

Diversity in der Beratung



Dr. Alfred Fellingner-Fritz, MBA



- FH-Lektor, Trainer, Organisationsberater, Coach und Supervisor.
- 20 Jahre Trainings- und Beratungserfahrung in Profit- und Non Profit Organisationen.
- Arbeitsschwerpunkte sind Supervision und Coaching, Gender und Diversity Projekte, Führungskräfte- und MitarbeiterInnenentwicklung, TrainerInnen/BeraterInnen-Fortbildungen sowie Prozessbegleitungen.
- Kontakt: office@alfredfellingner.at, www.alfredfellingner.at

Überblick Folien



- Warum man sich als Berater_in mit Diversity beschäftigen sollte (muss)?
- Grundsätze einer diversitysensiblen Beratung
- Orientierungsprinzipien/ Modelle zu einer diversitysensiblen Beratung
- Leitfaden für Gender und Diversity in einem Beratungsprojekt
- Conclusio

Beratung



Berater_innen begleiten persönlich, organisatorisch aber auch gesellschaftlich relevante Entscheidungen vieler Menschen.

- Wie soll ich mein Leben gestalten?
- Welchen Job soll ich machen?
- Welche Ausbildung soll ich anstreben?
- Wie kann ich/wir Konflikten in der Arbeit begegnen?

Beratung



- Beratungen sind Mikrokosmen, in denen sich gesellschaftliche Phänomene (z.B. Geschlechterverhältnisse, Vorurteile, etc.) widerspiegeln.
- Beratungen sind damit Orte, wo Doing Gender und Doing Difference stattfinden.
- Doing Gender und Doing Difference: Gender und Differenzen werden im Wechselspiel von Darstellen, Wahrnehmen und Deuten ständig produziert und reproduziert.

Was macht eine diversitysensible Beratung aus?



- Diversitydimensionen werden in der Beratung berücksichtigt und nutzbar gemacht, aber nicht stereotyp fortgeschrieben.
- Diversitysensible Beratung möchte einen Beitrag zur Chancengleichheit und Antidiskriminierung leisten.

Orientierungsprinzip 1: Kompetenzen von diversitysensiblen Beratungen



- **Wissen:** zu Diversity, Diversity Management, Gender, Doing Gender, Doing Difference, Gender und Diversity in der Beratung
- **Können:** Praktische Anwendung/Umsetzung des Wissen zu Gender und Diversity in der Beratung
- **Haltung:** gender-/diversitysensilbe Haltung, Reflexion der eigenen Einstellungen und des Verhaltens gegenüber (Männern, Frauen, MigrantInnen, InländerInnen, AusländerInnen, ...)

BeraterInnen haben Wissen zu Gender und Diversity



- Diversitätsdimensionen (Gender, Kultur, Behinderung, Ethnie etc.)
- Konstruktionsprozesse von Gender und Diversity
- Theorien und Ansätze zu Gender und Diversity (Gender Mainstreaming, Diversity Management, intersektionaler Ansatz etc.)
- Gender/Diversity ist nicht nur Merkmal von Personen, sondern auch Strukturmerkmal von Systemen (Lebensumwelten der zu beratenden Person)
- Strukturelle Bedingungen von Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen
- Daten und Fakten zu Diversity in der Organisation, in der österreichischen Gesellschaft, am Arbeitsmarkt, im Bildungsbereich etc.
- Rechtliche Grundlagen (Gleichbehandlungsgesetzgebung etc.)
- Im Bereich Gruppendynamik (z.B. Ein- und Ausschließungsmechanismen, Mobbing, ..) und Konfliktmanagement

BeraterInnen können in Bezug zu Diversity



- Schaffen einen „Rahmen“, der dazu beiträgt, dass vorhandene Kompetenzen und Potentiale sichtbar und genutzt werden, in dem alle die Chance haben, sich einzubringen, sich zu entwickeln, von und miteinander lernen können und sich gegenseitig achten
- Schreiben Stereotype von Diversity-Merkmalen nicht fest und sind dennoch aufmerksam in Bezug auf Differenzen
- Nutzen die Vielfalt der Denk- und Herangehensweisen der BeratungskundInnen
- Halten Differenzen und Unsicherheiten aus und können damit produktiv umgehen (Ambiguitätstoleranz)
- Konflikten wird konstruktiv begegnet und sie werden als Chance für neue Erkenntnis und Entwicklung genutzt
- Setzen Beratungsinstrumente gender- und diversitysensibel ein

BeraterInnen haben eine Haltung zu Gender und Diversity



- Interesse an und Aufgeschlossenheit gegenüber Vielfalt und Anderssein
- Vielfalt der BeratungskundInnen wird als Ressource und Chance gesehen
- Der Abbau von Diskriminierungsstrukturen und Chancengerechtigkeit ist ein Anliegen
- Eigene Erwartungshaltungen, Rollenbilder, Werte etc. werden kritisch reflektiert
- BeraterInnen verstehen sich auch als Lernende, die auch selbst von und mit den BeratungskundInnen lernen
- Offenheit und Bereitschaft für permanente Weiterentwicklung im Bereich Gender und Diversity

Orientierungsprinzip 2 – Perspektiven auf Diversity



- beschreibende Perspektive
- funktionale Perspektive
- ethisch-moralische Perspektive

(Edeltraud Hanappie-Egger)

Orientierungsprinzip 3 - Von der geschlechtergerechte Didaktik (nach Derichs-Kunstmann) zur diversitysensiblen Beratung



Diversität als
Inhaltsdimension
von Beratung



diversitätsbezogenes
Verhalten
der Berater_innen

Diversitysensible
Beratungsmethoden

Gestaltung der
Rahmenbe-
dingungen

Diversität als Inhaltsdimension von Beratung



Beispiele:

In der Berufs- und Bildungsberatung: z.B.
Männer-/Frauenberufe thematisieren,
unterschiedliche Gehälter thematisieren

In der Supervision: Teamkonflikt,
unterschiedlicher kultureller Hintergrund,
unterschiedliches Sprachverständnis

In der Organisationsberatung: ineffizientes
Arbeiten, Bedeutung von Tratschen

Diversitysensible Methoden



Nicht Methoden sind per se diversitysensibel
sondern Methoden müssen
diversitysensibel eingesetzt werden

Insbesondere:

- Sprache
- Beratungsmaterialien
- Partizipationsfördernde Methoden
-

Diversitätsbezogenes Verhalten der Berater_innen



- Mit Offenheit und Neugier auf Situationen und Beratungskund_innen einlassen
- Unterschiede bzw. Irritationen wahrnehmen, bzw. zulassen
- Widersprüche aushalten (Ambiguitätstoleranz)
- Nicht alles verstehen müssen
- Eigener Prägungen und Konstruktionen bewusst sein
- Eigenes Verhalten kritisch hinterfragen
- Diversitydimensionen in der Beratung berücksichtigen und nutzbar machen, aber nicht stereotyp fortschreiben
- Regelmäßige Weiterbildung zu Gender und Diversity

Diversitysensible Rahmenbedingungen



- Barrierefreiheit
- Öffnungszeiten
- Erreichbarkeit
- Ausreichend Ressourcen (z.B. Dolmetsch)
- Weiterbildungsmöglichkeiten für BeraterInnen zu Gender und Diversity
- ...

Ebenen, wo Beiträge zu Gender und Diversity geleistet werden können



Diversitysensible Beratung kann aber nie nur als individuelles Wissen, Können oder Wollen einzelner Berater_innen betrachtet werden.

Wenn wir von Diversity in der Beratung reden, so sind immer drei Ebenen einzubeziehen, die sich wechselseitig bedingen.

- **individuelle Ebene**
- **die institutionelle/strukturelle Ebene**
- **sowie die kulturelle/gesellschaftliche Ebene**
(Czoellek, Perko 2008)

Ebenen, wo Beiträge zu Gender und Diversity geleistet werden können



- **individuelle Ebene** (Interaktion in der Beratungssituation)
- **die institutionelle/strukturelle Ebene** (organisatorische Rahmenbedingungen, Öffnungszeiten, Barrierefreiheit, etc.)
- **sowie die kulturelle/gesellschaftliche Ebene** (Werthaltungen, Regeln, Gesetze, .)

Leitfaden für Gender und Diversity in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt



Die Gesellschaft und deren Subsysteme wie der Arbeitsmarkt, die Firmen, die Schulen, die Behinderteneinrichtungen, (re)konstruieren Gender und Diversity (Doing Gender und Doing Difference). Wir alsbekennen uns dazu einen Beitrag zur Gleichstellung (betreffend Gender, Menschen mit/ohne Behinderung, Menschen mit/ohne Migrationshintergrund, sexueller Orientierung, Religion und Alter) zu leisten.

Leitfaden für Gender und Diversity in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt



- Wir reflektieren und erweitern regelmäßig unsere Kompetenzen in Seminaren, Supervisionen, Intervisionen, Besprechungen, etc.
 - im Bereich Wissen zu Gender und Diversity (Theorien, statistische Daten, Diskriminierungsformen, etc.)
 - im Bereich Können (welche Maßnahmen können wir setzen um einen Beitrag zur Gleichstellung/Antidiskriminierung zu den verschiedensten Dimensionen von Vielfalt zu leisten bzw. die Vielfalt auch nutzbar machen)
 - und im Bereich Wollen/Haltung (was ist unser Anliegen, welche Bilder von Frauen, Männern, Menschen mit Behinderung, etc., welche Vorurteile haben wir, etc.)

Leitfaden für Gender und Diversity in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt



- Wir hinterfragen unsere Konzepte kritisch bezüglich der Gleichstellung und Nutzung von Gender und Diversity
- Wir verwenden eine geschlechtergerechte Sprache in der Schriftsprache (Dokumenten, etc.) sowie in der gesprochenen Sprache.
- In Präsentationen, Foldern, etc, wird Vielfalt dargestellt und versucht, keine stereotypen Bilder zu vermitteln
- Wir sind uns der Vorbildfunktion gegenüber den KlientInnen, Angehörigen, Firmen, KollegInnen und allen weiteren Personen mit denen wir in der alszusammenarbeiten bewusst (Einstellung gegenüber Vielfalt, Vielfalt als Chance sehen, etc.)

Leitfaden für Gender und Diversity in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt



- Wir setzen uns mit KlientInnen, Angehörigen, Firmen, KollegInnen und allen weiteren Personen mit denen wir zusammenarbeiten zu Fragestellungen/Problemstellungen von Gender und Diversity aktiv auseinander
 - insbesondere hinterfragen und unterstützen wir bei der Entscheidung von Berufswahlprozessen (die individuellen Fähigkeiten und nicht stereotype Zuschreibungen stehen im Fokus bei der Unterstützung in der Berufswahl)
 - beim Erlernen und Ausüben der Tätigkeiten innerhalb eines Berufsbildes, damit es z.B. zu keiner (geschlechter) stereotypen Festlegung der Tätigkeiten durch die AusbilderInnen kommt.

Leitfaden für Gender und Diversity in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt



- Wir sensibilisieren KlientInnen, Angehörige, Firmen, KollegInnen und allen weiteren Personen mit denen wir in der als zusammenarbeiten zu Fragestellungen von Gender und Diversity
- Wir setzen gender- und diversitysensibel Unterstützungangebote, (z.B.....)
- Wir sehen auch innerhalb des-Teams bzw. in der Organisation in der wir arbeiten, Vielfalt als Chance und achten das hier Vielfalt repräsentiert und ausbalanciert ist

Conclusio



- Eine diversitysensible Beratung wird (noch) nicht automatisch und selbstverständlich durchgeführt.
- es braucht kompetente Berater_innen
- entsprechende Rahmenbedingungen
 - strukturelle/institutionelle
 - bzw. gesellschaftliche/kulturelle

Literatur und Links



Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hrsg.) (2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung, Facultas .wuv Universitätsverlag. Wien

Appiano-Kugler Iris; Kogoj Traude (Hrsg.innen) (2008), Going gender and diversity, Facultas.WUV, Wien

Bahli Bouchaib, Frauen und Männer in Managementpositionen. Auf den Stil kommt es an!, upgrade 29

Czoellek Leah Carola, Perko Gudrun (2008): Eine Formel bleibt eine Formel..Gender und Diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. Schriftenreihe Gender Mainstreaming und Diversity Management. Band 1

Derichs-Kunstmann, Karin; Auszra, Susanne; Müthing, Brigitte: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses

Ewers, Karin; Schallert, Daniela (2014). Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Ein Wegweiser.

Literatur und Links



Fellinger-Fritz, A. (2011); Diversity-Kompetenz von Trainer_innen; in AMS Österreich (Hrsg.), Praxishandbuch: Train-the-Trainer-Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung, Wien 2011

Fellinger, A. (2008); Handbuch für Gender Mainstreaming - Stärkung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit und integrative Stadtentwicklung in Wien 2007 – 2013, Magistratsabteilung 27 der Stadt Wien

Fellinger, A (2005); Versuch eines gendersensiblen Supervisionsansatzes oder Wie kommt Gender in die Supervision, Wien

Graf, A. (2004): Interkulturelle Kompetenzen im Human Resource Management - Empirische Analyse konzeptioneller Grundfragen und der betrieblichen Relevanz, Wiesbaden.

Hays, HR-Report 2014/2015 – Schwerpunkt Führung

Hufer Klaus-Peter (2008): Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen. Wochenschau Verlag. Schwalbach

Kaiser Simone u.a. »UNTERNEHMENSKULTUREN VERÄNDERN – KARRIEREBRÜCHE VERMEIDEN«, **FRAUNHOFER VERLAG**, 2012

Literatur und Links



Klemisch Michaela, Gender- und Diversity-Management in der Forschung, Fraunhofer Verlag 2015

Köppel, P. (2004): Synergien in multikulturellen Arbeitsgruppen, in: Bolten, J. (Hrsg.): Interkulturelles Handeln in der Wirtschaft, Sternenfels, S. 125-138.

Köppel, Petra: Diversity Management in Deutschland 2011: Ein Benchmark unter den DAX 30-Unternehmen.

Krell Gertraude (2014): Diversity-Konzepte: Von mono- zu multikulturellen Organisationen

Kumbruck Christel, Derboven Wibke (2009): Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeit. Springer Verlag. Heidelberg.

Losche E. (2003), Interkulturelle Kommunikation – Sammlung praktischer Spiele und Übungen, Ziel: Augsburg

Literatur und Links



Mattl Christine (2005): InterKULTURElle Konflikte? In perspektive mediation – 2005/4

Sandner Dominik, Betriebswirtschaftliche Begründungen für Diversity Management, Diplomarbeit an der WU Wien, Wien 2005

Schwarz-Wölzl Maria, Maad Christa, Diversity und Managing Diversity, Teil 1: Theoretische Grundlagen, 2004

Schwarz-Wölzl Maria, Maad Christa, Diversity und Managing Diversity, Teil 2: Fallbeispiele, Good Practice, 2004

Segert Astrid, Weghuber Elisabeth, Wondrak Manfred , (2012): Diversity Management und CSR in den ATX-Unternehmen. Wien

Vollmer Lina, Unbewusstes Diskriminieren – Sozialpsychologische Effekte und mögliche Lösungsansätze, in Klemisch Michaela , Gender- und Diversity-Management in der Forschung, Fraunhofer Verlag 2015

Warmuth Gloria-Sophia, Was zeichnet erfolgreiche Diversitätsstrategien aus, in Klemisch Michaela , Gender- und Diversity-Management in der Forschung, Fraunhofer Verlag 2015

Literatur und Links



http://de.m.wikiversity.org/wiki/Kurs:Teams_SoSe10/Es_lebe_die_Vielfalt:_Internationale_Teams/Ausarbeitung#cite_note-105

<http://www.antirassismuskoffer.at/uebung/OVERVIEW/>

<http://www.ikkompetenz.thueringen.de/selbsttest/index.htm>

<http://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/divkompetenz.php>

<https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Startseite---Charta-der-Vielfalt.html>

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/>