

LEHRGANG DIVERSITY MANAGEMENT IN ORGANISATIONEN AUSTRIAN SOCIETY FOR DIVERSITY (ASD)

Der Lehrgang findet in Kooperation mit der IFF / Wien (Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung der Alpen Adria Universität) statt.

ZIELGRUPPE:

Gender- und Diversitätsbeauftragte bzw. ManagerInnen, Führungskräfte, Geschäftsleitungen, OE / HR Verantwortliche, TrainerInnen und BeraterInnen

DAUER: 11 Monate

START: 7. November 2013

ENDE: 6. September 2014

KOSTEN:

3.750,- EURO (umsatzsteuerfrei) für SelbstzahlerInnen

4.550,- EURO (umsatzsteuerfrei) für Unternehmen

INFOABEND:

27. Juni 2013, 18:00 Uhr

17. September 2013, 18:00 Uhr

Ort: 1040 Wien, Phorugasse 12/5 (in den Räumlichkeiten der BeraterInnengruppe naschmarkt)

KONTAKT:

Informationen, Anmeldung zum Infoabend und Lehrgang:

Mag.^a Jutta Überacker, M: lehrgang@societyfordiversity.at, T: +43 699 113 24 244

LEHRGANGSBESCHREIBUNG

Die Beschäftigung mit Vielfalt gehört in Zeiten von Globalisierung, krisenhaften Phänomenen sowie permanenter Veränderung zum gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und rechtlichen und daher auch zum organisationalen Alltag. Eine produktive Nutzung von Vielfalt unterstützt über die Herstellung von inklusiven Organisationskulturen organisationale Sicherheiten und trägt zum wirtschaftlichen Erfolg von Organisationen bei. Inklusive, vielfaltsorientierte Organisationen (Profit-, Social Profit- und Verwaltungsorganisationen) zeichnen sich u.a. durch einen professionellen Umgang mit Vielfalt und durch umfassendes strategisches Diversitätsmanagement aus. Diesen Organisationen ermöglichen individuelle, gruppenorientierte und organisationale Diversitäts- und Diversitätsmanagement-Kompetenzen einen systematischen Umgang mit Gemeinsamkeit und Verschiedenheit und somit die Erhöhung von MitarbeiterInnenzufriedenheit, den Zugang zu Potentialen und Ressourcen, die Professionalisierung im Umgang mit heterogenen KundInnen und einen kompetenten Umgang mit organisationalen Flexibilitätsanforderungen.

Ziel des Lehrgangs Diversity Management in Organisationen ist es, umfassend theoretisch-konzeptionelles, strategisch planerisches und handlungsleitendes Wissen zum erfolgreichen Managen von Vielfalt zu vermitteln und dies für die TeilnehmerInnen in Organisationen einsetzbar zu machen. Die Beschäftigung mit Unterschieden welche einen Unterschied machen, deren Kategorisierung und intersektionales Zusammenspiel stehen ebenso im Mittelpunkt des Curriculums wie deren strategisch-systematisches Management.

Die Lernprozesse der Ausbildung zielen auf die Ebene des Individuums, der Gruppe und der Organisation ab. Nach einer detaillierten Einführung in das Konzept von Diversität und Diversitätsmanagement sind in den folgenden Modulen der Umgang mit Diversitätsdynamiken in Gruppen, die Umsetzung von Diversitätsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung sowie die Führung von Diversitätsmanagementprozessen und das Selbstverständnis der Begleitung aus interner und externer Sicht Schwerpunkte des Curriculums. Mit diesen Foki bietet der Lehrgang den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit zum fundierten Wissensaufbau und zur Erlangung prozessorientierter Kompetenzen im Umgang mit Diversitätsherausforderungen in Organisationen.

Eine über das gesamte Curriculum mitlaufende vertiefende Beschäftigung mit unterschiedlichen Diversitätsdimensionen (Alter/Generationen, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht und Religion sowie sexuelle Orientierung) sichert nicht nur eine fundierte Perspektive auf In- und Exklusionsprozesse im allgemeinen, sondern auch die Möglichkeit für individuelle und prozessorientierte Reflexion zum persönlichen Zugang zu Vielfalt.

Die durchgängige Teilnahme am Curriculum sichert den TeilnehmerInnen theoretisch-konzeptionelles und strategisches Wissen zur Umsetzung von Diversitätsmanagement, einen selbstbewussten und nicht-diskriminierenden Umgang mit Vielfalt, sowie relevante Informationen über die Anleitung und Umsetzung von Diversitäts- und Diversitätsmanagementprozessen in Gruppen und Organisationen.

Der modulare Aufbau des Curriculums mit Lerngruppentreffen zwischen den Modulen unterstützt die Teilnehmenden beim Verstehen, Vertiefen und Verarbeiten der Inhalte. Die Zusammenarbeit in Lerngruppen und die geplante Feldforschung fördern kollegiales Lernen unter den TeilnehmerInnen. Eine dem Thema angemessene Methodenvielfalt unterstützt die Erweiterung der Fach-, Methoden-, Sozial- und Individualkompetenz der TeilnehmerInnen in Bezug auf Diversität und Diversitätsmanagement.

Mit dem neu konzipierten und auf 16 Seminartage erweiterten Lehrgang bietet die Austrian Society for Diversity (ASD) eine umfassende Ausbildung zur internen und externen (Beg-)Leitung von Diversitätsprozessen in Gruppen und Organisationen an. Durch das Lehrgangsjahr begleiten praxiserfahrene und theorievertraute TrainerInnen und BeraterInnen, allesamt PionierInnen im Diversitätsfeld.

Ein Netzwerk mit TeilnehmerInnen der vorhergehenden ASD Lehrgänge zu Managing Diversity bietet den AbsolventInnen dieses Lehrgangs nach Abschluss eine Plattform für Erfahrungsaustausch sowie Kooperationsmöglichkeiten mit Diversity Professionals.

III LEHRGANGSLEITUNG

ao.Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regine Bendl, Wirtschaftsuniversität Wien, ASD

Mag.^a Jutta Überacker, ASD,beraterinnengruppe naschmarkt

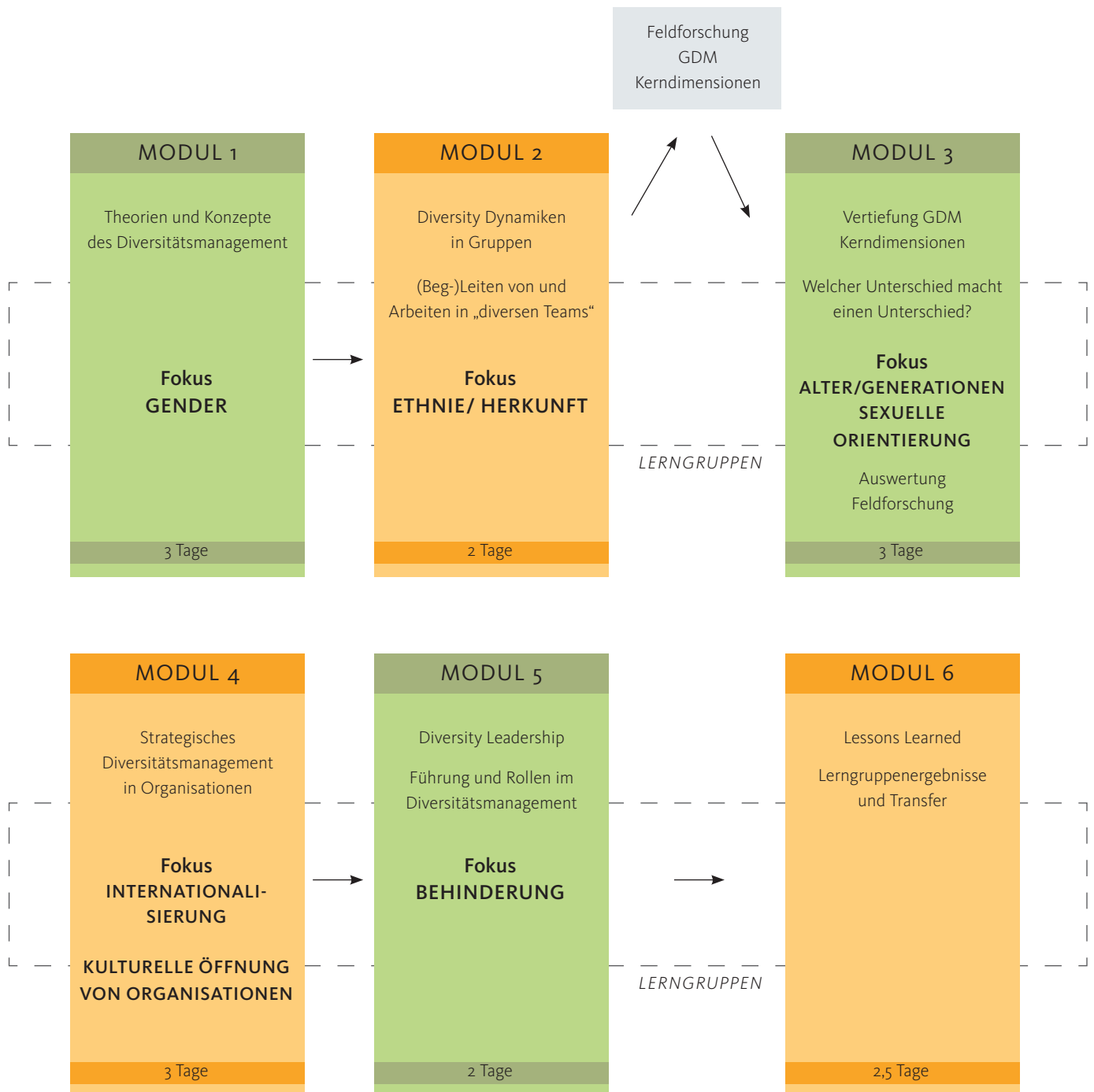
MODUL	INHALT	TERMIN
Modul 1	Theorien und Konzepte des Diversitätsmanagement	7.-9.11.2013 (3 Tage)
Modul 2	Diversity Dynamiken in Gruppen – (Beg-)Leiten von und Arbeiten in „diversen Teams“	10.-11.1.2014 (2 Tage)
Modul 3	Vertiefung Diversity Kerndimensionen – Welcher Unterschied macht einen Unterschied?	13.-15.3.2014 (3 Tage)
Modul 4	Strategisches Diversitätsmanagement in Organisationen	8.-10.5.2014 (3 Tage)
Modul 5	Diversity & Leadership: Führung und Rollen im Diversitätsmanagement	20.-21.6.2014 (2 Tage)
Modul 6	Lessons Learned – Lerngruppenergebnisse und Transfer	4.-6.9.2014 (2,5 Tage)

TRAINERINNEN

- ao.Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regine Bendl, WU Wien (Abteilung Gender und Diversitätsmanagement), ASD
- Mag. Roland Engel, ASD
- Mag.^a Claudia Schneider, EFeU – Verein zur Erarbeitung feministischer Erziehungs- und Unterrichtsmodelle, ASD
- Andrea Tippe, MSc, OE 263 Organisationsberatung
- Mag.^a Jutta Überacker, BeraterInnengruppe naschmarkt, ASD

EXPERTINNEN (SPEZIALTHEMEN)

- Mag.^a Michaela Erkl-Zoffmann, Unternehmensberaterin
- Hani El Sharkawi BSc, MA, Modul University Vienna
- Angela Schwarz, Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgender Lebensweisen



MODUL 1

WANN: 7.-9. November 2013

WO: Seminarhotel NÖ

THEORIEN UND KONZEPTE DES DIVERSITÄTSMANAGEMENTS

FOKUS: DIMENSION GESCHLECHT / GENDER

Ziel dieses Moduls ist eine umfassende und zielgruppenorientierte Einführung in die Grundlagen von Diversität und Diversitätsmanagement in Organisationen, welche als Basis für die nachfolgenden Module gelten. Detailliert wird auf die kontext-orientierte geschichtliche Entwicklung des Managementkonzepts Diversitätsmanagement eingegangen, differenziert die unterschiedlichen theoretisch-konzeptionellen Ansatzpunkte über den Umgang mit Diversität in Organisationen in den Blick genommen und Unterschiede von Diversitätsmanagement im Vergleich mit anderen Gleichstellungskonzepten bearbeitet. Ebenso wird die Nutzenperspektive von Diversitätsmanagement diskutiert.

Ergänzt wird diese inhaltliche Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement durch den Fokus auf die Diversitätsdimension Geschlecht / Gender. Dabei werden unterschiedliche Gender Konzepte präsentiert und Intersektionalität als Grundlage für umsetzungsorientiertes Diversitätsmanagement vorgestellt.

Dieses Modul befähigt die TeilnehmerInnen zu einer ersten differenzierten Auseinandersetzung mit Diversität und Diversitätsmanagement, ermöglicht bestehende Potentiale und Konflikte beim Zusammenspiel von unterschiedlichen Diversitätsdimensionen zu erkennen und ihre Wahrnehmung von Vielfalt auf personaler Ebene zu vertiefen.

INHALTE

- Konstruktivistische Grundlagen und methodologische Verortung von Diversitätsmanagement
- Geschichte und theoretisch-konzeptionelle Grundlagen zu Diversitätsmanagement
- Treiber & Nutzen von Diversitätsmanagement
- Abgrenzung zu anderen Gleichstellungskonzepten
- Umgang mit Vielfalt auf der individuellen Ebene
- Grundlagen sowie Ein- und Ausgrenzungsmechanismen zu Gender

Im Rahmen des ersten Moduls werden die Lerngruppen konstituiert.

TRAINERINNEN

Regine Bendl

Roland Engel

MODUL 2**WANN:** 10.- 11. Jänner 2014**WO:** Wien**DIVERSITY DYNAMIKEN IN GRUPPEN –
(BEG-)LEITEN VON UND ARBEITEN IN „DIVERSEN TEAMS“****FOKUS:** DIMENSIONEN ETHNIE / HERKUNFT

Das zweite Modul stellt die Auseinandersetzung mit Diversität im Hinblick auf Gruppenprozesse in den Mittelpunkt. Das Nebeneinander und die unterschiedlichsten Formen der Verschränkung vielfacher Kulturen ist in nahezu allen Arbeitskontexten Alltag geworden. Interdisziplinäre Zusammenarbeit und multikulturelle Teams sowie sprachliche Vielfalt gehören quer durch die Gesellschaften in das vertraute Bild des professionellen wie des persönlichen Lebens. Auf den ersten Blick zumindest. Ausgangspunkt und Gegenstand der Auseinandersetzung ist im Modul 2 „Gruppe“ als wesentliches Strukturmerkmal von Organisationen. Wir gehen folgenden Fragen nach: Was können relevante Unterschiede in Gruppen sein? Wie viel Heterogenität darf, kann, muss, oder soll sein? Wie sehen gender- und diversitätsorientierte Interventionsrichtungen in Gruppen und Teams aus? Das Modul ermöglicht den Teilnehmenden ihre Sicherheit im Umgang mit Diversität in Gruppen zu erhöhen.

INHALTE

- Kennenlernen spezifischer Dynamiken in Gruppen mit hoher bzw. tabuisierter Diversität
- Macht, Identität und Zugehörigkeit: Grundlagen wesentlicher Modelle der Gruppendynamik
- Gruppendynamik und Diversity Management – aktuelle Entwicklungen
- Zwischen Inklusion und Exklusion: Theorien der sozialen Identität
- Fokus auf Immigration: Ethnie / Herkunft als Differenzierungsmerkmal in Gruppe und Gesellschaft

TRAINERINNEN

Andrea Tippe
Jutta Überacker

MODUL 3

WANN: 13.-15. März 2014

WO: Wien

VERTIEFUNG DIVERSITY KERNDIMENSIONEN – WELCHER UNTERSCHIED MACHT EINEN UNTERSCHIED?

FOKUS: DIMENSION ALTER / GENERATIONEN 1 TAG / SEXUELLE ORIENTIERUNG 1 TAG
FELDFORSCHUNG KERNDIMENSIONEN: AUSWERTUNG: 1 TAG

Diversitätsmanagement erfordert Wissen, Erfahrung und persönliche Auseinandersetzung in spezifischen Diversitätsfeldern. Im dritten Modul erfolgt in Kooperation mit spezialisierten ExpertInnen eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Themen Alter / Generationen und Sexuelle Orientierung.

Das Thema Alter / Generationen gehört zu den dominanten Herausforderungen westlicher Organisationen und somit zum MUSS interner und externer DiversitätsexpertInnen. Dem gegenüber steht die Dimension Sexuelle Orientierung als eines der tabuisierten Themen in Gruppen und Organisationen. Beide Dimensionen sind Bestandteil des Diskriminierungsschutzes und werden in diesem Modul eingehender beleuchtet und diskutiert. Am Beispiel der beiden Dimensionen werden persönliche Zugänge sowie Anwendungen in Gruppen und Organisationen bezüglich Interventionsplanung vorgestellt und erprobt. Methodisch geht dem dritten Modul eine Feldforschungsaktivität der TeilnehmerInnen zu einer der sechs Kerndimensionen des Diversitätsmanagement voran. Die gemeinsame Auswertung der Feldbeobachtungen ermöglicht einen Blick auf vergleichbare und spezifische In- und Exklusionsdynamiken des Diversity Managements.

FELDFORSCHUNG: KERNDIMENSIONEN: 1 TAG

- Strukturierte Selbstreflexion Herausforderungen und Erkenntnisse
- Ableitungen für die diversitätsorientierte Interventionspraxis
- Transdimensionale Gemeinsamkeiten und Spezifika

ALTER & GENERATIONEN: 1 TAG

- Alternsgerechtes Arbeiten
- Alter und Generationen als Herausforderung für Führungskräfte und Personalmanagement
- Intergeneratives Management in Teams und Organisationen

SEXUELLE ORIENTIERUNG: 1 TAG

- Know How Aufbau zu sexueller Identität
- Recht & Heteronormativität
- Dynamiken in Gruppen
- Herausforderungen für Organisationen

TRAINERINNEN

Regine Bendl
 Claudia Schneider

EXPERTINNEN

Angela Schwarz
 Michaela Erkl-Zoffmann

MODUL 4**WANN:** 8.-10. Mai 2014**WO:** Seminarhotel NÖ**STRATEGISCHES DIVERSITÄTSMANAGEMENT IN ORGANISATIONEN****FOKUS:** DIMENSIONEN INTERNATIONALISIERUNG UND KULTURELLE ÖFFNUNG
VON ORGANISATIONEN

Aufbauend auf den Wissensgrundlagen, der Beschäftigung mit GDM auf Personen und Gruppenebene der Module 1-3 thematisiert Modul 4 Diversitätsmanagement als organisationalen Changeprozess. Die verschiedenen Verständnisansätze von Diversitätsmanagement werden im Hinblick auf Strategieentwicklung, Zielsetzungen, Changearchitekturen und Implementierungsbausteine beleuchtet. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt: Welche typischen Veränderungsmuster zeigen GDM Prozesse? Wie werden Funktionen des GDM entlang der unterschiedlichen Organisationstypen definiert? Wie werden organisationale Leitdifferenzen erhoben, thematisiert und bearbeitbar?

Die TeilnehmerInnen erlangen Wissen zu GDM Implementierungsprozessen und ihren Instrumenten. An Hand von Case Studies werden unterschiedliche GDM Herausforderungen und Implementierungswege erarbeitet und analysiert.

INHALTE

- GDM und Organisationsentwicklung
- Strategieentwicklung und Zielsetzungen
- GDM Change Architekturen in öffentlichen, privaten und Social Profit Organisationen
- Analyse des Veränderungsbedarfs – Erhebung des Fortschritts (ausgewählte Instrumente)
- Zusammenspiel verschiedener Konzepte (Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Antidiskriminierung, Interkulturelle Öffnung)
- GDM Design und Intervention
- GDM in der Personalentwicklung und im HR Management
- Praxisarbeit an Fällen der TeilnehmerInnen, Praxisarbeit an Organisationsbeispielen
- Kulturelle Öffnung von Organisationen mit Fokus (Im-)Migration
- Internationale Organisationen: Struktur, Kultur und Interventionsdesigns

TRAINERINNEN

Roland Engel
Jutta Überacker

EXPERTE

Hani El Shakawi

MODUL 5**WANN:** 20.-21. Juni 2014**WO:** Wien**DIVERSITY & LEADERSHIP: FÜHRUNG UND ROLLEN IM DIVERSITÄTSMANAGEMENT****FOKUS:** MANAGEMENT & BEHINDERUNG

Das fünfte Modul stellt Führung und Rollen im Diversitätsmanagementprozess in den Mittelpunkt der Lernprozesse. Ziel des Moduls ist es, die gestaltenden Funktionen im Rahmen von Diversitätsmanagementprozessen in Hinblick auf Aufgaben, Rollen, Wirkungsfelder und Grenzen zu beleuchten. Diversitätsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Diversity ManagerInnen, Diversity Champions, etc. haben sich als Schlüsselfunktionen in Organisationen etabliert. In der Definition der Funktionen und Rollen befinden sich die Personen meist im Spannungsfeld zwischen Sensibilisierung, Koordination, Umsetzung und Entscheidung. Der zweite Themenschwerpunkt widmet sich der Führungsaufgabe Diversitymanagement. Das Leiten und Führen heterogener Teams beispielsweise in Bezug auf Arbeitsweisen, Generationen, Lebensphasen, Arbeitszeiten, Dienstverträge oder Herkunft ist Teil des Kompetenzprofils moderner Führungskräfte. Dazu werden diverse Führungskonzepte thematisiert und der persönliche Zugang zu Integration und Vielfalt sowie Führung reflektiert sowie Instrumente des diversitätsorientierten Managements vorgestellt. Case Studies unterstützen die Reflektion der eigenen Funktion und Rollengestaltung.

INHALTE

- Interne und externe Funktionen und Rollen in Diversitätsprozessen
- Diversity AkteurInnen zwischen Bekehrung, Promotion und Gestaltung
- Transformativ Leadership: Zusammenspiel von Führungsstil und Beteiligungsmanagement
- Führungsaufgabe: Diversitätsmanagement: Bedarf, Handlungsfelder, Instrumente
- Selbstführung und Integration von Vielfalt
- Management und Behinderung

TRAINERINNEN

Regine Bendl
Jutta Überacker

MODUL 6**WANN:** 4.-6. September 2014**WO:** Seminarhotel NÖ**LESSONS LEARNED – LERNGRUPPENERGEBNISSE UND TRANSFER**

Ziel des letzten Moduls ist die Zusammenführung des im Lehrgangs erworbenen Wissens und dessen nachhaltiger Transfer. Dabei liegt der Fokus zunächst auf der Präsentation der Lerngruppenarbeiten und deren Diskussion in der Gesamtgruppe. Weiters werden die TeilnehmerInnen nochmals gesamthaft ihre Lernerfolge im Lehrgang reflektieren und auf die Weiterentwicklung ihrer jeweiligen Arbeitsfelder ausrichten.

INHALTE

- Präsentation und Diskussion der Lerngruppenarbeiten
- Relevanz und Strategien für das jeweilige Arbeitsfeld
- Aufbau von nachhaltiger Vernetzungsstruktur unter den TeilnehmerInnen
- Feedback und Evaluierung
- Abschluss des Lehrgangs und Übergabe der Zertifikate

TRAINERINNEN

Regine Bendl

Jutta Überacker