

13. Lehrgang 2014 - 2015

Mainstreaming Gender und Diversity in modernen Organisationen

Anwendung und strukturelle Verankerung im Berufsalltag

4 Module + 1 Tag follow up:

M 1	..	Basisvermittlung	..	22.10.2014				
M 2	..	Gender und Diversität in Organisationen	..	23.10.2014	+	24.10.2014		
M 3	..	Gender- und Diversitätstraining	..	20.11.2014	+	21.11.2014		
M 4	..	Tools und Methoden	..	10.12.2014	+	11.12.2014	+	12.12.2014
follow up	..	Projektpräsentationen	..	30.01.2015				

Als Frauen, Männer und Transgender wollen Sie gender- und diversitätskompetentes Denken und Handeln in Ihrem Berufsumfeld strukturell verankern. Sie haben sich theoretisches Wissen zu gesellschaftlichen Ursachen von Ungleichheiten/Diskriminierungen und zur Umsetzung von Gleichstellung und Verteilungsgerechtigkeit angeeignet, das Sie in der differenzierten fachlichen Auseinandersetzung erweitern und mit Methoden des **Diversity Management (DiM)** und **Gender Mainstreaming (GM)** in konkrete Handlungsstrategien übertragen wollen.

Unser Anliegen ist die Zusammenführung der politischen Strategie Gender Mainstreaming mit den Konzepten des Managing Diversity und den Forderungen der Empowermentbewegungen. Wir orientieren uns bei diesen gleichstellungsorientierten und antidiskriminatorischen Konzepten am mehrdimensionalen Analyseansatz der Intersektionalität.

Leitung

Gabriele Bargehr, DSAⁱⁿ MSc
Sabine Steinbacher, Mag^a Drⁱⁿ

Trainer_innenpool

Belinda Kazeem-Kaminski, Mag^a
Roswitha Hofmann, Mag^a Drⁱⁿ
Walter Ruckhofer, Dr
Araba E. Johnston-Arthur, Mag^a
Norbert Pauser, Mag.

Gastreferate

Sandra Konstatzky, Mag^a
Angela Schwarz

Gender Mainstreaming als politische Strategie richtet den Fokus auf Systeme und Strukturen, die geschlechtsspezifische Benachteiligungen erzeugen und unterschiedlich repressiv auf Frauen, Transgender, Männer, Kinder und Jugendliche wirken.

Diversity Management, entwickelt als US-amerikanisches Unternehmenskonzept, hat zum Ziel, Unterschiede wie z.B. Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft, Aufenthaltsstatus, sexuelle Orientierungen, religiöse Zugehörigkeiten und Weltanschauungen wahrzunehmen und diese Vielfalt für Organisationen ökonomisch und sozial zu nützen.

Der Lehrgang umfasst **4 Theorie-/Praxismodule** und **1 follow-up-Tag** und bietet in seiner Kompaktheit ein wissenschaftlich fundiertes und handlungsorientiertes Weiterbildungsprogramm. Die Gruppe der Teilnehmer_innen erlebt sich interaktiv als Lerngruppe: gemeinsames Wissen wird gebündelt und durch theoretische Inputs erweitert. Das Institut **Im Kontext** entwickelt mit Ihnen Auseinandersetzungs- und Umsetzungsformen/-instrumente des Mainstreaming Gender und Diversity für Ihren Arbeitsbereich. Ziel ist es, die Konzepte zu Mainstreaming Gender und Diversity, die Erkenntnisse der Genderforschung, der Queer Theory, der Cultural Studies sowie selbstorganisierter politischer Bewegungen mit den organisationstheoretischen Konzepten, die sich mit struktureller Diskriminierung in Gesellschaft und Organisation beschäftigen, zusammen zu führen.

Im Modul zur **Basisvermittlung** wird Grundlagenwissen zur politischen Strategie Gender Mainstreaming und der Unternehmensstrategie Diversity Management vermittelt.

Im Modul **Gender und Diversität in Organisationen** werden die Auswirkungen von Kategorisierungen wie Geschlecht, Herkunft, Alter usw. auf Organisationen untersucht. Strategien für die erfolgreiche Implementierung zum Mainstreaming Gender und Diversity in lernenden Organisationen werden erarbeitet.

Sensibilisierung und Erweiterung Ihrer gender- und transkulturellen Kompetenzen sind Ziel des **Gender- und Diversitätstrainings**. Dabei geht es um strukturierte Selbstreflexion, um die Fragen wie „Macht- und Herrschaftsverhältnisse“ durch die Verknüpfung von Gender und kultureller Klassifizierung legitimiert werden, und welche Rolle diese Verknüpfung in Ihrem Alltag spielt.

Tools und Methoden werden systematisiert und adaptiert, **Praxisprojekte** werden weiterentwickelt und während des Lehrgangs kontinuierlich bearbeitet, sowie konkrete Umsetzungsschritte gesetzt.

Ergänzt und erweitert wird der Lehrgang durch das Angebot von **Einzelcoachings**.

Gastreferate zu Themen wie Gleichbehandlungsgesetzgebung (Mag^a Sandra Konstatzky) und Vorstellung der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgender Lebensweisen (Angela Schwarz) bieten weitere Auseisierungsmöglichkeiten.

Lernarchitektur

Der Lehrgang besteht aus 4 Modulen und 1 follow-up-Tag und dauert insgesamt 9 Tage.

Zusätzlich können für je 2 Einheiten Einzelcoaching à 50 Minuten pro Teilnehmer_in individuelle Termine bis zum 25.1.2015 vereinbart werden.

1 eintägiges Modul	..	M 1 Basisvermittlung	..	Mi. 14:00 bis 19:00
2 zweitägige Module	..	M 2 Gender und Diversität in Organisationen M 3 Gender- und Diversitätstraining	..	jeweils Do. 9:00 bis 17:00 Fr. 9:00 bis 17:00
1 dreitägiges Modul	..	M 4 Tools und Methoden	..	Mi. 9:00 bis 17:00 Do. 9:00 bis 17:00 Fr. 9:00 bis 17:00
1 follow up Tag	..	follow up	..	Fr. 9:00 bis 17:00
2 Einzelcoachings à 50 Min.	..	Einzelcoaching	..	Individuelle Terminvereinbarung bis zum 25.1.2015

M 1 .. Basisvermittlung

22.10.2014

Inhalte des Basismoduls sind die Auseinandersetzung mit strukturellen Rahmenbedingungen des GM und DiM und die Einbindung von Ansätzen aus der Feministischen Forschung, Genderforschung, Queer Theory, Cultural Studies und der Antirassismus-Bewegung.

Weiters widmen Sie sich der Geschichte von GM und DiM und der Bedeutung der Doppelstrategien ebenso wie der Reflexion von Gesellschafts- und Institutionsanalysen, die einen kritischen Blick auf neoliberale Konzepte in Bezug auf spezifische Sozialisationserfahrungen werfen.

M 2 .. Gender und Diversität in Organisationen

23.10.2014 + 24.10.2014

Sie setzen sich mit der Arbeitswelt, der Konstruktion von Geschlecht und Diversitäten und deren Auswirkungen auf Organisationen auseinander. Eine gemeinsame Einübung von Gender- und Diversitätsperspektiven in der Arbeits- und Bildungswelt sind ebenso Bestandteil wie die Auseinandersetzung mit der aktuellen Gleichbehandlungsgesetzgebung. Weiterer Schwerpunkt liegt auf der Vorstellung von Instrumenten für die Implementierung von Gender Mainstreaming und Managing Diversity, sowie der Erarbeitung von Konzepten und Methoden für den integrativen Prozess mit den 4 Schritten: Analyse, Ziel, Umsetzung und Evaluierung. Fokussiert wird in weiterer Folge auf die Anwendung dieser Methoden im jeweiligen Fachbereich und die zu entwickelnden Praxisprojekte.

M 3 .. Gender- und Diversitätstraining

20.11.2014 + 21.11.2014

Sensibilisierung und Erweiterung Ihrer gender- und transkulturellen Kompetenzen sind Ziel des Gender- u. Diversitytrainings. Dabei geht es um strukturierte Selbstreflexion, um die Frage, wie „Machtverhältnisse“ über die Verknüpfung von Gender und kultureller Klassifizierung legitimiert werden, und welche Rolle diese Verknüpfung in Ihrem Alltag spielt. Weitere Elemente sind das Wahrnehmen unterschiedlicher Sichtweisen der eigenen Position und der Position anderer am Arbeitsplatz, in der Organisation, in der Lerngruppe und das Erkennen des „doing gender – doing difference“ in der Interaktion. Bewusstmachen der eigenen Biographie als Frau, Mann, Transgender mit spezifischer Herkunft und Sozialisation im gesellschaftspolitischen Kontext ist ebenfalls Bestandteil des Gender- und Diversitätstrainings.

M 4 .. Tools und Methoden

10.12.2014 + 11.12.2014 + 12.12.2014

Gender- und Diversitätskompetenz ist immer Voraussetzung einer gender- und diversitätsgerechten Anwendung der Tools und Methoden. Dieses Modul fokussiert die Auswahl, Modifikation und/oder organisationsspezifische Adaption von Instrumenten für die Umsetzung der Praxisprojekte im eigenen Fachbereich bzw. der Organisation. Im Kontext der Gruppe der Teilnehmer_innen haben Sie die Möglichkeit, Ihre Praxiserfahrungen einzubringen.

follow up

30.01.2015

Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit sind zentrales Thema des follow up. Wie können die Praxisprojekte gesichert und nachhaltig strukturell verankert werden? Die Praxisprojekte und die Implementierungsschritte werden vorgestellt und Strategien zur Verankerung und Qualitätssicherung erörtert.

Einzelcoaching

Optional bieten wir Ihnen zum Lehrgang Einzelcoaching als Unterstützung für das Praxisprojekt in Form von Rollenberatung und Fachberatung an.

Abschluss

Nach erfolgreicher Absolvierung des Weiterbildungslehrgangs erhalten die Teilnehmer_innen ein Zertifikat. Grundlage dafür ist eine 80 %ige Anwesenheit im Lehrgang und die mündliche Präsentation eines Praxisprojektes im Rahmen des follow up.

Der Lehrgang ist mit 5,5 ECTS im Rahmen der **wba** (Weiterbildungsakademie Österreich) akkreditiert.

Zielgruppe

Sie haben berufliche Erfahrungen als Berater_in, Trainer_in, und/oder als Führungskraft und/oder als GM und Diversity-Beauftragte_r in Profit- oder Non-Profit-Organisationen. Sie sind herausgefordert, Gender- und Diversitätskompetenz als Schlüsselqualifikation zu erlangen, um diese in Ihr Unternehmen, vor allem im Bildungs-, Trainings-, Öffentlichkeitsarbeits- und Personal- und Organisationsentwicklungsbereich, verstärkt einzubringen.

Ort

Im Kontext, Institut für Organisationsberatung, Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching.
A-1070 Wien, Lerchenfelderstraße 65/16
Erreichbarkeit: U2, U3, U6, 46, 13A, 48A

Kosten

Der Beitrag für den gesamten Lehrgang beträgt € 1.980.- inkl. USt.
Im Seminarbeitrag sind 9 Seminartage inkl. Seminarpauschale (Pausengetränke und Snacks),
2 Einheiten Coaching und ein umfassendes (wissenschaftlich aufbereitet) Handout enthalten.

Förderungen

Förderungen der Lehrgangskosten sind entweder über den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond **waff** (z.B. Weiterbildungstausender, Bildungskonto usw.) www.waff.at und www.weiterbildung.at Tel. 217 48 -555) und über das Arbeitsmarktservice **AMS** bzw. über diverse Bildungsförderungsprogramme in den Bundesländern nach Abklärung möglich. Das Institut Im Kontext hat das Qualitätszertifikat WienCert.

Kinderbetreuung

Wir unterstützen die Lehrgangsteilnehmer_innen bei der Organisation von Kinderbetreuung in der Kindergruppe Buntspecht (1070 Wien, Neubaugürtel 22/11, Tel. +43.1.52 47 251)

Informationen

Im Kontext, Institut für Organisationsberatung, Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching.
mit Partner_innen, A-1070 Wien, Lerchenfelderstraße 65/16.
Tel. und Fax +43.1.92 30 529, E-mail: office@imkontext.at, Internet: <http://www.imkontext.at>.

Das Institut Im Kontext hat das **Qualitätszeichen WienCert**.

Anmeldung

Wir ersuchen um Anmeldung bis **30.9.2014** per E-mail an office@imkontext.at, via Internet unter <http://www.imkontext.at> oder per Fax an +43.1.92 30 529.

Als Anmeldungsbestätigung gilt die Einzahlung der Lehrgangskosten von € 1.980.- inkl. USt. auf das Konto der Dornbirner Sparkasse, Kto. Nr. 00401128970, Blz. 20602 bzw. BIC: DOSPAT2DXXX; IBAN: AT712060200401128970

Bei Stornierung nach einer verbindlichen Anmeldung per E-mail bzw. Fax ist der gesamte Teilnahmebeitrag zu bezahlen, es kann aber ein_e Ersatzteilnehmer_in gestellt werden.

Ab 8 Teilnehmer_innen findet der Lehrgang statt. Die Anzahl der Teilnehmer_innen ist auf 14 Personen begrenzt.

Lehrgangsleitung

Gabriele Bargehr

Jahrgang 1964; Geschäftsführung von Im Kontext, Institut für Organisationsberatung, Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching.

MSc in Personal- und Organisationsentwicklungsberatung, Supervisorin und Coach ÖVS, Lehrsupervisorin, Trainerin, Diplom Sozialarbeiterin.

Schwerpunkte: Personal- und Organisationsentwicklungsberatung unter antidiskriminatorischen Gesichtspunkten mit den Konzepten Gender- und Diversity Management, Konzeption und Umsetzung von Fortbildungen im Bereich der PE, Mentoring-Programme, Partizipative Stadtentwicklung, Supervision und Coaching, Klausurbegleitungen und Moderationen.

Sabine Steinbacher

Jahrgang 1960; Partnerin von Im Kontext, Institut für Organisationsberatung, Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching.

Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Diplom Sozialarbeiterin und Trainerin, Organisations- und Unternehmensberaterin, Coach

Schwerpunkte: Wissenschaftliche Projekte, Organisationsforschung und Arbeitssoziologie, Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity in Organisationen, Entwicklung von Instrumenten und Tools, Moderationen.

Trainer_innenpool

Araba Evelyn Johnston-Arthur

Jahrgang 1974; freie Kultur und Sozialwissenschaftlerin, Lehrbeauftragte, Trainerin, Mitbegründerin und Aktivistin der sozialpolitischen Selbstorganisation Pamoja. Bewegung der jungen afrikanischen Diaspora in Österreich.

Schwerpunkte: arbeitet zu institutionalisiertem Rassismus und Antirassismus, antirassistische Bildproduktion, Strukturanalyse, Erarbeitung und Institutionalisierung antirassistischer Tools innerhalb von Organisationen wie NGOs, Schulen und Betrieben.

Walter Ruckhofer

Jahrgang 1963; Dr. der Philosophie mit Schwerpunkt Psychoanalyse. Museumspädagoge und Ausstellungsdidakt, Personenzentrierter Psychotherapeut.

Weiterbildungen: Projektmanagement, Validation und Prä-Therapie.

Schwerpunkte: Queer Theory, kritische Männerforschung, Gerontopsychotherapie, Therapie und Beratung für Menschen mit mentaler Beeinträchtigung, Männerberatung, Coaching.

Belinda Kazeem-Kaminski

Jahrgang 1980; Studium der Internationalen Entwicklung an der Universität Wien. Kulturtheoretikerin, freie Autorin, Mitglied der Recherchegruppe zu Schwarzer österreichischer Geschichte und Gegenwart.

Schwerpunkt: Sie arbeitet zur Vergangenheit, Zukunft und Gegenwart von Dekolonisierung.

Norbert Pauser

Jahrgang 1971; Unternehmensberater, Bildungswissenschaftler, Ausbildung zum Berater für Managing Gender and Diversity (ASYS, ÖAGG), Trainer und Berater für DiM (u.A. 2005 ausgezeichnet zum „Social Responsible Manager of the Year“), externer Lehrbeauftragter an der Universität Wien (Institut für Publizistik und Gender Studies), Sprachkursleiter, zertifizierter Dolmetscher für Österreichische Gebärdensprache, Journalist und Autor (zahlreiche Publikationen zu „Diversity and Inclusion“)

Roswitha Hofmann

Jahrgang 1966; Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin, wissenschaftliche Beraterin, Hochschullektorin und Fachautorin im Bereich Diversität und Diversitätsmanagement, Ausbildung zu systemischem Coaching.

Schwerpunkte: Organisationsforschung und nachhaltige Organisationsentwicklung unter Diversitätsperspektive, Queer Theory, Geschlechter Diversität, Alter, sexuelle Orientierungen, Intersektionalität, sozial-ökologische Forschung, feministische Technikforschung.

Gastreferate

Sandra Konstatzky

Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Angela Schwarz

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgender Lebensweisen