



# Die Strategie Gender und Diversity in Unternehmen – Interventionen in der Praxis und Evaluationsforschung

Hildegard Macha  
Gender Zentrum Augsburg  
Universität Augsburg  
26.6.2015



## Das Thema:

- Kulturveränderung in Bezug auf Gender und Diversity in Klein- und Mittelständische Unternehmen tragen durch Weiterbildung mit dem Lernmodell Transformatives Organisationales Lernen – TOL
- Ziel: Entwicklung von mehr Chancengerechtigkeit für Geschlechter und Förderung von Vielfalt – mit der Strategie Gender und Diversity
- Basis: Zwei ESF-finanzierte Projekte von 2011-2015 mit insgesamt 40 Klein- und Mittelständischen Unternehmen



## Die Situation in den Unternehmen:

- Fachkräftemangel: Starker Druck auf Unternehmen
- Unkenntnis der Gender und Diversity-Thematik
- Vorbehalte gegen Frauen und Migranten, Ältere und Behinderte
- Aber: Vereinbarkeit als Marketingvorteil bei Bewerber\_innen



**Definition G&D:** Die Gender und-Diversity-Strategie mit TOL im Unternehmen ist ein partizipatives, genderkritisches, pädagogisches und an gleichstellungspolitischen und ethischen Zielen orientiertes Weiterbildungs-Handeln, das Lernvorgänge der Stakeholder anregt und unterstützt und dadurch neue Handlungsoptionen und -Freiräume eröffnet (Macha et al. 2011, 2014). Wichtige Entscheidungsträger entwickeln Gender und Diversity-Kompetenz und können diese als Multiplikatoren in die Organisation hineintragen. (Macha 2014)



## Definition TOL:

Transformatives Organisationales Lernen ist (TOL) ist ein dynamischer und ergebnisoffener Lernprozess der Weiterbildung in 6 Schritten, der bei den Individuen ansetzt und auch die Ebene der Gruppe und der Organisation einbezieht. Dabei spielen kognitive, affektive, volitive und spirituelle Dimensionen wie Ziele und Visionen, Wissen, individuelle Motivationen, Kompetenzen, Macht-Strukturen und Perspektivenwechsel sowie auftretende Barrieren eine Rolle (Macha/Brendler 2014, S. 333).



## Thesen zur Methodik des TOL:

1. Die Transformative Organisationsforschung hat das Ziel,
  - die Praxis von Unternehmen durch Interventionen zu verändern und
  - den Prozess und die Ergebnisse der Veränderung zu evaluieren: Prozessreflektierende Perspektive
2. Sie ist „Koproduktive Organisationsforschung“ als Weiterentwicklung der Aktionsforschung mit konkreten (pädagogischen) Zielen (Lewin 1963, Moser 1978, Cremer/Klehm 1978).



3. Sie ist einem empirisch-analytischen ebenso wie einem pädagogisch-gestaltungsorientierten Wissenschaftsverständnis verpflichtet (Göhlich et al. 2014, S. 96)

4. TOL ist auch ein Lernmodell für

- Transformationsprozesse in Unternehmen mit maximaler Partizipation anhand der Ziele des Gender & Diversity (Argyris/Schön 1978, Bateson 1973, Macha 2014 a,b)
- auf der Mikro/Mesoebene, der Makroebene und der Chronoebene (Bronfenbrenner/Morris 1998)



## 2. Forschungsmethoden des TOL

Die Transformative Organisationsforschung (TOL) besteht aus einem Dreischritt:

- Theoretisches Framework Gender und Diversity
- Lernmodell für die transformative Intervention in der Praxis
- Organisationsforschung durch Evaluation der Transformation

Die Forschungsmethodologie ist insofern dual:

- Interventionsmethoden
- Evaluationsmethoden

Beide werden aus dem theoretischen Framework operationalisiert und bilden eine Einheit



## 2. Forschungsmethoden des TOL

Die Theorie des TOL speist sich aus folgenden Wurzeln:

- Organisationspädagogik (Argyris/ Schön 1978; Göhlich et al. 2014, 2012, 2009, 2007)
- Transformative Learning (Mezirow 2012, 2000; Taylor/Cranton 2012; Fuhr 2012; Bateson 1973, 1984)
- Gender und Diversity (Acker 1998; Gherardi 2001; Koall 2001, Krell et al. 2011, Meuser 2008; Macha 2014 a,b, 2013, Macha et al. 2011, 2010)



## 2. Forschungsmethoden des TOL

Die Partizipative Evaluation mit qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden (Suarez-Herrera et al. 2009):

- Ziel: Wirksamkeits- und Erfolgskontrolle der Intervention
- Vergleich des Status quo ante mit dem Status quo post der Effekte der Weiterbildung: Instrumente sind Online-Erhebung I und II, Interviews, Zielraster, Prozessraster und Artefaktanalysen
- Intervention mit wissenschaftlicher Prozessbegleitung: Jour fixe mit Teilnehmender Beobachtung, Feedbackfragebogen I und II, Interviews, Prozess- und Zielevaulation: Relation von Input, Output und Outcome, wurden die Ziele der Unternehmen erreicht?



## 2. Forschungsmethoden des TOL

- Ergebnisevaluation: Ist die Methode des Gender und Diversity mit TOL effektiv?
- Feedbackschleifen zu empirischen Ergebnissen an Stakeholder: Triple loop learning

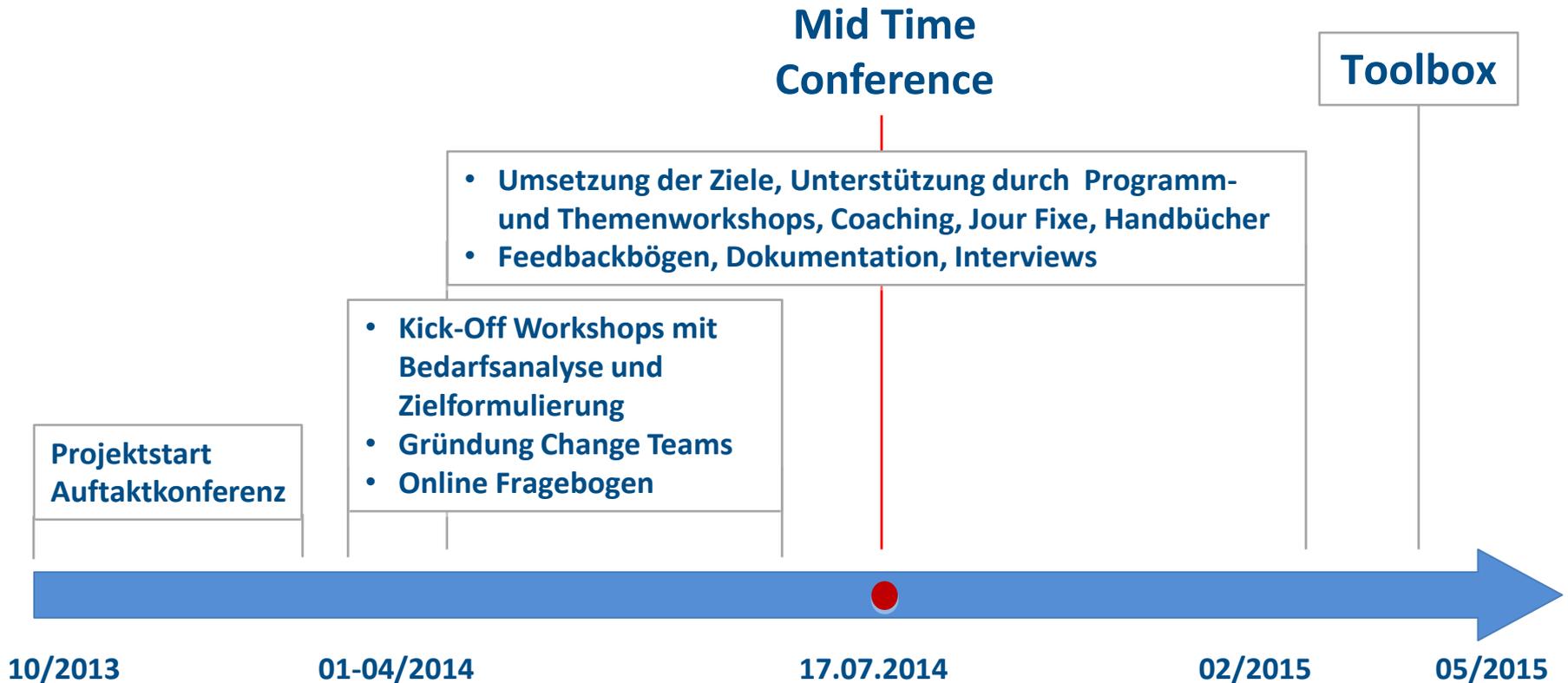


## 2. Forschungsmethoden des TOL

### Methodologie des TOL in den Projekten



# Zeitleiste der Intervention mit Weiterbildung





## 3. Lernmodell TOL

Voraussetzungen des Modells des Transformativen Organisationalen Lernens in der Intervention mit Weiterbildung :

- TOL ist ein partizipatives, kollektives Lernkonzept und ein Gegenmodell zum neoliberalen System in Unternehmen (Sattelberger 2014): Kooperation statt Konkurrenz und Wettbewerb
- Ethische Ziele des G&D und der Transformativen Führung stehen am Anfang, eine Vision und Ziele für die Unternehmen werden kooperativ erarbeitet (Bateson 1973)
- Urgents werden aufgegriffen: Kritik am traditionellen Interaktionssystem der Exklusion, Fachkräftemangel (Stabübung)
- Ziel: Bewusstseinswandel, neue diversitygerechte Handlungsoptionen, Regeln und Commitment

Vielen Dank  
Für  
Ihre  
Aufmerksamkeit!