

Das LFI setzt auf Gleichbehandlung und Vielfalt

Das Ländliche Fortbildungsinstitut (LFI) nimmt nicht nur bei der Vielfalt des Kursangebotes (14.000 Kurse mit 360.000 Teilnahmen pro Jahr) eine Vorreiterrolle im Bildungsbereich ein, sondern setzt auch bei der Zusammenstellung von Teams, bei der Trainerauswahl und selbstverständlich auch in Bezug auf die Kursteilnehmer auf Vielfalt (Diversität) und Vermeidung von Ungleichbehandlungen.

Jeder Mensch unterscheidet sich von anderen Menschen und gleicht ihnen auch in vielerlei Hinsicht. Um mit den Unterschieden möglichst nutzbringend für alle Beteiligten umgehen zu können, beschäftigt sich das LFI mit „Diversitätsmanagement“. Dabei geht es um den konstruktiven Umgang mit jedem Unterschied, der einen Unterschied macht.

LFI: Mit unserem Bildungs- und Beratungsangebot stärken wir den persönlichen und beruflichen Erfolg sowie die Lebensqualität unserer Kundinnen und Kunden

So lautet eines der Statements des LFI-Leitbildes. Die Persönlichkeit der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer steht dabei im Zentrum. Ein Instrument, um die Vielfältigkeit von Persönlichkeiten beschreiben zu können, ist das sogenannte Diversitäts-Rad (siehe Bild). Danach lässt sich die Persönlichkeit eines Menschen in drei Dimensionen beschreiben. In der inneren Dimension des Rades befinden sich Faktoren wie Alter, Hautfarbe oder ethnische Herkunft, die sich nicht ändern lassen. In die äußere Dimension sind wiederum Faktoren angesiedelt wie soziale Schicht, Gewohnheiten oder Ausbildung, bei denen unter Umständen Anpassungen möglich sind. Hinzu kommt noch die organisatorische Dimension, in die relativ variable Eigenschaften, wie etwa Arbeitsinhalt, Funktion oder Netzwerke, fallen. Anhand dieses Rades können etwaige Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede zwischen Personen untersucht bzw. festgestellt werden. Unter Berücksichtigung von Unterschieden oder auch Gemeinsamkeiten von Personengruppen (etwa Teilnehmerinnen und Teilnehmern eines LFI-Kurses) können die Kursleiter oder Trainer nutzenstiftend für diese Gruppe arbeiten und den Kurs abhalten.

Weiterbildung für die LFI-Gleichbehandlungsbeauftragten im Bereich Gender- & Diversitätsmanagement

Um das Thema Diversitätsmanagement gut im LFI verankern zu können, wurden die Gleichbehandlungsbeauftragten aller LFIs in einem Seminar weitergebildet, das Mitte Oktober an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien unter der Leitung von LFI-Geschäftsführer Bernhard Keiler und dem externen Trainer Roland Engel stattfand, der auch Mitgründer der Österreichischen Gesellschaft für Diversität (Austrian Society for Diversity – ASD) ist. „Mit der Schulung und Sensibilisierung unserer Gleichstellungsbeauftragten, die wir in jedem der LFIs installiert haben, wollen wir erreichen, Diskriminierungen zu vermeiden und eine Chancengleichheit für alle in der (Weiter-)Bildungsarbeit sicherzustellen“, betont Keiler. Beim Seminar wurden die Teilnehmer/innen primär geschult, etwaige Problemfelder erkennen zu können. Nur so ist es in der Folge möglich, die Arbeit so zu gestalten, dass Ungleichbehandlungen von vorne herein vermieden werden können.

Wichtiges Instrument der Team- und Unternehmensführung

Das Diversitäts-Rad eignet sich auch bei Teamklausuren dafür, Problemfelder aufzuspüren, anzusprechen und Gegenmaßnahmen einzuleiten. Diversitäts-Management dient dabei als wichtiges Instrument der Team- und Unternehmensführung, um die Vielfalt in der Organisation anzuerkennen und wertzuschätzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen bekanntlich vor allem dann ausgezeichnete Leistungen, wenn sie sich persönlich anerkannt und geschätzt fühlen. Das soll auch in der Bildungsarbeit des LFI zum Ausdruck kommen. Weiters wurde beim Seminar vermittelt, dass auch ein sensibler Umgang mit Generationsunterschieden zum Diversitäts-Managements dazugehört. So arbeiten heute laut dem Experten Engel vier verschiedene Generationen zusammen am Arbeitsmarkt, die sich in ihren Lebens- und Wertvorstellungen oftmals grundlegend voneinander unterscheiden. Auch auf Bauernhöfen, wo die Generationen nicht nur miteinander werken sondern auch leben, führt das vielfach zu Konflikten. Beispielsweise hat das Thema Freizeit für junge Menschen heutzutage viel mehr Bedeutung als früher, was zu großem Unverständnis seitens ihrer (Groß-)Eltern führen kann. Das muss auch in der Bildungs- und Beratungstätigkeit berücksichtigt werden, wo ebenso verschiedenste Generationen aufeinander stoßen.