

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

## Viel Erfolg mit Vielfalt

**In der Schweiz wird ein vielfältig zusammengesetztes Personal immer noch eher als Problem denn als Chance gesehen. Ähnlich verhält es sich bei einer heterogenen Kundschaft. Im Weiterbildungsprogramm Master of Advanced Studies Managing Diversity wird hingegen das Potenzial der Vielfalt erfasst.**

von Dr. Rebekka Ehret (\*)

Wir leben in einer bewegten Zeit und zahlreiche Berufsgruppen stehen vor den Herausforderungen des weitreichenden Organisations- und des allgemeinen Wertewandels. Die demographischen Entwicklungen und die veränderten Geschlechterrollen fragen nach neuen Arbeitsmodellen. Gesellschaftliche und wirtschaftliche Prozesse sind globalisiert; und mit ihnen haben sich auch neue Hierarchien entwickelt und etabliert.

### Umgang mit Verschiedenheit

Diesen Entwicklungen gegenüber mag man skeptisch eingestellt sein, doch im Berufsalltag ist diese Skepsis für alle Betroffenen wenig erfolgreich. Im Umgang mit Vielfalt ist ein ressourcenorientierter Ansatz empfehlenswert, da dieser Heterogenität als Potenzial definiert und entsprechend vorteilhaft nutzt. Konkret bedeutet dies am Arbeitsplatz, dass Diversität bezüglich Nationalität, religiöser Ausrichtung, Geschlecht, physischer Besonderheit, Alter, sexueller Orientierung usw. situationsgerecht neue Blicke auf bestehende Probleme und Herausforderungen ermöglicht, längerfristig eine echte Chancengleichheit in der veränderten Stellenverteilungsstruktur herstellt und somit auch die Zusammensetzung einer Gesellschaft abbildet. Fassbar wird der Ausgangspunkt Vielfalt als Ressource vor allem auch für Personen, die in ihrem Berufsumfeld kompetent mit ei-

ner immer heterogener werdenden Klientel umgehen müssen und ihren Bedürfnissen gerecht werden wollen. Hier sind Fachpersonen und Führungskräfte aus der öffentlichen Verwaltung angesprochen, aber ebenso Personalverantwortliche in Nichtregierungsorganisationen und in privaten Unternehmen. Solange Vielfalt als Konfliktpotenzial gesehen und nicht als Ressource erkannt wird, bleiben viele «blinde Flecken» beim Verichten der alltäglichen Arbeit bestehen, wertvolle Zeit und Energien bleiben ungenutzt. Nicht selten mündet der «Problem-blick» in Unsicherheit oder Frustration.

### Transkulturelle Kompetenzen

Ein Weiterbildungsstudium kann nicht die fachliche Grundkompetenz und schon gar nicht die konkrete Berufserfahrung ersetzen. Aber es kann auf diesen Säulen aufbauen und sie mit neuem Wissen und neuen Erkenntnissen ergänzen. Um den aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt bezüglich Heterogenität der Beteiligten nachzukommen, wurde zusammen mit Caritas Schweiz im Kompetenzzentrum Migration und Entwicklungszusammenarbeit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Weiterbildungsangebot Master of Advanced Studies Managing Diversity ausgearbeitet. Managing Diversity geht über die klassische Sicht des «anderen» im Zusammenhang mit Migration hinaus und behandelt Heterogenität im weitesten Sinne. Neben Grundlagen und Konzepten werden auch Organisations- und Managementinstrumente vermittelt, die in konkreten Interventionsfeldern angewendet werden. Das nächste Programm beginnt am 27. Mai 2009. Weitere Informationen finden sich unter [www.hslu.ch/masmdi](http://www.hslu.ch/masmdi).

(\*) Rebekka Ehret ist Ethnologin und arbeitet am Kompetenzzentrum Migration und Entwicklungszusammenarbeit an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

