



## Lifelong Learning Programme

### IGIV – Anleitung

### Pädagogische und analytische Methode

<b>Name</b>	<b>Analyse von Dominanzkulturen in Organisationen</b>
<b>Zeit</b>	3 Stunden
<b>Zielgruppe</b>	Lehrer_innen, Sozialarbeiter_innen, Trainer_innen; Interessenvertreter_innen und Multiplikator_innen; Vertreter_innen von internationalen und regionalen Institutionen sowie politische und administrative Entscheidungsträger_innen
<b>Material, Raum, Anzahl der Räume etc.</b>	Material: Laptop + Beamer, Flipchart. Raum: Raum für Großgruppe, kleine Räume und Ecken für Arbeitsgruppen.
<b>Arbeitsfeld</b>	Organisation
<b>Lernergebnisse</b>	
» <i>Wissen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis über ein Tool zur Analyse von Dominanzkulturen in Organisationen</li> <li>• Wissen über unterschiedliche Kulturmuster und –dimensionen: Basisannahmen, Normen und Werte</li> </ul>
» <i>Fertigkeiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationsanalyse mit intersektionaler Analyse-Perspektive</li> <li>• Transfer theoretischer Konzepte in die Praxis</li> <li>• Anwendung methodologischer Modelle auf konkrete Organisationen und ihre Umwelten</li> </ul>
» <i>Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation sozialer Ungleichheitsprobleme in Organisationen</li> <li>• Kontextbezogene Implementierung konkreter Analysemodelle in spezifischen Organisation</li> </ul>
<b>Anleitung</b>	
» <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,



## Lifelong Learning Programme

	<p>Geschlechterverhältnis, Zeit, Arbeit, u.a..          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. Je nach Trainings- oder Seminarkontext ist es auch möglich die Teilnehmer_innen nach für ihre Organisationen relevanten Kulturdimensionen zu befragen und sie entsprechend in die Aufgabenstellung zu integrieren.          Wahrscheinlich ist jedoch, dass diese weitere Differenzierung eher ein Ergebnis der Methode darstellen wird, als dass die Erweiterung der Kulturdimensionen vorausgesetzt werden könnte.</p>
<p>» <i>Schritt für Schritt Anleitung</i></p>	<p>1.) In einem ersten Schritt wird die Analysematrix vorgestellt (Annex 1) und die einzelnen Analysedimensionen werden erläutert (Beispiele dazu -&gt; Annex 2)          2.) Daraufhin wird den Teilnehmenden die Matrix zur Analyse ihrer eigenen Organisation zu Verfügung gestellt (individuelle Arbeit)          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:          - 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 Kategorisierungen (Gender, sexuelle Orientierung, u.a.) zu tun?          - Was sagt dieses Ergebnis über Normen und Werte in Ihrer Organisation?          Die Moderator_innen sollen in ihre Moderationsrolle geübt sein. 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.          4.) Im Rahmen einer Plenardiskussion werden interessante Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen diskutiert. Strukturelle Benachteiligungen und "hidden eggs" (versteckte Dominanzen) bilden den Schwerpunkt dieser Diskussion. Unterschiedliche Dominanzkulturen werden verglichen und kontextualisiert.</p>
<p><b>Variante</b></p>	<p>Die Analyse der Dominanzkultur kann auch auf unterschiedliche Abteilungen einer Organisation bezogen werden.</p>



## Lifelong Learning Programme

<p><b>Anwendung und Grenzen</b></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 werden. Sensibilisierungsmethoden zu Prozessen der Identitätskonstruktion sowie zur Entwicklung von Normen und Werten bilden eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung dieser Methode.</p>
<p>» <i>Voraussetzungen auf Seiten der Trainer_innen</i></p>	<p>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-Dynamiken).</p>
<p>» <i>Voraussetzungen auf Seiten der Gruppe</i></p>	<p>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.</p>
<p><b>Vorschläge zur Weiterarbeit</b></p>	<p>Organisationsentwicklung</p>
<p><b>Kommentare, Erfahrungen, Risiken</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Quelle</b></p>	<p>Döge, Peter (2008). Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Göttingen: Vandenhoeck &amp; Ruprecht.</p>



## Lifelong Learning Programme

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der/die Verfasser\_in; die Kommission haftet nicht für die weiteren Verwendungen der darin enthaltenen Angaben.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der/die Verfasser\_in; die Kommission haftet nicht für die weiteren Verwendungen der darin enthaltenen Angaben.

Intersektionale Analyse von Dominanzkulturen in Organisationen (vgl. <a href="http://www.intersect-violence.eu">http://www.intersect-violence.eu</a> )	
Dimensionen	Basisannahmen, Werte, Normen
Geschlechterverhältnis	Segregation / Durchmischung
Interaktion	individualistisch / kollektivistisch
Kommunikation	linear / netzwerkartig
Zeit	Uhrzeitkultur / Ereigniszeitkultur
Arbeit	Erwerbsarbeit / Arbeit
Heterogenität	Sozial homogene Gruppen/ soziale heterogene Gruppen
Heterogenität	Multikulturalität / Interkulturalität
Bildung	Berücksichtigt/ nicht berücksichtigt
Körper (Alter, phys. Fähigk.)	Prekarität / Sicherheit
Kompetenzen (informell/"privat")	Berücksichtigt/ nicht berücksichtigt
Care	Berücksichtigt/ nicht berücksichtigt

**Annex 1**



## Lifelong Learning Programme

### Annex 2

#### Geschlechterverhältnis

Bipolar-dualistisch  
 Geschlechterspezifische Arbeitsteilung  
 Geringe Bewertung weiblich konnotierter Tätigkeiten +  
 Kompetenzen  
 Reproduktion traditioneller Geschlechterrollen  
 Segregation

komplexe Geschlechterkultur (Transsexualität, ...)  
 Egalitäre Sichtweise  
 Gleichwertigkeit von Tätigkeiten und Kompetenzen  
 Durchmischung

#### Interaktion

Paternalistischer Führungsstil  
 Führungskräfte - Fürsorgepflicht  
 Direkte Kontrolle  
 Befehlskette, MA als untergeordnete Ausführende  
 Kollektivistisch  
 Identität durch Orientierung an anderen

Kooperativer Führungsstil  
 Positive Anreize  
 Führung ist aufgaben-orientierte Moderation  
 Lösungsstrategien durch MA  
 Individualistisch  
 Identität durch Abgrenzung

#### Zeitkultur

linear  
 Zeit als Abfolge von klar abgegrenzten Ereignissen  
 Uhrzeitkultur  
 Ereignisse haben einen durch die Uhrzeit klar definierten Beginn  
 und ein klar definiertes Ende

zyklisch  
 Zeit als zyklische Abfolge von Ereignisse  
 Ereigniszeitkultur  
 Beginn und Ende von Ereignissen werden durch Ereignis und/oder  
 teilnehmende Personen bestimmt

#### Arbeitskultur

Arbeit als Pflicht  
 tayloristische Arbeitseinteilung,  
 Wenig Gestaltungsspielraum,  
 Klar vorgegebene Arbeitszeit  
 Arbeitslose zur Arbeit verpflichtet

Arbeit als Aktivität  
 Mensch intrinsisch motiviert  
 Selbstorganisierte Teams mit eigenverantwortlicher  
 Arbeitsorganisation  
 Rahmenbedingungen schaffen, um Potentiale von Arbeitslosen zu  
 nützen

#### Körper (Alter, physische Fähigkeiten)

„Jungsein“ als Wert,  
 Herstellung und Gestaltung von Körper und Gesundheit  
 Abwertung der Kompetenzen von körperlich nicht vollständig fitten  
 Personen

Anerkennung und Akzeptanz von Alterung  
 Alter aus Ausgrenzungsmöglichkeit



Education and Culture DG



## Lifelong Learning Programme

### Kompetenzen (informell/“privat“)

Fokus auf funktional erforderliche Kompetenzen (formelle Qualifikation, institutionalisiertes kulturelles Kapital, Berufserfahrung, ...)

Fokus auf informelle/“private“ Kompetenzen als Ressource.

### Care

Starke Separation von Erwerbsarbeit und Care.  
Konzentration auf Arbeit als zentraler Lebensinhalt, unabhängig von Reproduktionsarbeit.  
Care als Aufgabe außerhalb der Organisation.

Aktive Unterstützung von Care innerhalb der Organisation:  
Verknüpfung von Organisation und Umwelt,  
Unterstützung Vereinbarkeit,  
Kollegiales Care,  
Wahrnehmung gesellschaftliche erforderlicher Arbeit

### Literatur:

Scambor, Christian, Scambor, Elli (2012). Intersektionale Analyse in der Praxis. Grundlagen und Vorgangsweise bei der Analyse quantitativer Daten aus der Intersectional Map. In Scambor, Elli & Zimmer, Fränk (Hg.). Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medienkunst an den Achsen der Ungleichheit. Bielefeld: transcript. S. 43–78.