

Diversity Management

Diversity bedeutet aus dem Englischen übersetzt Vielfalt und bezieht sich in sozialen Kontexten auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen. Relevante Faktoren sind insbesondere Alter, Geschlecht, ethnisch-kultureller Hintergrund, sexuelle Orientierung oder Behinderung. Betrachtet man Menschen aus dem Blickwinkel von Diversity, sieht man den Einzelnen nicht nur unter einem Faktor, sondern zieht zugleich die anderen Persönlichkeitsmerkmale hinzu, um seiner Individualität in ihrer Vielschichtigkeit gerecht zu werden.

Ein Diversity Management nimmt diese Diversität als etwas Normales an und versucht damit verbundene Chancen zu fördern sowie Konflikte aufgrund unterschiedlicher Perspektiven professionell zu lösen. Geprägt wurde dieser Begriff in der Wirtschaft, wo entsprechende Modelle der Personal- und Unternehmensführung dazu angelegt sind, um die Vielfalt in der Belegschaft für den Unternehmensgewinn nutzbar zu machen (vgl. Stuber, 2009).

Verschiedene Maßnahmen sollen hierzu im Betrieb ein offenes Klima erzeugen und Mitarbeiterinteressen berücksichtigen. Beispiele sind die Einrichtung von Gebetsräumen oder flexible Arbeitszeitmodelle. Bestandteil vieler Diversity Strategien ist daneben die Durchführung von Trainings für die Angestellten, um sie auf das Konzept „einzuschwören“. Ferner wird eine produktive Einbindung der verschiedenen Personen und Gruppen im Betrieb angestrebt, indem

z. B. in Arbeitsgruppen die Perspektive von Frauen oder Migranten für die Gestaltung der Werbung in der jeweiligen Zielgruppe genutzt wird.

Erfolgreiche Diversity Management Konzepte führen zu erhöhter Kreativität, Flexibilität, Problemlösungsqualität und Innovationsfähigkeit. Zudem können sich Vorteile hinsichtlich der Personalanwerbung und des Unternehmensimages ergeben.

Die Ansätze sind grundsätzlich auch auf den pädagogischen Kontext übertragbar (vgl. Kimmelman, 2010), wenngleich der Begriff dort noch sehr innovativ ist. Unternehmen mit einer Diversity Strategie beziehen in der Regel aber auch die Berufsausbildung mit ein. Dabei geht es weniger um Gewinn, sondern um Fragen der Chancengleichheit und Förderung individueller Potenziale beim Lernen. Ein relevantes Schlagwort hierzu ist das der Diversity Education (vgl. z. B. Leiprecht, 2009). Hier setzt man sich didaktisch innerhalb von Gruppen mit der Unterschiedlichkeit der einzelnen Mitglieder auseinander, statt in externen Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen weiterhin die Illusion von Homogenität aufrecht zu erhalten.

Dr. Nicole Kimmelman

Literatur

- Kimmelman, Nicole (2010): Cultural Diversity als Herausforderung der beruflichen Bildung. Aachen.
- Leiprecht, Rudolf (2009): Diversity Education - eine zentrale Orientierung von Managing Diversity im Bereich beruflicher Bildung. In: Kimmelman, Nicole (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Aachen S. 66–77.
- Stuber, Michael (2009): Diversity. Das Potenzial-Prinzip; Ressourcen aktivieren, Zusammenarbeit gestalten. Köln.