

Gender & Diversity Changes Organizations

Fachkonferenz vom 22. bis 23. Juni 2007 in Dortmund

JOANA VASSILOPOULOU

Das aus der US-amerikanischen Human-Rights-Bewegung entstandene Konzept *Managing Diversity* ist nun seit einigen Jahren in Deutschland angekommen. Damit sollen soziale Unterschiede in Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion, Lebensstil und Herkunft bearbeitet sowie Dominanzkulturen abgebaut werden. Ziel ist die Wertschätzung und Nutzung von Verschiedenheit mit dem Ziel, Chancengleichheit in Organisationen und Institutionen zu ermöglichen. Zunehmend erfährt das Thema Vielfalt oder Diversity – verstärkt sowohl durch die mediale Aufmerksamkeit des demografischen Wandels als auch durch das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Beachtung von Politik und Wirtschaft. Aktuell ist der inflationäre Gebrauch des Begriffs Diversity in den Feldern Bildung, Qualifizierung und Beratung beobachtbar. Diese Popularisierung ist unter dem Label der Wertschätzung von Unterschiedlichkeit und Antidiskriminierungspraxis höchst erfreulich, muss sich aber auch der Skepsis einer Modeerscheinung, der US-amerikanischen Dominanz des Diversity-Diskurses oder dem Vorwurf einer rhetorischen Modernisierung stellen. Zunehmend werden Ansprüche an die Qualitätssicherung von *Diversity-Change* und Gestaltungsprozessen relevant. Diese und weitere zahlreiche zentrale Themen sowie der professionelle Austausch in Bezug auf Erfahrungen und Probleme mit und in Diversity-Projekten standen im Mittelpunkt der fünften Fachkonferenz, die in Kooperation von der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) und dem Fachverband GenderDiversity durchgeführt wurde. Die Initiatorinnen Verena Bruchhagen (Universität Dortmund) und Iris Koall (DiVersion) beschäftigen sich seit 2001 mit dem Thema im Rahmen der 25-jährigen Arbeit mit dem Weiterbildungsformat FRAUENSTUDIEN. Die Perspektive der De-Konstruktion von Geschlechterbinarität wird hierbei zur zentralen Herausforderung für die gewohnte Geschlechterordnung und für Geschlechterstrukturen. Die darauf aufbauende Weiterentwicklung des Forschungs- und Weiterbildungsansatzes „Managing Gender & Diversity“ und der Umsetzung dieses Konzepts im Rahmen des Weiterbildungs-Curriculums „DiVersion: Managing Gender & Diversity“ zielt dabei insbesondere auf einen Theorie-Praxis-Transfer – beispielsweise für Personalverantwortliche oder für Gleichstellungsbeauftragte. In der Begrüßungsrede beschrieben die VeranstalterInnen wie in der praktischen Beratungs- und Bildungsarbeit erfahrbar sei, daß vorschnell auf (Geschlechter-)Stereotype zur Reduktion gesellschaftlicher Wirklichkeit zurückgegriffen werde. Daher interessiere sie, wie dies zu vermeiden sei und eine Komplexität in der Handlungsfähigkeit erreicht werden könne. Dabei stelle sich Ihnen die Frage, wie Gender- und Diversity-Kompetenz personell und organisatorisch entwickelt werden könne: Die Fähigkeit vielfältige und zum Teil in sich widersprüchliche Wirklichkeiten wahrzunehmen und zu bewirtschaften.

Mustafa Özbilgin (University of East Anglia, UK) stellte den ca. 80 TeilnehmerInnen der Fachkonferenz Forschungsergebnisse über die Chancen und Widerständen in Diversity-Change-Prozessen vor und machte sie mit den Problematiken in der Rolle des Change-Agents in Diversity-Prozessen vertraut. Judith Pringle (Auckland University of Technology, New Zealand) stellte in der Form eines Workshops ihre Arbeit mit dem Konzept eines *multi level frameworks* für die Diversityforschung vor und verwies damit auf die geschichtlich gewachsene Konstruktion von Macht, Diskriminierung und Dominanz.

Am zweiten Tag bot sich einigen Teilnehmenden die Möglichkeit, in vier Panels ihre Diversity-Arbeit zu präsentieren und in moderierten Arbeitsgruppen ihre Fragestellungen zu diskutieren. Es wurden Projekte vorgestellt, die in der Arbeit mit sozial diskriminierter Klientel die Beachtung der diversen Lernbiografien und Lernbedürfnisse zum Ausgangspunkt für Diversity-Arbeit nehmen. Darüber hinaus wurden am Beispiel der Universität die Veränderungspotenziale durch Diversity-Mentoring, Qualifikation zur Diversity-ManagerIn und Stakeholder-Orientierung eruiert. Im Rahmen des zweiten Panels wurden personalpolitische Instrumente auf ihre Diversity-Tauglichkeit überprüft und auf ihre Passgenauigkeit für Diversity-Prozesse hinterfragt. Im dritten Panel wurde Diversity im öffentlichen Raum auf der Ebene von kommunalpolitischen Aufgaben in der Stadtplanung, als bürgerkommunale Partizipation und in der medialen Wahrnehmung und Nutzung von Marketingkonzepten beschrieben. Das vierte Panel behandelte das *queering* in der Diversity-Theorie, die Kritik hegemonialer Männlichkeit, welche als Dominanzkultur und Widerstand gegen Diversity-Change-Prozesse beobachtbar wird.

Insgesamt kann von einem sehr straffen und vielfältigen Programm gesprochen werden, welches durch den partizipativen Modus die Möglichkeit bot, in den unterschiedlichsten Diversity-Arbeitsbereichen die eingangs formulierten Skeptizismen zu bearbeiten.