

Inhalt

Einleitung	11
Teil I: Von den klassischen Differenzkategorien zu Bedeutungsdimensionen und Ebenen der Diversität – die Entwicklung eines analytisch-reflexiven Modells	
Einleitung Teil I	17
1 Rahmenbedingungen der Diversität	19
1.1 Diversität in der Sozialen Arbeit	19
1.2 Ambivalenz und Vielfalt in der Postmoderne	24
2 Lesarten und Bedeutungsdimensionen von Diversität	27
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

3	Der Umgang mit Diversität auf verschiedenen Analyse-Ebenen	61
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
4	Anerkennende Strategien und Praxen des Umgangs mit Vielfalt	77
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
5	Grenzen der Vielfalt – Die Funktionsweisen von Ausgrenzungs- mechanismen und Soziale Arbeit als Grenzgängerin	89
6	Zwischenfazit	93
7	Literaturverzeichnis	94
Teil II: Vom interkulturellen zum diversitätsorientierten Lernen mit heterogenen Gruppen – fokussiert am Beispiel der Gemeinwesenarbeit (GWA)		
Einleitung Teil II		105
Teil A: Theorie		107
8	Begriffsannäherungen	108
8.1	Interkulturalität	108
8.2	Vom Interkulturellen zum Diversitätsorientierten Lernen ...	114
Teil B: Theorie und Praxisverknüpfung		118
9	Zentrale Themenfelder des Interkulturellen und Diversitäts- orientierten Lernens	119
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
Teil C: Praxis		144
10	Interkulturelles und Diversitätsorientiertes Lernen am Beispiel der Gemeinwesenarbeit (GWA)	145
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
11	Literaturverzeichnis	169
Teil III: Diversität in Organisationen – Ein Change-Prozess von der Monokultur zur Inklusiven Diversität		
Einleitung		177
12	Ausgangslage und Zielsetzung	179
Teil A: Theoretische Grundlagen		
13	Begriffsannäherung Diversität im Kontext von Organisationen	183
14	Zentrale Indikatoren der Organisationsentwicklung	188
14.1	Organisationskultur	188
14.2	Führungskraft	193
14.3	Individuum und Team	196
15	Diversität in Organisationen	202
15.1	Wieviel Vielfalt braucht eine Organisation?	202
15.2	Diversitätsmanagement (DiM), Managing Diversity (MD) oder Diversitäts-Mainstreaming?	205
16	Begriffsannäherung zu Resonanz in Bezug auf Diversität und Organisationen	213
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	Zusammenfassende Bewertung des bisherigen Forschungsstands und Konzeption des Change-Prozesses »Von der Exklusiven über die Integrative zur Inklusiven Diversität«	223
Teil B: Forschungsteil: Change-Prozesse in Non-Profit-Organisationen (NPOs)		227
18	Forschungstheoretischer Rahmen	228
18.1	Forschungsdesign	228
18.2	Empirische Erhebung	230
18.3	Auswertungsstrategie	233
19	Ergebnisse der empirischen Forschung	235
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
Teil C: Schlussbetrachtung		273
20	Überlegungen zu einem Auditierungsverfahren für den Change-Prozess von Vielfalt in Organisationen	274
21	Fazit und Ausblick	277
22	Literaturverzeichnis	280
Anhang		
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis, Abkürzungsverzeichnis		289
	Tabellenverzeichnis	289
	Abbildungsverzeichnis	289
	Abkürzungsverzeichnis	290
Anlagen		291
	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