

Zusammenfassung

Diversität und kulturelle Vielfalt

Klaus Hundstorfer

Stand: 12. Oktober 2015

Fernuniversität in Hagen

1 Warum Diversität?

Diversität bezeichnet ganz allgemein menschliche Vielfalt. *Diversity Management* sind Ansätze in der Personal- und Organisationsentwicklung, die darauf abzielen, die soziale und kulturelle Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konstruktiv zu nutzen. Ein *Leitgedanke des Diversity Management* ist das Erreichen eines Klimas der Wertschätzung, das die Mitarbeiter/-innen motiviert, ihre vielfältigen Ressourcen in den gemeinsamen Arbeitsprozess einzubringen. Zu *Diversity Management Strategien* gehören unter anderem Antidiskriminierungsplolicies sowie die Sensibilisierung für Verhaltensweisen, die als diskriminierend erlebt werden können.

Gründe für Diversität

- *Ökonomische Vorteile*: Gewinnmaximierung in Unternehmen. Heterogene Gruppen können homogenen Gruppen bei der Lösung bestimmter Aufgaben überlegen sein, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass sie interkulturelle Kompetenz besitzen- andernfalls kann sich sogar eine negative Auswirkung ergeben. Auch an Bildungsinstitutionen sowie bei der stadtteilorientierten Arbeit findet sich das Potenzial eines großen ökonomischen und sozialen Nutzens.
- *Sozial-politische Vorteile*: Herstellung von Chancengleichheit. Die ersten Ansätze des Diversity Managements waren durch Emanzipationsbewegungen geprägt, z.B. durch die Frauenbewegung oder die US-amerikanische Bürgerrechtsbewegung.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

- Grundgesetz der BRD: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Männer und Frauen sind gleichberechtigt. (...) Alle sind vor dem Gesetz gleich"
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Ziel ist es, Benachteiligungen aufgrund der Abstammung, etc. zu verhindern. Ausnahmen dieser Regel sind hier definiert.

Auf Bundesebene ist die Umsetzung nur bei öffentlichen Behörden und nur für Gleichstellung der Geschlechter sowie für Menschen mit Behinderungen geregelt. Die genaue Umsetzung findet im Übrigen auf Länderebene statt, so gibt es hier z.B. schon spezielle Berücksichtigungen im Bereich der Hochschulgesetzgebung. Hier findet mittlerweile immer häufiger auch die Verabschiedung von Mission Statements statt, in denen Respekt und Toleranz als Ziele formuliert werden.

Diversität im Studium

Einflussfaktoren für zunehmende Diversität der Studierenden

- Demografischer Wandel
- Zunehmende Internationalisierung

- *Erasmus-Programm*: Einführung des European Credit Transfer System (ECTS); Förderung des Austausch Studierender, Mobilitätsförderung
- Bologna-Prozess: Ziel ist die Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums. Unter anderem wurde hier die Umstellung auf das Bachelor/Master-System beschlossen.

Hinweis: An der Fernuniversität in Hagen gibt es eine eigene *Gleichstellungsstelle*, die auch strukturell auf die Gleichstellung der Geschlechter hinwirkt.

Diversität in der Beruflichen Praxis

Wichtige Kompetenzen von Beratungspsychologen:

- Bewusstsein um persönliche Einstellungen gegenüber sozial und kulturell unterschiedlichen Klientinnen und Klienten
- adäquates Wissen über unterschiedliche Kulturen und Gruppen
- Fähigkeit, auf die Kultur abgestimmte Interventionstechniken zu nutzen