

12. Lehrgang 2012 - 2013

Mainstreaming Gender und Diversity in modernen Organisationen

Anwendung und strukturelle Verankerung im Berufsalltag

4 Module + 1 Tag follow up:

M 1	..	Basisvermittlung	..	17.10.2012		
M 2	..	Gender und Diversität in Organisationen	..	18.10.2012	+	19.10.2012
M 3	..	Gender- und Diversitätstraining	..	22.11.2012	+	23.11.2012
M 4	..	Tools und Methoden	..	12.12.2012	+	13.12.2012 + 14.12.2012
follow up	..	Projektpräsentationen	..	25.01.2013		

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

Training

Vlatka Frketic, Dipl oecⁱⁿ
Belinda Kazeem
Walter Ruckhofer, Dr
Araba E. Johnston-Arthur, Mag^a
Wolfgang Trauner, 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, Herkünfte, Aufenthaltsstatus, sexuelle Orientierungen, religiöse Zugehörigkeiten und Weltanschauungen wahrzunehmen und diese Vielfalt für Unternehmen 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 Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, Alter usw. auf Organisationsformen 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 **Einzelcoaching**, abgeschlossen wird mit einem **wba - Zertifikat**.

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

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 15.2.2013 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 15.2.2013

M 1 .. Basisvermittlung

17.10.2012

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 der Bedeutung der Doppelstrategie ebenso wie der Reflexion von Gesellschafts- und Institutionsanalysen, die einen kritischen Blick auf neoliberale Konzepte in Bezug auf spezifische Sozialisierungserfahrungen werfen.

M 2 .. Gender und Diversität in Organisationen

18.10.2012 + 19.10.2012

Sie setzen sich mit der Arbeitswelt, der Konstruktion von Geschlecht und Diversitäten und deren Auswirkungen auf Organisationsformen auseinander. Eine gemeinsame Einübung von Gender- und Diversitätsperspektiven in der Arbeits- und Bildungswelt sind ebenso Bestandteil wie die Auseinandersetzung mit aktuellen Rahmenbedingungen der 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

22.11.2012 + 23.11.2012

Sensibilisierung und Erweiterung Ihrer gender- und interkulturellen Kompetenzen sind Ziel des 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

12.12.2012 + 13.12.2012 + 14.12.2012

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

25.01.2013

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.

Die Anzahl der Teilnehmer_innen ist auf 14 Personen begrenzt.

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

Wir empfehlen das Einholen von Informationen, ob Förderungen der Lehrgangskosten z.B. über den Wiener Arbeitnehmer_innen Förderungsfond <http://waff.at>, Förderprogramme in den einzelnen Bundesländer oder über das AMS <http://www.ams.or.at> möglich sind.

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>.

Anmeldung

Wir ersuchen um Anmeldung bis 30.9.2012 per E-mail an office@imkontext.at, via Internet unter <http://www.imkontext.at> oder per Fax an +43.1.92 30 529.

Als Anmeldebestätigung gilt die Einzahlung der Lehrgangskosten von € 1.980.- inkl. USt. auf das Konto der Dornbirner Sparkasse, Kto. Nr. 00401128970, Blz. 20602.

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.

Lehrgangsleitung

Gabriele Bargehr, DSAⁱⁿ MSc

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, Konzeption und Umsetzung von Fortbildungen in den Bereichen kulturelle Mediationsarbeit, Teamentwicklung, Supervision und Coaching, Gender- und Diversitytrainings, Klausurbegleitungen und Moderationen.

Sabine Steinbacher, Mag^a Drⁱⁿ

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

Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Diplom Sozialarbeiterin und Trainerin, div. Lehr- und Vortragstätigkeiten, Weiterbildungen im Bereich Sozialmanagement und Personalentwicklung.

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

Trainer_innen

Araba Evelyn Johnston-Arthur, Mag^a

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.

Vlatka Frketić, Dipl oecⁱⁿ

Jahrgang 1964; Studium der Wirtschaftswissenschaften in Zagreb, Studium der Sprach- und Kulturwissenschaften in Wien, Trainingsausbildung zu Empowering Migrant and Ethnic Minority Youth Leaders in Brüssel, Übersetzungs- und Dolmetschtätigkeit.

Schwerpunkte: Wirtschaftskommunikation, interkulturelle Kommunikation, Diskursanalyse, Gruppendynamische Kommunikation, Migrantinnenberatung mit psychosozialem und (arbeits-) rechtlichem Schwerpunkt, Lebensplanung, Sprach- und Sprechtrainings, Kulturvermittlung.

Wolfgang Trauner, Mag

Jahrgang 1961; Einzelhandelskaufmann, Diplomierter Psychiatrischer Krankenpfleger, Psychologe, Gerontologe, Trainer und Supervisor ÖVS in freier Praxis; Lehrtätigkeit: Fachschule für Altenpflege, St. Pölten.

Schwerpunkte: Arbeitsforschung, Sozialgerontologie, Supervision, Coaching und Gendertraining.

Walter Ruckhofer, Dr

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

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.

Gastreferate

Sandra Konstatzky, Mag^a

Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Angela Schwarz

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, für diskriminierte homo-, bi- und transsexuelle Wienerinnen und Wiener