



Lifelong Learning Programme

IGIV – Anleitung

Pedagogical and Analytical Method

Name	Analyse von Dominanzkulturen in Organisationen
Zeit	3 Stunden
Zielgruppe	Lehrer_innen, Sozialarbeiter_innen, Trainer_innen; Interessenvertreter_innen und Multiplikator_innen; Vertreter_innen von internationalen und regionalen Institutionen sowie politische und administrative Entscheidungsträger_innen
Material, Raum, Anzahl der Räume etc.	Material: Laptop + Beamer, Flipchart. Raum: Raum für Großgruppe, kleine Räume und Ecken für Arbeitsgruppen.
Arbeitsfeld	Organisation
Lernergebnisse	
» <i>Wissen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis über ein Tool zur Analyse von Dominanzkulturen in Organisationen • Wissen über unterschiedliche Kulturmuster und –dimensionen: Basisannahmen, Normen und Werte
» <i>Fertigkeiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsanalyse mit intersektionaler Analyse-Perspektive • Transfer theoretischer Konzepte in die Praxis • Anwendung methodologischer Modelle auf konkrete Organisationen und ihre Umwelten
» <i>Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation sozialer Ungleichheitsprobleme in Organisationen • Kontextbezogene Implementierung konkreter Analysemodelle in spezifischen Organisation
Anleitung	
» <i>Einführung/ Hintergrundinformationen</i>	Die Methode legt den Schwerpunkt auf die Analyse von Dominanzkulturen in Organisationen, basierend auf einer Matrix zur Kulturmusteranalyse von Döge (2008). Die Matrix differenziert Kulturdimensionen als dichotome Kategorien: Kommunikation, Geschlechterverhältnis, Zeit, Arbeit, u.a..



Lifelong Learning Programme

	<p>Im Rahmen von IGIV - Implementation Guidelines for Intersectional Peer Violence Prevention wurde die Analysematrix von Döge um die intersektionale Perspektive erweitert. Dabei wurden neue Kulturdimensionen in die Matrix integriert.</p>
<p>» <i>Schritt für Schritt Anleitung</i></p>	<p>1.) In einem ersten Schritt wird die Analysematrix vorgestellt (make it simple!)</p> <p>2.) Daraufhin wird den Teilnehmenden die Matrix zur Analyse ihrer eigenen Organisation zu Verfügung gestellt (individuelle Arbeit)</p> <p>3.) In einem nächsten Schritt arbeiten die Teilnehmenden in Kleingruppen (dieselbe oder ähnliche Organisationen) und diskutieren die Ergebnisse ihrer Arbeit. Ein Gruppenmitglied übernimmt die Moderation und stellt dabei z.B. folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hinsichtlich welcher Kulturdimension zeigt sich in der eigenen Organisation eine große Vielfalt auf der Personalebene? - Hinsichtlich welcher Kulturdimension werden Ein- und Ausschlussmechanismen in der Organisation sichtbar? Wer ist drinnen? Wer ist draußen? - Hat Inklusion/Exklusion mit der Verknüpfungen von sozialen Kategorien (Gender, sexuelle Orientierung, u.a.) zu tun? - Was sagt dieses Ergebnis über Normen und Werte in Ihrer Organisation? <p>Die Moderator_innen sollen in ihre Rolle eingeschult werden. Dominanzbeziehungen, Mechanismen der Über- und Unterordnung werden sichtbar, sobald sich die Teilnehmenden mit Prozessen der Inklusion/Exklusion auseinandersetzen. Dabei wird der intersektionale Analysezugang insbesondere in der Auseinandersetzung mit Normen/Werten transparent.</p> <p>4.) Im Rahmen einer Plenardiskussion werden interessante Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen diskutiert. Strukturelle Benachteiligungen und "hidden eggs" bilden den Schwerpunkt dieser Diskussion. Unterschiedliche Dominanzkulturen werden verglichen und kontextualisiert.</p>
<p>Variante</p>	<p>Die Analyse der Dominanzkultur kann auch auf unterschiedliche Abteilungen einer Organisation bezogen werden.</p>
<p>Anwendung und Grenzen</p> <p><i>Folgende Punkte sollten beachtet werden:</i></p>	
<p>» <i>Optimale Gruppengröße</i></p>	<p>Optimale Gruppengröße: zwischen 8 und 16 Personen</p>
<p>» <i>Zeitpunkt zum Einsatz der Methode</i></p>	<p>Die Methode sollte nicht am Beginn eines Moduls durchgeführt</p>



Lifelong Learning Programme

	werden. Sensibilisierungsmethoden zu Prozessen der Identitätskonstruktion sowie zur Entwicklung von Normen und Werten bilden eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung dieser Methode.
» Voraussetzungen auf Seiten auf Seiten der Trainer_innen	Trainer_innen sollten in der Lage sein, Trainings zu planen, durchzuführen und zu evaluieren. Ein tieferes Verständnis der Trainingsinhalte sowie Kompetenz im Umgang mit herausfordernden Situationen sind unerlässlich für die Durchführung dieser Methode. Vorsicht ! Teilnehmende setzen sich mit ihrer eigenen Position innerhalb der Organisation auseinander (Ingroup-Outgroup).
» Voraussetzungen auf Seiten der Gruppe	Basiswissen ist erforderlich in den Bereichen: <i>doing gender</i> , <i>intersectionality</i> und <i>theory of difference</i> . Die Teilnehmenden sollten darauf vorbereitet werden, dass sie sich mit ihrer eigenen Position innerhalb der Organisation auseinandersetzen.
Vorschläge zur Weiterarbeit	Organisationsentwicklung
Kommentare, Erfahrungen, Risiken	Für einige Organisationen stellt die Transparenz sozialer Ungleichheit ein großes Tabu dar, worüber nicht gesprochen werden darf. In diesen Fällen ist es besser, wenn die Organisationsmitglieder in kleinen Arbeitsgruppen zusammenarbeiten und sich auf konkrete Organisationsabteilungen konzentrieren.
Quelle	Döge, Peter (2008). Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.