

CAS «DIVERSITY- UND GLEICHSTELLUNGSKOMPETENZ»

Diversity – Chance und Kompetenzfeld

Der Begriff der Diversity wurde nicht zuletzt unter dem Druck der demografischen Entwicklung zum Thema. Alltagserfahrungen treffen im Weiterbildungsstudiengang auf aktuelles Wissen. **Von Prof. Dr. Nathalie Amstutz**

Seit Daten zur demografischen Entwicklung Teil der medialen öffentlichen Aufmerksamkeit sind, wird in einem Atemzug der Begriff «Diversity» als eine Lösungsperspektive genannt. «Diversity» bedeutet Vielfalt und bezeichnet konkreter personelle Vielfalt hinsichtlich Geschlecht, Alter, Behinderung, sozialer und kultureller Herkunft oder sexueller Identität. Der Begriff ist dabei, sich in verschiedenen Fachbereichen von Politik, Wirtschaft, Bildung, Gesundheit und Kultur zu etablieren. Er gewinnt insbesondere an Bedeutung im Personalmanagement, in der Organisationsentwicklung und im Marketing. Ebenso spielt er eine zunehmend wichtige Rolle in der Ausarbeitung von politischen und kulturellen Projekten.

Herausforderungen

Aufgrund der Alterung der westlichen Gesellschaften werden künftig Engpässe auf dem Arbeitsmarkt prognostiziert. Dies betrifft heute schon einzelne Branchen wie das Gesundheitswesen oder die IT, aber auch zahlreiche andere Fach- und Führungspositionen werden mit den Pensionierungswellen der Babyboomers zu besetzen sein. Es geht nun darum, Vielfalt wertzuschätzen und die aufgrund verschiedener Lebenslagen gemachten Erfahrungen als Potenziale wahrzunehmen und zu nutzen. Dadurch versprechen sich Unternehmen Zugang zu neuen Kompetenzen und Wettbewerbsvorteile bei der Rekrutierung. Diversity verfolgt sowohl ökonomische wie auch gleichstellungsorientierte und organisationskulturelle Ziele. Es geht darum, Chancengleichheit sicherzustellen. Die Mitglieder von Organisationen teilen meist ein ausgeprägtes Gerechtigkeitsverständnis. Von Führungskräften werden ein kompetenter Umgang und ein effektiver Einsatz für tatsächliche Chancengleichheit erwartet. Diese ermöglicht erst tatsächliche Loyalität und das Vertrauen der Mitarbei-

tenden. Dies geht auch in Richtung des dritten Treibers von Diversity in Organisationen, der Entwicklung der Organisationskultur. Wie hält die Organisationskultur Schritt mit Modernisierungsanforderungen? Wo und wie gestalten sich Hürden? Was hält eine internationale Belegschaft zusammen?

Im Alltag

Diese Fragen stellen sich auch für eine Stadt, wenn auch anders, wie Nadine Wenger (s. Porträt) feststellt: «Bern hat eine heterogene Bevölkerung. Bei der Arbeit zur Gleichstellung von Frau und Mann ist es wichtig, Vielfalt mitzudenken. Mit Personen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft, unterschiedlicher religiöser Ausrichtung, mit oder ohne Behinderung etc. sind Gleichstellungsfragen differenziert zu stellen: Was bedeuten sie bei den verschiedenen Merkmalen beispielsweise hinsichtlich Bildungsrucksack, Bildungschancen und Arbeitsmarkt?» Nadine Wenger braucht in ihrer Arbeit sowohl Organisationswissen wie fundierte Rechtsgrundlagen und eine Sensibilität für Mehrfachdiskriminierungen. Emanuel Wüthrich hält fest: «Es ist bisher viel Halbwissen vorhanden, vieles wird deklariert, aber eine konkrete Umsetzung ist erst in Ansätzen da. Anregung zur Selbstreflexion und strategisch geschick-



Emanuel Wüthrich (37), Dozent und Nadine Wenger (36), Projektleiterin bei einer Fachstelle

Emanuel Wüthrich, der diplomierte Sozialarbeiter FH und Erziehungswissenschaftler (MSc Universität Fribourg) ist Projektverantwortlicher für Berufsreformen am Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB und dort auch Koordinator des Gender Equality Management. Er ist beim EHB zudem als Dozent für Berufspädagogik angestellt und hat Lehraufträge an der Universität Fribourg und der Pädagogischen Hochschule Bern. Den CAS «Diversity- und Gleichstellungskompetenz» an der Fachhochschule Nordwestschweiz schloss er vor eineinhalb Jahren ab. Sein nächstes Ziel: «Ich will den CAS in Hochschuldidaktik an der Universität Fribourg abschliessen.»

Nadine Wenger ist Sozialanthropologin und arbeitet derzeit als Projektleiterin der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern. Nach ihrer Erstausbildung zur Lehrerin und der späteren Tätigkeit im Bereich Integration bei der Caritas Bern sowie am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung an der Universität Bern führte ihr Weg an ihre heutige Stelle in der öffentlichen Verwaltung. Ihr nächstes Ziel: «Ich möchte den CAS 'Diversity- und Gleichstellungskompetenz' erfolgreich abschliessen und die neu erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen in der Praxis umsetzen und anwenden.»

tes Nutzen von institutionellem Know-how sind der Schlüssel für eine wirksame Umsetzung.»

Lernen aus Erfahrungen

Je nach Bereich ist von Diversity-Politik oder von Diversity-Management die Rede. Die Konzepte sind in der Schweiz relativ jung und offen für Weichenstellungen. Weiterbildungen zu Diversity-Management und Diversity-Politik können vielleicht nicht umfassend sein. Sie können aber an bestehenden Kompetenzen und theoretischem Wissen anknüpfen und einen stringenter theoretischen Rahmen sowie

konkrete Handlungsmöglichkeiten anbieten. Dabei machen Teilnehmende von entsprechenden Weiterbildungen einen wesentlichen Teil der Kompetenz aus. Auch hier ist Diversity hochzuhalten und bestehendes Wissen zu nutzen, um gemeinsam mit neuen Methoden und Projekten Diversity-Ziele und -Konzepte weiter zu erfinden.

Nathalie Amstutz ist Dozentin an der Hochschule für Wirtschaft, FHNW. Sie leitet in einem Team gemeinsam mit der ZHAW, der Universität Basel und der Humboldt-Universität zu Berlin den CAS «Diversity- und Gleichstellungskompetenz». Informationen dazu: www.diversityundgleichstellung.ch