin AG

„In manchen Besprechungen bin ich die einzige Frau am Tisch. Das fällt mir nicht immer sofort auf – regt mich aber zum Nachdenken an: über Vielfalt, über Rollenbilder und darüber, wie Teams wirklich stark werden. Für mich bedeutet gute Zusammenarbeit, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen und die Stärken jedes Einzelnen bewusst einzusetzen. So entsteht eine Atmosphäre, in der sich alle gesehen fühlen, Verantwortung übernehmen können und gemeinsam wachsen.“



BLITZLICHT

**WAS BRAUCHT ES FÜR EINE
GUTE GENDER BALANCE?**




QA | ddn 



THESE 1

FRAUEN SIND IMMER "ZU IRGENDWAS" UND ALLES AUF EINMAL: EMOTIONAL UND SACHLICH, LAUT UND LEISE, UNBEQUEM UND VERSTÄNDNISVOLL, AGGRESSIV UND NICHT DURCHSETZUNGSSTARK...






THESE 2

FRAUEN MIT KINDERN
SCHAFFEN ES NICHT, GUTE
MÜTTER UND GUTE
FÜHRUNGSKRÄFTE ZU SEIN



THESE 3

MÄNNER SIND “AN
ALLEM” SCHULD





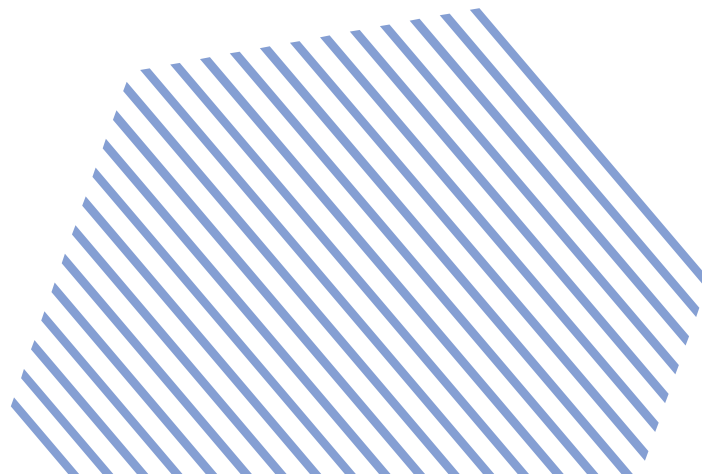
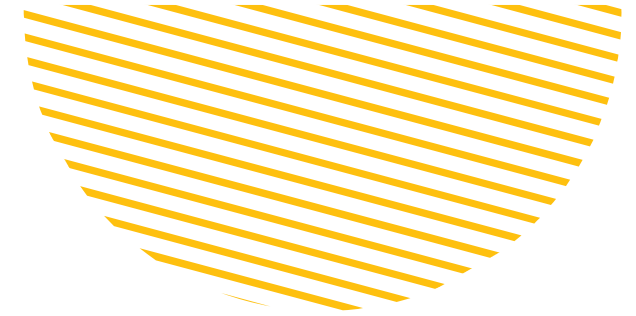
**FRAGEN?
EINWÄNDE?
IMPULSE?**



AF Diversity & Inclusion online

10.06.2026 von 11.00-12.30

Diversity Roadmap – wie IKEA Diversity & Inclusion etablierte



Kontakt

Jenny Ärlemalm (she/her)
ED&I Project leader

IKEA Holding Deutschland GmbH & Co. KG
Tel.: +49 1525 4406321
E-Mail: jenny.aerlemalm@ingka.ikea.com
LinkedIn: [Jenny Ärlemalm | LinkedIn](#)

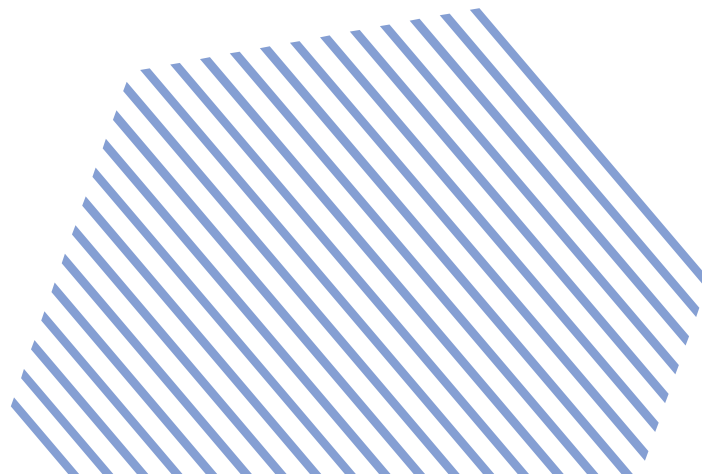
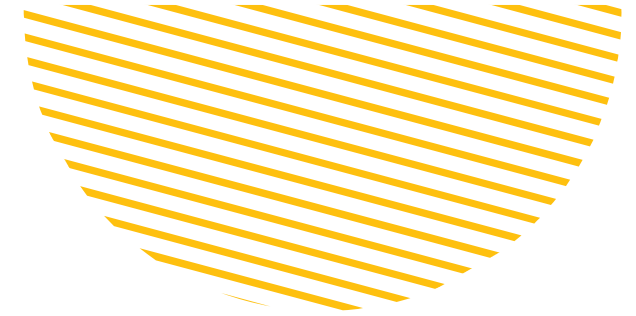
Ulrich F. Schübel (er/sein)
Institutsleitung

Institut für Diversity Management
Tel.: +49 631 41409 03 / +49 160 5534979
Mobil: E-Mail: ufs@diversity-institut.de
LinkedIn: [Ulrich F. Schübel | LinkedIn](#)



AF Diversity & Inclusion online

Schickt uns gerne eure Ideen und Themenvorschläge für unsere nächsten Austauschforen. 😊



VIELEN DANK

IN | ddn ■■■