

Beate Aschenbrenner-Wellmann  
Lea Geldner

# **Diversität in der Sozialen Arbeit**

Theorien, Konzepte, Praxismodelle

Verlag W. Kohlhammer

# Inhalt

Einleitung .....	11
<b>Teil I: Von den klassischen Differenzkategorien zu Bedeutungsdimensionen und Ebenen der Diversität – die Entwicklung eines analytisch-reflexiven Modells</b>	
Einleitung Teil I .....	17
<b>1 Rahmenbedingungen der Diversität .....</b>	<b>19</b>
1.1 Diversität in der Sozialen Arbeit .....	19
1.2 Ambivalenz und Vielfalt in der Postmoderne .....	24
<b>2 Lesarten und Bedeutungsdimensionen von Diversität .....</b>	<b>27</b>
2.1 Begriffsannäherungen .....	27
2.1.1 Diversität im angloamerikanischen Raum mit Fokussierung auf Managing Diversity (MD) .....	28
2.1.2 Diversitäts-Mainstreaming im deutschsprachigen Raum .....	32
2.1.3 Diversität außerhalb des ökonomisch-organisatorischen Kontexts: machtsensible Diversitätsansätze im Kontext des Sozialen .....	34
2.2 Bedeutungsdimensionen .....	38
2.2.1 Diversität als Unterschiede und Gemeinsamkeiten (deskriptiv-klassifizierende Bedeutungsdimension) ...	39
2.2.2 Diversität im Anerkennungs- und Gerechtigkeitsdiskurs (normativ-regulierende Bedeutungsdimension) ..	41
2.2.3 Diversität als Chance oder Belastung (evaluative Bedeutungsdimension) .....	45
2.2.4 Diversität und soziale Ungleichheit (ungleichheitskritische Bedeutungsdimension) .....	47
2.2.5 Diversität und gesellschaftlicher Zusammenhalt (integrationspolitische Bedeutungsdimension) .....	50
2.2.6 Diversität als Lehr- und Lernherausforderung (didaktische und entwicklungsbeeinflussende Bedeutungsdimension) .....	55
2.3 Exkurs: Notwendigkeit einer intersektionalen Betrachtung von Diversität .....	59

<b>3</b>	<b>Der Umgang mit Diversität auf verschiedenen Analyse-Ebenen</b>	<b>61</b>
3.1	Die Ebene des Individuums .....	62
3.2	Die Ebene der Gruppe .....	64
3.3	Die Ebene der Organisation .....	67
3.4	Die Ebene des Sozialraums .....	69
3.5	Die Ebene der Gesellschaft .....	72
<b>4</b>	<b>Anerkennende Strategien und Praxen des Umgangs mit Vielfalt</b>	<b>77</b>
4.1	Beobachtung, Minimierung, Akzeptanz, Maximierung .....	77
4.2	Ambivalenz-Kontrolle und Ambivalenz-Akzeptanz .....	80
4.3	Dekonstruktive Perspektiven .....	82
4.4	Die Bedeutung der ungleichheits- und struktursensiblen Haltung im Anerkennungsdiskurs .....	85
4.5	Kritisch-reflexive Haltungen als Voraussetzung für erfolgreiche Praxen .....	86
<b>5</b>	<b>Grenzen der Vielfalt – Die Funktionsweisen von Ausgrenzungs- mechanismen und Soziale Arbeit als Grenzgängerin</b> .....	<b>89</b>
<b>6</b>	<b>Zwischenfazit</b> .....	<b>93</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>94</b>
<b>Teil II: Vom interkulturellen zum diversitätsorientierten Lernen mit heterogenen Gruppen – fokussiert am Beispiel der Gemeinwesenarbeit (GWA)</b>		
	<b>Einleitung Teil II</b> .....	<b>105</b>
	<b>Teil A: Theorie</b> .....	<b>107</b>
<b>8</b>	<b>Begriffsannäherungen</b> .....	<b>108</b>
8.1	Interkulturalität .....	108
8.2	Vom Interkulturellen zum Diversitätsorientierten Lernen ...	114
	<b>Teil B: Theorie und Praxisverknüpfung</b> .....	<b>118</b>
<b>9</b>	<b>Zentrale Themenfelder des Interkulturellen und Diversitäts- orientierten Lernens</b> .....	<b>119</b>
9.1	Von der Interkulturellen Kompetenz zur Diversitäts- kompetenz .....	119
9.2	Interkulturelle und diversitätsorientierte Haltung .....	127
9.3	Partizipation und Teilhabe .....	131
9.3.1	Partizipation .....	131
9.3.2	Teilhabe .....	134
9.4	Interkulturelle Begegnungen und Kommunikation .....	136

9.5	Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel des Anti-Bias-Ansatzes .....	139
<b>Teil C: Praxis .....</b>		<b>144</b>
<b>10</b>	<b>Interkulturelles und Diversitätsorientiertes Lernen am Beispiel der Gemeinwesenarbeit (GWA) .....</b>	<b>145</b>
10.1	Annäherung an den Terminus Gemeinwesenarbeit (GWA) ..	145
10.2	Chancen und Herausforderungen im heutigen Gemeinwesen .....	149
10.3	Interkulturelles und Diversitätsorientiertes Lernen in der Gemeinwesenarbeit (GWA) .....	152
10.3.1	Ebene der Fachkräfte .....	152
10.3.2	Strukturelle Ebene .....	153
10.3.3	Mesoebene im Gemeinwesen am Beispiel öffentlicher Räume .....	154
10.3.4	Beispiel zur Durchführung einer interkulturellen und diversitätsorientierten Lerneinheit .....	156
<b>11</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>169</b>
<b>Teil III: Diversität in Organisationen – Ein Change-Prozess von der Monokultur zur Inklusiven Diversität</b>		
<b>Einleitung .....</b>		<b>177</b>
<b>12</b>	<b>Ausgangslage und Zielsetzung .....</b>	<b>179</b>
<b>Teil A: Theoretische Grundlagen .....</b>		<b>182</b>
<b>13</b>	<b>Begriffsannäherung Diversität im Kontext von Organisationen</b>	<b>183</b>
<b>14</b>	<b>Zentrale Indikatoren der Organisationsentwicklung .....</b>	<b>188</b>
14.1	Organisationskultur .....	188
14.2	Führungskraft .....	193
14.3	Individuum und Team .....	196
<b>15</b>	<b>Diversität in Organisationen .....</b>	<b>202</b>
15.1	Wieviel Vielfalt braucht eine Organisation? .....	202
15.2	Diversitätsmanagement (DiM), Managing Diversity (MD) oder Diversitäts-Mainstreaming? .....	205
<b>16</b>	<b>Begriffsannäherung zu Resonanz in Bezug auf Diversität und Organisationen .....</b>	<b>213</b>
16.1	Resonanz als Beziehungsmodus .....	213

16.2	Resonanzachsen, Resonanzräume und Resonanzdrähte in ihre Wechselwirkung .....	215
16.3	Resonanzperspektive als abschließende Form des Change-Prozesses .....	218
17	<b>Zusammenfassende Bewertung des bisherigen Forschungsstands und Konzeption des Change-Prozesses »Von der Exklusiven über die Integrative zur Inklusiven Diversität« .....</b>	<b>223</b>
<b>Teil B: Forschungsteil: Change-Prozesse in Non-Profit-Organisationen (NPOs) .....</b>		<b>227</b>
18	<b>Forschungstheoretischer Rahmen .....</b>	<b>228</b>
18.1	Forschungsdesign .....	228
18.2	Empirische Erhebung .....	230
18.3	Auswertungsstrategie .....	233
19	<b>Ergebnisse der empirischen Forschung .....</b>	<b>235</b>
19.1	Phasenmodell der Organisationskultur: Zusammenfassende und strukturierte Darstellung der Interviewinhalte .....	235
19.2	Phasenmodell der Diversität: Zusammenfassende und strukturierte Darstellung der Interviewinhalte .....	243
19.3	Phasenmodell der Resonanzausprägung: Zusammenfassende und strukturierte Darstellung der Interviewinhalte .....	251
19.4	Überprüfung der Hypothesen des Change-Prozesses .....	258
19.5	Chancen und Herausforderungen von Vielfalt in Organisationen .....	268
<b>Teil C: Schlussbetrachtung .....</b>		<b>273</b>
20	<b>Überlegungen zu einem Auditierungsverfahren für den Change-Prozess von Vielfalt in Organisationen .....</b>	<b>274</b>
21	<b>Fazit und Ausblick .....</b>	<b>277</b>
22	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>280</b>
<b>Anhang</b>		
<b>Tabellen- und Abbildungsverzeichnis, Abkürzungsverzeichnis .....</b>		<b>289</b>
	Tabellenverzeichnis .....	289
	Abbildungsverzeichnis .....	289
	Abkürzungsverzeichnis .....	290
<b>Anlagen .....</b>		<b>291</b>
	Anlage 1: Indikatorenkatalog Kulturphasen .....	292

---

Anlage 2: Indikatorenkatalog Diversitätsausprägung .....	294
Anlage 3: Indikatorenkatalog Resonanzausprägung .....	296
Anlage 4: Überarbeiteter Indikatorenkatalog Organisationskultur ..	298
Anlage 5: Überarbeiteter Indikatorenkatalog Resonanzausprägung	300