



Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb



Ludwig Boltzmann Institut
Menschenrechte



Ein Projekt des Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte in Kooperation mit dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, dem Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development und der GPA DJP – Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck – Journalismus – Papier, gefördert aus Mitteln der Europäischen Union im Rahmen der Programmschiene PROGRESS mit Unterstützung der Gemeinde Wien, MA 17.

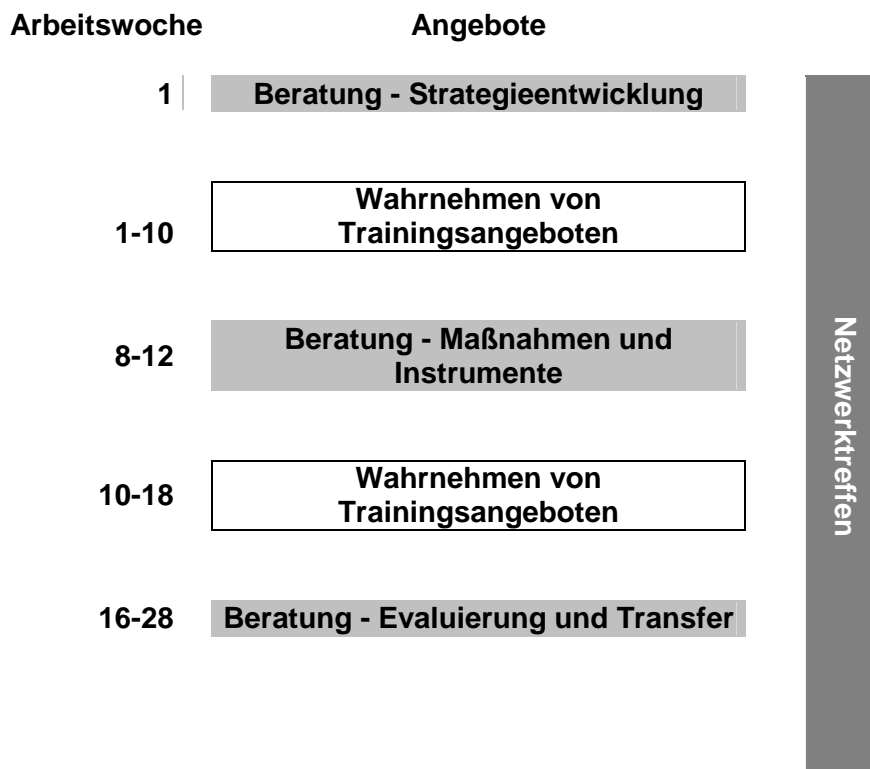
„Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb“

Ein Konsortium aus Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, respACT – austrian business council for sustainable development und der GPA-djp – Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck – Journalismus – Papier möchte die Themen Vielfalt und Chancengleichheit in österreichischen Betrieben verankern. Gebündelte Expertise zum Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln wird interessierten UnternehmerInnen zur Verfügung gestellt, um diesen Prozess zu erleichtern.

Wir bieten interessierten UnternehmerInnen im Rahmen eines von der Europäischen Kommission (Progress) teilfinanzierten Projektes folgende Serviceleistungen an:

- Administration eines themenfokussierten Unternehmensnetzwerks
- Beratungsgespräche zur Umsetzung von mehr Chancengleichheit im Betrieb
- Seminare zu den rechtlichen Rahmenbedingungen
- Diversitätstrainings
- Maßgeschneiderte Trainings nach Erforderlichkeit im Umsetzungsprozess
- Gemeinsame Erarbeitung eines Leitfadens für den Umgang mit Vielfalt und das Verwirklichen von Chancengleichheit im Betrieb

Ablaufplan



Beratungsleistungen

Strategieentwicklung

Dauer: 1-2 Treffen à 2-3 Stunden

Inhalt: In einem Erstgespräch erarbeiten wir gemeinsam mit Ihrem Unternehmen eine Zielformulierung für das Projekt und adäquate in Arbeitspaketen zusammenfassbare Maßnahmen. Wir bieten Beratung im Personalbereich (z.B. Bewerbungsleitfäden oder Stellenausschreibungen), im Bereich Organisationsentwicklung und Analyse der Ist-Situation an. Als UnternehmensvertreterIn wissen Sie am besten in welchen Bereichen Sie Unterstützung benötigen. Darauf aufbauend können wir Ihnen auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Workshops oder Trainings anbieten.

Ergebnis

- Zielformulierung
- Maßnahmen
- Trainings-/Workshopangebot

Maßnahmen und Instrumente

Dauer: 1-2 Treffen à 2-3 Stunden

Inhalt: Im Anschluss an die Workshops oder Trainings bieten wir ein weiteres Beratungsgespräch an. In diesem sollen die in den Workshops/Trainings neu wahrgenommenen Bereiche abgesteckt und die bereits festgelegten Maßnahmen verfeinert bzw. ergänzt werden. Gemeinsam mit dem Unternehmen wird ein Fahrplan festgelegt wann welche Maßnahmen mit welchen Verantwortlichkeiten umgesetzt werden.

Ergebnis

- Überarbeitete/verfeinerte Maßnahmen
- Umsetzungsplan
- Definierte Verantwortlichkeiten

Evaluierung und Transfer

Dauer: 1 Treffen à 2-3 Stunden

Inhalt: Gegen Ende des Projekts findet ein Abschlussgespräch statt. Ziel dieses Gesprächs ist es einerseits Feedback seitens Ihres Unternehmens zum Prozess und den angebotenen Leistungen zu bekommen und andererseits die Fortschritte Ihres Unternehmens unter Bezugnahme auf die Zielformulierung zu evaluieren. Darüber hinaus soll der Transfer der erarbeiteten Maßnahmen in die Unternehmensorganisation und -kultur sichergestellt werden, sodass Ihr Unternehmen den begonnen Prozess weiterführen kann.

Ergebnis

- Pluspunkte und Verbesserungspotenziale im Prozess und bei den angebotenen Leistungen
- Klarheit, in welchen Bereichen Erfolge erzielt wurden und wo noch weitergearbeitet werden muss
- Plan, wie die Maßnahmen weiterhin in die Alltagsarbeit des Unternehmens einfließen und die Ergebnisse gesichert werden können

Trainingsangebote

Diversitätstraining

Inhalte:

- Auseinandersetzung mit den eigenen Dimensionen von Diversität
- Individuelle Identitäten und Umgang mit Gruppenzugehörigkeiten
- Welche Relevanz haben Unterschiede? Wie kann ich mit Unterschieden positiv umgehen und „Diversität“ als positiven Wert in meinem Alltag und im Beruf fördern?
- Gesellschaftliche und arbeitsmarktspezifische Dimension von Diskriminierung
- Begriffsklärungen Diskriminierung, Chancengleichheit, Diversität
- Kennen lernen von good practice Beispielen
- Umsetzungsmöglichkeiten im konkreten Betriebszusammenhang

Ziele:

Bewusstsein für Vielfalt in Unternehmen schaffen, Sensibilisierung für Diskriminierungen, Reflexion von eigenen Vorurteilen, Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und Gruppenzugehörigkeit, Entwicklung eines differenzierten Verständnisses von Vielfalt, Kompetenzerweiterung im Umgang mit Diversität.

Methoden:

Interaktive Übungen, Rollenspiele, Diskussionen und Arbeiten in Kleingruppen

Dauer: 6 Stunden

TrainerInnen: ZARA-TrainerInnenpool

Diversität und Recht

Inhalt: Seit 1. Juli 2004 gibt es einen klaren rechtlichen Rahmen für Diversitätsmanagement: Das novellierte Gleichbehandlungsgesetz, das durch das Behinderteneinstellungsgesetz ergänzt wird, legt die Spielregeln fest. Inzwischen haben Gerichtsentscheidungen, Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission und Schlichtungen vor dem Bundessozialamt einige anfängliche Unklarheiten geklärt.

Ziel: Das Wissen um die Gleichstellungsgesetzgebung soll präventiv als Argumentationshilfe und Messlatte nutzbar gemacht werden, um gerichtlichen Auseinandersetzungen vorzubeugen.

Methoden: Impulsvortrag und Arbeit an konkreten Fällen

Dauer: 4 Stunden

Trainer: MMag. Volker Frey

Mobbing, Konflikte und Diversität

Inhalt: Unterschiede zwischen Beschäftigten werden immer wieder als Ursache für Konflikte und Ausgrenzung genannt. Diese negative Seite von Diversität wird besonders für Führungskräfte, PersonalistInnen und BetriebsrätInnen immer wieder zum Thema. Was können Sie präventiv tun, um die Eskalation von Konflikten zu vermeiden – und was ist zu tun, wenn es doch soweit kommt?

Ziel: Instrumente zur konstruktiven Bewältigung von Konflikten, die im Zusammenhang mit persönlicher Diversität werden erarbeitet. Persönliche Handlungsstrategien können ausprobiert und optimalisiert werden.

Methoden: Impulsvortrag, interaktive Übungen

Dauer: 6 Stunden

Trainer: MMag. Volker Frey

Diversität und Recruiting

Inhalt: Im Recruiting wird entschieden, wie viel Diversität es in einem Unternehmen gibt. Deshalb ist es für PersonalistInnen besonders wichtig, eigene Vorurteile bewusst wahrzunehmen und den Nutzen einer vielfältigen Belegschaft im Teamkontext und am Markt einzuschätzen. Ausgehend von persönlichen Erfahrungen und den verwendeten HR-Instrumenten werden konkrete Lösungen für alltägliche Herausforderungen im Umgang mit den immer unterschiedlicher werdenden BewerberInnen erarbeitet. Dabei wird auch die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und Behinderteneinstellungsgesetzes berücksichtigt.

Ziel: Die Förderung von Nutzen bringender Diversität im Unternehmen unterstützen.

Methoden: Impulsvortrag, interaktive Übungen

Dauer: 6 Stunden

Trainer: MMag. Volker Frey

Unternehmensnetzwerk

Eines unserer Ziele ist die Schaffung eines Netzwerkes von Unternehmen, die sich für die Themen Vielfalt und Chancengleichheit interessieren. Das Netzwerk soll in der Projektlaufzeit aufgebaut, begleitet und koordiniert werden und einen Raum für moderierten Erfahrungsaustausch bieten.

Ziele:

Aufbau eines Unternehmensnetzwerkes für die Themen Diversität und Chancengleichheit
Nachhaltige Verankerung der Themen in die Mitgliedsunternehmen
Schaffen einer Plattform für Erfahrungsaustausch
Expertise für die Erarbeitung eines Leitfadens Vielfalt und Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen bündeln und nutzen

Unser Angebot:

Koordination von 4 Netzwerktreffen im Jahr 2010
Moderation der Netzwerktreffen

Dauer:

4 Netzwerktreffen a 2-3 Stunden

Fragen und Anmeldungen zum Projekt:

Katrin Wladasch
L. Boltzmann Institut für Menschenrechte
katrin.wladasch@univie.ac.at
01-4277-27451