

Diversity Management

Leitlinien und Zielsetzungen

Als Bezugsrahmen beziehen wir uns auf die **Kernkriterien der Diversität**, wie abgebildet im Diversity-Rad des Modells "4 Layers of Diversity" nach Gardenswartz und Rowe (2003):

- Alter
- Geschlecht
- Behinderung
- Religion
- Ethnische Herkunft
- Sexuelle Orientierung

Die Kurse, ihre Inhalte und auch die dazugehörigen Unterlagen stehen Menschen jeglichen Alters und allen Geschlechtern zur Verfügung. Verschiedene Religionszugehörigkeit, Herkunft (geografisch, ethnisch, sozial) sowie sexuelle Orientierung innerhalb jeder Trainingsgruppe werden als Bereicherung wahrgenommen, allerdings nicht explizit thematisiert. Es wird auf einen diskriminierungsfreien Raum geachtet, den die Trainer*innen immer wieder herstellen und halten; sexistische, rassistische oder anders verachtende Äußerungen oder Verhalten werden nicht geduldet.

In Bezug auf **Geschlecht** wählen wir den **etablierten dualen Ansatz**: Gleiche Möglichkeiten für alle Geschlechter und gleichzeitig spezielle feministische Angebote, die vor allem Frauen* ansprechen. In diesen Seminaren wird Diversity auch inhaltlich vermehrt thematisiert und damit zur Diversity-Bildung der Teilnehmer*innen beigetragen.

Laufende Auseinandersetzung des Teams mit aktuellen Diskussionen & wissenschaftlichen Erkenntnissen. Website und Seminarunterlagen sind nach und nach umgestellt worden auf die **geschlechterinklusive Schreibweise mit Asterisk**. Trainer*innen legen auch beim Unterrichten Wert auf **geschlechterinklusive Sprechweise**.

Kooperation mit VÖGS (Verein österreichischer gehörloser Studierender) und Schriftdolmetscherinnen – um Gehörlosen die Teilnahme an unseren Schreibseminaren zu ermöglichen. Internationale Trainer*innen/ **Mehrsprachigkeit der Trainer*innen und Teilnehmer*innen**. In internen Gesprächen mit Trainer*innen wird regelmäßig für Bedürfnisse von Teilnehmer*innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sensibilisiert.

Barrierefreie Website: Videos (Podcasts in Arbeit)

Gender: **3 neue männliche Trainer**, Writers Retreat im Burgenland u.a. attraktivere Angebote für männliche Teilnehmer/ Teilnehmer*innen verschiedenen Geschlechts.

Umfassendes Diversity-Konzept wurde bislang nicht entwickelt, aber unsere **Sensibilität wurde geschärft** (differenziertere Kund*innenbetrachtung). Durch die intensivere Auseinandersetzung mit der Diversität unserer der Trainer*innen wie auch Teilnehmer*innen wurde unsere Sensibilität für besondere Bedürfnisse geschärft. Z.B. der Lehrgang "Schreibkompetenz fürs Business" wurde spezialisiert für diverse Teilnehmer*innen -Gruppen neu konzipiert.

Internationalität d. Trainer*innen u. Kund*innen:

Trainer*innen sind größtenteils mehrsprachig bzw. stammen aus anderen Ländern (USA, Slowenien, Lettland, Großbritannien). Teilnehmer*innen kommen aus Wien und den Bundesländern, immer mehr aus Deutschland und der Schweiz. Unser Seminar "Frei geschrieben international" spricht Studierende mit Deutsch als Zweitsprache an.

Große Bandbreite d. Alters: KundInnen des writers´studio sind 11 -70 Jahre alt, TrainerInnen 30 -72 Jahre.

Verhältnis weiblicher zu männlichen Trainer*innen entspricht in etwa auch dem Verhältnis weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen. **Das Bestreben des Writers´ Studio ist es, genderinklusiv zu sein und zu handeln.** Dass Teilnehmer*innen wie Trainer*innen auch trans, nicht-binär oder gender nonconforming sind, rückt zunehmend ins Bewusstsein. Die Schreibweise mit Asterisk ist nur ein erster Schritt, hier werden die Mitarbeiter*innen des Writers´ Studio weiter **sensibilisiert und geschult auf Schreib-, Sprech- und Verhaltensweisen, um eine einladende und wertschätzende Atmosphäre zu schaffen.**

Fokus auf **Frauen in d. Wissenschaft:** v.a. Frauen in Studierenden-Seminaren, spezielle Bedürfnisse (Vernetzung, Empowerment)/ in der Trainer*innenausbildung sensibilisiert für Situation von Frauen an der Uni u. wie sie sich aufs Schreiben auswirkt

Gestaltung der Seminare orientiert sich an folgenden **Prämissen d. Genderdidaktik:**

- 1) Auf geschlechtstypische Bedürfnisse eingehen, ohne Rollenstereotype fortzuschreiben
- 2) frauenzentrierte Perspektive einnehmen
- 3) Balance von Gleichheit u. Differenz herstellen
- 4) Zuerst an den (durch die Sozialisation erworbenen) Stärken d. Teiln. anknüpfen u. erst danach Schwächen abbauen

Leitlinien u. Zielsetzungen zu Diversity/ Gleichstellungsmaßnahmen sind **schriftlich formuliert und den Trainer*innen kommuniziert.**

Flexible Arbeitszeiten u. -orte u. gegenseitige Unterstützung bei Pflegebedarf von Kindern ist selbstverständlich!

Besonderen Bedingungen von multimedialen Angeboten & Diversity Management: Gerade die technische Entwicklung der Kurse in der letzten Zeit hat neue Möglichkeiten eröffnet, um mehr Menschen teilhaben zu lassen: Online- bzw. Hybrid-Kurse ermöglichen die **Teilnahme auch für Menschen, die es bisher schwierig bis unmöglich fanden.** Sei es aufgrund einer körperlichen Behinderung oder Krankheit, wegen den Zusatzkosten durch Anreise & Nächtigung, aber auch wegen dem zusätzlichen Zeitaufwand für die Anreise, der sich nicht mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren ließ.

Verschriftlicht von Johanna Vedral & Daniela Reiter

Wien, am 15. September 2021