

Call for Papers

Diversität Macht Inklusion: Kritisch-konstruktive Perspektiven des Managing Gender & Diversity

Einladung

zum **4. wissenschaftlichen Vernetzungstreffen** „Gender und Diversity Management“ in Österreich, der Schweiz und Deutschland

im Rahmen der Fach- und Fortbildungskonferenz

„Diversität Macht Inklusion: Wie lässt sich Diversity in Theorie und Praxis nutzbar machen?“

Diversity Power Inclusion: How to employ Diversity for Theory and Practice?“

vom 10.-12. Juni 2010 an der TU Dortmund

Diversity soll dazu geeignet sein, bisher minorisierte Gruppen in ökonomische Prozesse zu inkludieren und damit eine gesellschaftliche Emanzipation zu realisieren. Die fortbestehende mangelhafte Inklusion in politische und ökonomische Prozesse von Menschen z.B. mit Migrationshintergrund, mit Behinderungen oder mit nicht-traditionellen Lebensentwürfen erfordert deshalb eine fokussierte Umsetzung des Inklusionsgedankens in die verschiedenen gesellschaftlichen Systeme. Misslingt diese Inklusion aufgrund mangelnder Durchlässigkeit sozialer Systeme, stehen wesentliche Grundsätze der Zivilgesellschaft (sozialer Aufstieg und Teilhabe durch Engagement und Leistungsorientierung, Prinzipien demokratischer Willensbildung und Ressourcenverteilung) in Frage. So entsteht eine Skepsis gegenüber dem Konzept des Diversity Management, resultierend aus der Unzufriedenheit mit den nur schwer messbaren Erfolgen eines Diversity-Prozesses. Zu vermuten ist allerdings, dass der Ansatz von Diversity und Inklusion bedeutend voraussetzungsreicher ist, als viele veröffentlichte Positionen (wie z.B. Web-Auftritte, Diversity Corporate Design u.a.) dies oft nahe legen. Beansprucht der Diversity-Ansatz diese Prozesse der ökonomischen Teilhabe anzustoßen, sind Reflexionsprozesse über die notwendigen Voraussetzungen eine zentrale Bedingung.

Der Umgang mit Verschiedenheit setzt nach wie vor die Bewältigung und Überwindung von diskriminierenden Prozessen und Strukturen in Organisation und Gesellschaft voraus. Der Diversitydiskurs kreist um die Kernfrage, wie sich Unterschiede bzw. Differenzen oder Heterogenität im Sinne der potenziellen Nutzung von Vielfalt positiv erschließen lassen. Setzt man diese Vielfalt als mögliche Ressource voraus und setzt dort mit Blick auf theoretische, politische oder soziale Diskurse und Handlungsoptionen an, dann wird die Konstruktion von „otherness“ zu einem zentralen Aspekt. Allerdings bleibt auch dabei zu berücksichtigen, dass mögliche Inklusionsprozesse zunächst eine begrenzte Reichweite aufweisen, was dazu anregen sollte, sich mit als „fremd“ bezeichneten Irritationen konstruktiv auseinanderzusetzen. Zu hinterfragen sind daher gerade auch die latenten Wirkungen im Umgang mit Differenz, Heterogenität und Vielfalt.

Wir möchten deshalb für die folgenden Themenbereiche **ein Forum für Präsentationen & Performances**, Diskussionen und konstruktive Weiterentwicklungen des Diversity-Diskurses bieten. Der Gender-Aspekt ist dabei ein wesentlicher Ausgangspunkt der Überlegungen zu einem inklusiven Diversity-Konzept:

Managing Diversity: Partizipation als Inklusion

Diversitykultur setzt voraus, dass bisher gesellschaftlich minorisierte Gruppen neue Optionen der Gestaltung in gesellschaftlichen Prozessen erhalten. Die Analyse gegenwärtiger Diversity-Prozesse in Organisationen macht jedoch deutlich, dass meistens über den Inklusionsvorgang eine hohe Anpassungsleistung der „Anderen“ an monokulturelle Vorgaben erwartet wird. Die Verwechslung von Anpassungsleistung mit Inklusion lässt eher gegenteilige Prozesse als die mit Diversity intendierte Wertschätzung zum Zuge kommen. Inklusion wird dabei als aktive Partizipation im Sinne der Ein-Beziehung gedacht, die „das Andere“ politisch fordert und strukturell einbindet. Gehen wir davon aus,

dass Organisationen sich im Anschluss an interne Erfahrungen (Strukturen und Prozesse) verändern (können), ist es zwingend notwendig, eine aktive Partizipation und entsprechende Prozesse im Sinne eines Change-Managements zu kommunizieren. Die Erfahrungen zum Management dieser internen Kommunikations- und Partizipationsprozesse kann Gegenstand der Auseinandersetzungen sein. Gelingendes/ gelungenes Diversity-Management bedarf der aktiven Gestaltungsperspektiven und -optionen, will es nicht lediglich auf die kurzfristige Verwertung personaler Ressourcen reduziert werden. Daher ist zu fragen, welche Erfahrungen mit partizipativen Konzepten des Managing Diversity bereits gesammelt und welche Anforderungen und „next practices“ (Kruse) formuliert werden können.

Managing Diversity als Konfliktkultur

Der Anspruch, dominanzkulturelle gesellschaftliche Diskurse zu verändern, befördert mögliche Konflikte im Managing Diversity. Zumindest ist es wahrscheinlich, dass die befürchteten Konfliktkosten ein Grund für die zögernde Nutzung vorhandener diverser Potentiale sein können. Mangelnde Kompetenzen im Umgang mit Konflikten und die fehlende Kenntnis über die Möglichkeiten der produktiven Nutzung konfligierender Wahrnehmungen, Emotionen und Erfahrungen sind Anlass für Entwicklungsprozesse. Die Konsequenz wäre eine mögliche tiefenstrukturelle Veränderung organisationaler Kulturen und Prozesse, die das kulturelle System einer Organisation aus diskriminierenden Log-ics löst. Die tiefenstrukturelle Beobachtung von Organisation beschreibt die relativ häufig vorkommende Abspaltung bzw. Ausgrenzung der/ des Anderen und die Projektion des Unerwünschten auf Fremde(s) mit Nebenfolgen wie Schuldgefühlen, Depressionen und Aggressionen. Wir gehen davon aus, dass in Organisationen bisher selten diese Prozesse von Abwehr und Abwertung thematisiert werden. Nach wie vor erfolgt eine starke Kontrolle des Anderen über unbewusste, latente Prozesse der Stigmatisierung und Abwehr. Tiefenstrukturell sind diese Prozesse in Organisationen bekannt, die mit einer Unterscheidung gleichzeitig auch immer eine Hierarchisierung und Ausgrenzung verbinden – ohne dies jedoch öffentlich kommunizierbar zu machen.

Diese psycho- und soziodynamischen Prozesse, denen sich Personen und Organisationen im Managing Diversity ausgesetzt sehen, sind tiefgehend verankert und damit oft hemmend gegenüber Lern- und Entwicklungsanforderungen. Es geht um die Auseinandersetzung mit den latenten Anteilen in der Arbeit mit Diversity, Inklusion, Partizipation sowie um die Konfrontation mit möglichen, aber nicht bewussten Anteilen von Abwehr und Widerstand gegenüber den notwendigen Change-Prozessen. Dies bedeutet auch, dass nicht mehr demografische Differenzen in der Einführung von Diversity bedeutsam sind, sondern dass das Management von Ressourcen, Grenzen, Diskursen und Strukturen in ihrer historischen und sozialen Genese rekonstruiert und einem bewussten Umgang zugeführt werden kann.

Mit dieser Perspektive laden wir zur Präsentation von Proposals, Postern, Medienpräsentationen ein, die sich **konstruktiv mit der Exploration der Inklusion von „Otherness“ auseinandersetzen**.

Wir möchten explizit auf einer multidisziplinären Ebene den Diskurs fortsetzen, der seit 2007 in der Gender- und Diversityszene begonnen wurde. Bitte senden Sie Ihre Proposal oder Performancebeschreibungen bis spätestens 30. April 2010 an die u.a. Kontaktadressen. Ihr Beitrag sollte 20.000 Zeichen (exklusive Leerzeichen) nicht überschreiten.

Wir freuen uns über interessante und anregende Beiträge und Diskussionen!

Verena Bruchhagen und Dr. Iris Koall

Verena Bruchhagen Fakultät 12, Emil-Figge-Straße 50 44221 Dortmund verena.bruchhagen@fk12.tu-dortmund.de	Dr. Iris Koall Fakultät 13, Emil-Figge-Straße 50 44221 Dortmund iris.koall@tu-dortmund.de
---	--