

Verena Bruchhagen – Kirsten Hack – Iris Koall – Gisela Steenbuck

Frauenstudien der Universität Dortmund

Entwicklungslinien, Perspektiven und das Projekt „Managing Gender & Diversity“

Die Idee für ein kontinuierliches Weiterbildungsangebot für Frauen entstand nach dem ersten Frauenforum im Revier 1979. Ein spezifisches, an Emanzipations- und Qualifizierungsinteressen orientiertes wissenschaftliches Angebot wurde entwickelt, dem die traditionellen Bildungseinrichtungen nicht entsprechen konnten oder wollten. Die Orientierung auf (neue) Themen, die Frauen diskutieren, erarbeiten und erforschen wollten, erforderte ein Curricular wie ein methodisch-didaktisch besonders zugeschnittenes (Weiter-)Bildungsangebot. Mit dem Beginn der FRAUENSTUDIEN wurde daher eine allgemein qualifizierende wissenschaftliche Weiterbildung geschaffen, die zunächst an der besonderen Lebens- und Arbeitssituation von Frauen, insbesondere an den steigenden Anforderungen an Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ansetzte.

Konzeptionelle Leitgedanken

Vor dem bildungspolitischen Hintergrund der Forderung nach „sozialer Öffnung der Hochschule“ zielte der Leitgedanke der FRAUENSTUDIEN darauf, auch nicht-formal erworbene Qualifikationen als (weiter)bildungsrelevant geltend zu machen. Kompetenzen und Erfahrungen aus der ehrenamtlichen Arbeit, sowie Qualifikationen und Kompetenzen aus Haus- und Familienarbeit galten somit auch als Kriterium für die Zulassung zu universitärer Weiterbildung. Dies war besonders in den 80er bis in die 90er Jahre für das Ruhrgebiet mit seiner Montanstruktur und der

einseitigen Förderung von männerorientierter Erwerbsarbeit eine wichtige bildungspolitische Dimension.

Verwertbarkeit

Viele Teilnehmerinnen nutzen die FRAUENSTUDIEN als berufliche Zusatzqualifikation, Umorientierung oder niveauvolle Vorbereitung auf einen Wiedereinstieg. Persönlichkeitsbildung, fachliche Qualifizierung und politische Bildung fließen im FRAUENSTUDIEN – Konzept zusammen und ermöglichen vielseitige Verwertungsmöglichkeiten. Absolventinnen der FRAUENSTUDIEN arbeiten in den unter-

schiedlichsten Bereichen von Politik, Erwachsenenbildung, Kultur und anderem mehr. Heute ist durch Ausdifferenzierung vieler Praxisfelder in der Frauenarbeit – die Gleichstellungsarbeit sei hier nur als ein Beispiel genannt – ein dezidierter Bedarf an professionellem Gender-Know-How entstanden. Gefragt ist eine systematisch reflektierte Professionalität in Bezug auf Grundlagen, Konzeptionen und Anwendungsmöglichkeiten geschlechterrelevanter Fachlichkeit. Für viele Professionsfelder sind diese spezifischen Kenntnisse mittlerweile vorausgesetzt.

Theorie-Praxis-Verbindung

Die enge didaktische Verknüpfung von Theorie und Alltags- und Berufspraxis stellt ein Qualitätsmerkmal der FRAUENSTUDIEN dar. Die Wissenschaft wird zur systematischen und kritischen Reflexion bisheriger Praxis der Geschlechter und zur Entwicklung alternativer Konzeptionen und Strategien genutzt. Die zahlreichen Kooperationen mit Einrichtungen und Institutionen der Frauenarbeit und der Gleichstellungspraxis sowie die Orientierung auf aktuelle Diskurse und Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung ermöglichen die Einbindung aktueller gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Entwicklungen und Diskussionen.

Zum Studium

Selbstorganisation und erwachsenengerechtes Lernen sind wichtige Voraussetzungen für das Studieren in einem offenen Curriculum. Das Studienangebot hat sich über die Jahre merklich erweitert. Die Angebote gliedern sich in die übergeordneten Schwerpunkte Theorie – Praxis – Methoden und ermöglichen die Teilnahme an unterschiedlichen Fachdisziplinen von der Soziologie, Psychologie, Politikwissenschaft über die Erziehungswissenschaft bis zur Raumplanung (um nur einige zu nennen). Auch die Gruppe der Teilnehmerinnen der FRAUENSTUDIEN hat sich verändert. Zum einen ist die Anzahl derer, die bereits über eine qualifizierte Erstausbildung verfügen, ständig gewachsen. Die Motivation zur Aufnahme dieses Studiums zeigt sich zum andern auch bei jüngeren Frauen, die das Angebot der FRAUENSTUDIEN als spezialisierende Zusatzqualifizierung zu ihrer Erstausbildung hinzunehmen. Die Teilnehmerinnen erhalten nach erfolgreichem

Abschluss des Studiums von der Universität Dortmund das Zertifikat „Referentin für Frauenfragen in Bildung, Kultur und Politik“

FRAUENSTUDIEN heute

sind ein systematisch aufgebautes, wissenschaftsorientiertes Studienangebot zur Qualifizierung für Tätigkeiten in der emanzipatorischen Frauenarbeit und der Gender-Praxis. Das Angebot der Lehrveranstaltungen ist teilweise für Regelstudentinnen und -studenten geöffnet. Die FRAUENSTUDIEN sind damit stärker in den gesamtuniversitären Bereich integriert. Die wissenschaftliche Leitung obliegt Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel. Das Profil der FRAUENSTUDIEN hat sich über die Jahre erweitert ohne den Bezug zu seinen bildungs- und frauenpolitischen „Wurzeln“ verloren zu haben. Ziel ist nach wie vor die qualifizierte Weiterentwicklung eines Angebots wissenschaftlicher Weiterbildung in der Konzeption einer geschlechtergerechten und geschlechterrelevanten Professionalisierung.

Mit dem erfolgreichen Fortbildungsangebot „Managing Gender and Diversity“ sind neue wissenschaftliche Entwicklungen, fachliche Schwerpunktsetzungen und Vernetzungen auf den Weg gebracht worden, die sowohl für die Geschlechterforschung, wie für die Praxis der wissenschaftlichen Weiterbildung neue Impulse setzen. Managing Gender & Diversity ist ein Weiterbildungsangebot, das die Frauenstudien der Universität Dortmund in Kooperation mit dem Institut Kirche und Gesellschaft / Iserlohn entwickelt haben.

Das Thema Managing Diversity entstammt der us-amerikanischen Gleichstellungsdiskussion und wird als Konzept zur Bewältigung sozialer Unterschiede (des Geschlechtes, Alters, der sozialen Herkunft, Ethnie und Religion) in Organisationen bereits erfolgreich angewendet. Managing Diversity hat keine explizite gesetzliche Grundlage, wie beispielsweise die Programme zur Chancengleichheit der „Affirmative Action“ in den USA, sondern ist das Ergebnis einer normativen Übereinkunft innerhalb der Unternehmen zur Ermöglichung von diskriminierungsfreien Arbeitssituationen.

Beachtenswert für die Übertragbarkeit des us-amerikanischen Managing Diversity auf europäische Kontexte ist jedoch, dass die Antidiskriminierungs-idee gesetzlich eingebunden und damit einfor-

derbar ist. Daraus resultiert eine Wirtschaftlichkeit der Investitionen in Diversity Initiativen für Unternehmen, was erheblich zu der Verbreitung der Diversity-Idee in den USA beigetragen hat. Die Rentabilität sozialer Investitionen ergibt sich für die Unternehmen zum einen durch die Risikominimierung bzw. Vermeidung möglicher kostspieliger individueller Klagen auf Beseitigung von Diskriminierung, zum anderen wird durchaus ein Effizienzsteigerung durch die Kreativität und Anpassungsfähigkeit einer heterogenen Mitarbeiterschaft konstatiert. Interessanterweise lässt dies den Aktienwert der Unternehmen steigen und bildet die funktionale Basis einer normativen Orientierung des Managing Diversity in Unternehmen. Die deutsche Diskussion zu der Integration von gesellschaftlichen Minoritäten erfolgt noch in wesentlich geringerem Umfang, als dies in den multikulturellen Einwanderungsländern erforderlich geworden ist. Verzögernd wirkt eine konservative Diskussion um „deutsche Leitkultur“ bzw. „Lebenslüge Multikulturalität“ so Merz und Merkel (CDU) im Herbst 2000, die immer noch auf einen Anspruch verweist, eine eindeutig erkennbare Idee von deutscher Kultur durchsetzen zu wollen. Diversity kann auch als Semantik bezeichnet werden, die sich auf vielfältige Diskussionen über gesellschaftliche Veränderungsprozesse bezieht und sich von der Lei(d)tkulturdebatte verabschiedet. Das Reden über Diversity fordert dazu auf, die bereits bestehend und sicherlich auch funktionale Vielfalt von Menschen und Lebensstilen zu beobachten und darüber zu reden.

... und was Diversity nicht ist:

Managing Diversity ist keine Konzept, das jetzt und gleich eine gesellschaftlichen Veränderung von Dominanzverhältnissen bewirkt. Sondern es setzt eher auf die langfristigen und zähen Prozesse der Förderung von organisationaler Toleranz und Offenheit. Es ist jedoch intendiert, dass die Veränderungen der sozialen Beziehungen in Profit- und Non-Profit-Organisationen auf bestehende gesellschaftliche Dominanzverhältnisse einwirken können. Managing Diversity hat nicht die gezielte Reichweite von Konzepten zur Herstellung von Chancengleichheit oder die Demokratisierungsidee der gegenwärtigen Diskussionen zum Gender

Mainstreaming. Managing Diversity beruht auf der Idee, dass hochqualifizierte personale Ressourcen knapp sind, und dass das Management und die organisationale Struktur sich verändern können. Das geschieht durchaus im Rahmen von zunehmender Individualisierung und Entsolidarisierung von Gesellschaften.

Das Weiterbildungsprogramm Managing Gender & Diversity des Projektes DiVersion setzt sich zum Ziel, die Führungskräfte und Mitarbeitenden zum bewußten Umgang mit sozialen Differenzen in Organisationen zu befähigen und die eigenen – zumeist impliziten – Werte in der Konstruktion von „Normalität“ zu reflektieren. Dabei werden alltägliche Kommunikationsstile und handlungsleitende Annahmen einer Revision unterzogen (Höher 2002). Das Zulassen von Verschiedenheit und ein Konfliktmanagement sind demnach Voraussetzungen für die Kreativität einer lernenden Organisation (Bruchhagen 2002). Das Abweichende, Fremde wird als Chance für das Nachdenken über alltägliche Normalitäten und als Impuls für Innovationen genutzt. Das Ziel ist die „transkulturelle Organisation“. In ihr gilt Diversität nicht als problematisch, sondern wird als positives Potenzial anerkannt. Vielfalt zu managen bedeutet, kulturelle Vielfalt zu benennen, zu verstehen, zu moderieren, zu akzeptieren und zu vernetzen.

Managing Diversity eröffnet daher ebenfalls eine Perspektive für die bisherige Gleichstellungsdiskussion. Angenommene geschlechtsspezifische Unterscheidungen im Sozial- oder Führungsverhalten von Männern und Frauen können im Rahmen eines Diversity-Konzeptes thematisiert, reflektiert und genutzt werden. Aber sie können auch relativiert und harmonisiert werden – was je nach Interesse des Betrachters / der Betrachterin von Vorteil oder Nachteil sein kann. Managing Diversity verlässt die Idee des Zwangs durch Gesetze und Frauenförderrichtlinien und setzt auf Evolution der Kultur im Unternehmen. Das Weiterbildungsangebot des Projektes „DiVersion“ des Institutes Kirche und Gesellschaft und der Frauenstudien der Universität Dortmund ist ein systemtheoretisch begründetes Trainingsangebot zum Erlernen der Fähigkeiten des Managing Diversity – in dem der Genderthematik eine wesentliche Bedeutung zukommt. Dabei geht es um den Einsatz von Instrumenten und

Übungen sowie um die Vermittlung theoretischer Grundlagen, die ein Managing Diversity in Organisationen entwickeln helfen.

Das modular organisierte Weiterbildungsangebot „Managing Gender & Diversity“ bietet an, Orientierungswissen und Handlungsinstrumente zur Bewältigung sozialer Unterschiede in Organisationen zu entwickeln. Diversity in der Organisation bezieht sich auf die Unterschiede der Menschen als Mitarbeiter oder Kunden und kann recht allgemein nach den Kriterien von Geschlecht, Alter, Ethnie, Hautfarbe, Religion, sozialer Schicht, Lebensstil u.a. skizziert werden. Diversity in Organisationen bedeutet, dass jeder Mensch mit seinen charakteristischen, persönlich veränderlichen und unveränderlichen, organisationalen und institutionellen Bedeutungen zum Bestandteil von Organisationen in Verwaltung und Unternehmen wird. Eine Herausforderung ist, dass die meisten deutschen Organisationen als monokulturell bezeichnet werden können: Der „normale“ Angestellte ist weiß, männlich, heterosexuell und mittleren Alters. Anders zu sein wird leicht mit minderwertig gleichgesetzt („nur Frau“, „noch zu jung“, „schon zu alt“, Ausländer...). Vielfalt wird oftmals als Bedrohung für das effektive Funktionieren der Organisation empfunden. Der Alltag von Gleichstellungsbeauftragten besteht z.T. darin die Abweichungen von Arbeitsbedingungen und Kultur der „männlichen Normalangestellten“ in der Organisation sichtbar und nutzbar zu machen und Alternativen durchzusetzen. Die Praxisrelevanz des Projektes ist durch die langjährigen Erfahrungen der beiden Partnerinstitutionen im Bereich der universitären Weiterbildung, der Frauen- und Geschlechterforschung, sowie die praktischen Erfahrungen im Bereich der Frauenbildung und Frauenprojektarbeit gewährleistet.

DiVersion arbeitet unter anderem an der Fähigkeit der MitarbeiterInnen für Ihre sozialen Kontexte die Heterogenität in ihren jeweiligen Organisationen nutzbar zu machen. Dabei werden die folgenden Ebenen systemisch bearbeitet:

- Reflexion eigener Werte, Prägungen, Handlungsmuster der Beteiligten und ihre Bedeutung für die Organisation (Kognition/Emotion)
- Wahrnehmung und Zulassen von Verschiedenheit in der Gruppe oder Orga-

nisation sowie von Verbindendem und Gemeinsamkeiten (Beobachten)

- Entwickeln von Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit (Handeln)

Ziel ist es, die Fähigkeiten zum Umgang mit Verschiedenheit zu entwickeln, indem

- Kenntnisse über die Funktionsweisen von Organisationen vermittelt werden, indem zum einen geschlechterhomogene Kontexte in ihren Erstellungsbedingungen erläutert werden und zum anderen die Möglichkeiten ihrer Deonstruktion verdeutlicht werden (Modul A),
- die Kenntnisse über die Herkunft und Entwicklungslinien des us-amerikanischen Konzeptes „Managing Diversity“ vermittelt werden und für Team- bzw. Gruppenprozesse ein Verständnis für Unterschiedlichkeit erlernt werden kann (Modul B),
- interkulturelle Kompetenz als Fähigkeit zur Interaktion zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund entwickelt wird, mit dem Ziel Unterschiede zu überbrücken und Missverständnissen vorzubeugen (Modul C),
- transkulturelle Kompetenz entsteht, als Fähigkeit zum *gemeinsamen* Schaffen von etwas Neuem jenseits ethnischer, sozialer oder geschlechtsspezifischer Unterscheidungen (Modul D),
- die Bereitschaft und die Fähigkeit entwickelt wird, die Konflikte der Verschiedenheit zu erkennen, zu analysieren und zu entscheiden (Modul E).

Das modular organisierte Weiterbildungsangebot enthält damit je vier Theorie- und Trainingseinheiten sowie ein Supervisionsangebot, und ermöglicht die verschiedenen Aspekte des kognitiven und emotionalen Erlernens von Diversity zu erfahren. In den Theoriemodulen zu den Themen Gender und Organisation, Managing Diversity, Management des Sozialen, Kommunikation, Konflikt und Geschlecht werden sowohl Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung als auch der sozialen Konstruktion von Gender und Fremdheit bearbeitet. Die Trainingseinheiten sind als Awareness-Training (Schulung von Achtsamkeit, Selbstreflexion und Aufmerksamkeit) und Skill-Building-Training (Verhaltenstraining) konzipiert. Die ergänzende Supervision reflektiert die sozialen Prozesse der Menschen in Organisationen und ermöglicht

somit eine Verantwortlichkeit für die Gestaltung des Diversityprozesses zu entwickeln. Die Gruppensupervision orientiert sich an gruppenspezifischen Aspekten der Herstellung von Homogenität (Gruppenidentität als Normierung; Konstitution des sozialen Raumes durch Abgrenzung / Ausgrenzung; als Identifikation / Deidentifikation; Entwicklung von der Rivalität bzw. Konkurrenz zum Wettbewerb) und bearbeitet den Weg zu Heterogenität (Kulturproduktion statt Kulturdominanz, Partizipation statt Unterordnung). Dabei werden personale und organisationale Aspekte der Ermöglichung von Diversity interdependent gesehen.

Als wesentlich für die erfolgreiche Durchführung des Weiterbildungsangebotes hat sich die Kooperation zwischen UnternehmensberaterInnen, TrainerInnen und WissenschaftlerInnen erwiesen. Kooperierende OrganisationsberaterIn ist z.B. Angelika Plett (MitteConsult/ Berlin), die seit Anfang der 90er Jahre mit dem Thema Managing Diversity befasst ist. Sie arbeitet heute verstärkt mit Teams und Organisationen im Profitbereich (unter Einbeziehung des Ansatzes der „Lernenden Organisation“). Auf der Basis interkultureller Bildung in der Anti-Rassis-

mus-Arbeit entwickelte sie ihre eigene Vorgehensweise zur Anwendung des Diversity-Audits in Organisationen. Die Ausbildungen bei renommierten us-amerikanischen Diversity-TrainerInnen Gardenzwartz & Rowe sowie bei Charles Hampton Turner unterstützten ihre Professionalisierung als Diversity-Trainerin. Mit Genehmigung von Gardenzwartz & Rowe wendet sie das amerikanische Trainingsmaterial – bezogen auf deutsche/europäische Verhältnisse – an. Im Rahmen von DiVersion ist sie als Trainerin sowie als Referentin und Mitveranstalterin der Konferenzen tätig.

Am 13./15. Juni 2002 wird mit einer Fachtagung, die sich u.a. mit dem Theorie-Praxistransfer des Managing Diversity, dem Genderaspekt, sowie den amerikanischen und niederländischen Wurzeln des Diversitykonzeptes befassen wird, der zweite Kursdurchgang eröffnet. Direkt im Anschluss an die Tagung bietet am 16. Juni 2002 ein Workshop mit Anita Gardenzwartz und Lee Rowe, Portland / USA (beide Trainerinnen arbeiten seit ca. 15 Jahren in den USA erfolgreich mit ihrem Konzept des Diversitymanagements) eine gute Gelegenheit die Ressourcen und Herausforderungen des Diversity-Trainings zu erfahren.

DiVersion: Managing Gender & Diversity – Termine 2002/2003

Module	Grundlagen	Anwendung	
		Gender & Organisation	
A	Entwicklungen, Entscheidungen und Netzwerktheorien Dr. Iris Koall Dieter Rothardt 24./25.1.2003	Gendernetworking Verena Bruchhagen, N.N. 13. / 14. 12. 2002	Gendermainstreaming und Gendertraining Anne Werthmann, N.N. 11./12.7.2003
		Managing Diversity	
B	Managing Diversity Entwicklungslinien und Anwendungsmöglichkeiten Dr. Iris Koall Dieter Rothardt 15. / 16. 11. 2002	Diversity-Training Kulturelle Identität und Kooperation Angelika Plett Fritz Schütte 21. / 22. 09. 2002	
		Management des Sozialen	
C	Interkulturelle Kompetenz in Systemen Verena Bruchhagen Dr. Iris Koall 28./29.3.2003	Methoden zur Entwicklung interkultureller Kompetenz Friederike Höher, Stefan Schmidt (angefragt) 21./22.02.2003	Das Fünf-Kulturen-Spiel Simulation zur Förderung interkultureller Kompetenz Friederike Höher Anne Werthmann 19./20.9.2003
		Konflikt und Organisation	
D	Kommunikation, Kultur und Geschlecht Dr. Michaela Judy Verena Bruchhagen 6./7.11. 2003	Konfliktmoderation und Mediation Friederike Höher, N.N. 16./17.5.2003	

Kontakt und Information:
DiVersion im Sekretariat des Institutes Kirche und Gesellschaft bei: Viola Schwarzrock, v.schwarzrock@kircheundgesellschaft.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub

universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/73716

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20210108-181724-8



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.