

2. ECA-Newsletter: 01.2003

Vorwort zum Managing Diversity im Coaching

Die Einladung zum interkulturellem BM-Coaching von Frau Dr. Angela Scaglione ist gleichzeitig die Aufforderung über den Tellerrand zu schauen, aber nicht die Vor- Haupt- & Nachspeisen aus dem anderen Teller wegzufuttern.

Der Respekt und die Achtung vor der bewusst und genussvoll erlebten Andersartigkeit von Menschen unterschiedlicher Kulturen und Lebensformen lässt den Menschen zu seiner Integrität, Eigenverletzbarkeit und zu seinen Einschränkungen in Demut zurückfinden.

Wir als professionelle Business- & Management-Coaches tragen Verantwortung und gleichzeitig Hoffnung in die Unternehmen und Herzen der MitarbeiterInnen, z.B. um interkulturelle Team-Arbeit auf allen Ebenen entstehen und sich weiterentwickeln zu lassen. Das Menschenbild im BM-Coaching lebt von der Gleichwertigkeit der menschlichen Beziehungen. und Begegnungen. Die Menschen haben weltweit alle Ressourcen der Welt, um auch dieses interkulturelle Ziel gemeinsam und souverän zu erreichen.

Ihr

Bernhard Juchniewicz

Schreiben Sie uns zu Ihren Erfahrungen, interkulturellen Projekten: info@eca-online.de
Wir freuen uns auf Ihren Beitrag zum nächsten ECA-Newsletter.

Ankündigung:

Der nächste ECA Jour Fixe findet am 5. Februar 2003 in der
ECA Geschäftsstelle, Steinstr. 23, 40210 Düsseldorf statt.

Managing Diversity im Coaching

Dr. Angela Scaglione, Dipl.-Arbeitswissenschaftlerin,
Dozentin, Referentin, Eca- Lehrcoach & -Lehrtrainerin

Am Anfang war das Wort. Die Differenz. Der Turm von Babel.

Erkenne Dich selbst und Deine selektive Wahrnehmung.

Eine berühmte Bäuerinnenweisheit besagt, dass wir zwar alle unter demselben Himmel leben, *
jedoch in der Regel nicht alle denselben Horizont haben. *

Eine Weisheit, die uns oft unsere existenziellen Grenzen im Dialog zu „anderen Denk- und Handlungsweisen“ aufzeigt.

In Zeiten konkreter Europäisierung und möglicher Globalisierung wird der Umgang gerade mit den unterschiedlichsten Haltungen, Wertvorstellungen, Philosophien und Religionen immer wichtiger.

Im Managing Diversity gehen wir davon aus, dass gerade ein vielfältig zusammengesetztes Team zum Erfolg einer Organisation beiträgt. Eine Organisation kann sich nur dann entwickeln, wenn ein kontextuell-sinnvoller Persepektivenwechsel stattfindet. Im Einzelnen heisst Managing Diversity, dass die Organisation immer mehr zu einer **"lernenden transkulturellen Organisation"** wird.

Einer Organisation, in der Frauen und Männer unterschiedlichster Hautfarbe, Nationalitäten, Generationen, spezieller Kompetenzen und besonderer Ausprägungen mit- und voneinander interdisziplinär lernen. Diese Vision für das Alltagshandeln in den verschiedenen Arbeitsbereichen zu konkretisieren und in alle Planungs- und Projektaktivitäten zu integrieren, heisst Erweiterung und Bereicherung der Handlungskompetenz durch Managing Diversity. Managing Diversity braucht sicherlich eine kompetente und weltoffene Prozessbegleitung. Hier fängt unser kultureller Beitrag im Business- Management-Coaching an.

Was bedeutet konkret Managing Diversity im Coaching und für das Coaching?
Haben wir als Coaches überhaupt dieses interkulturelle und mittlerweile unausweichliche Grundgefühl und –verständnis? Wenn ja, dann tragen wir sicherlich zu einem würdigen Mehrwert in unserer kundenorientierten Business-Management-Coachingentwicklung bei. Eine Grenzüberschreitung, die sich lohnen wird, die sich auszahlen wird, die Früchte trägt. Lasst uns in unserer täglichen Coaching Praxis ein Gefühl für interkulturelle Differenzen entwickeln und immer wieder einen Panoramablick auf Managing Diversity werfen. Trotz Risiken. Turbulenzen. Trotz Konflikte. Reibereien. Trotz Animositäten und Babel erzielen wir mit diesem interkulturellen Diversity Ansatz sicherlich mehr Dialog. Mehr Beziehung. Mehr Gefühl. Mehr Vielfalt. Mehr Wissen. Mehr Entfaltung. Mehr Gerüche. Mehr Bilder. Mehr Töne. Mehr Toleranz. Mehr Empfinden. Mehr Ganzheitlichkeit. Mehr Lebensgefühl. Mehr Gerechtigkeit. Mehr Ethik und mehr Burn-In.

Offene Fragen und Einladung zum qualitativen Austausch:

Nach dem amerikanischen Personalforscher R. Roosevelt Thomas, ist die zentrale Aufgabe des Diversity Management, beispielsweise das Giraffenhaus so umzubauen, dass auch Elefanten darin gut arbeiten können. Eine kostbare Veröffentlichung, die sich in Europa nicht zum Ladenhüter entwickeln sollte.

Gibt es hierzu auch einen konstruktiv-konkreten Europäischen Ansatz? Oder bleibt Managing Diversity in Europa ein ewiges Lippenbekenntnis? Eine Illusion? Ein theoretischer Anspruch? Just to make a difference and feel it. What is Europe?

Is this Europe? Können und wollen wir in Europa überhaupt interkulturell agieren und integrieren? Denken wir hier an die Diskussionen und europaweiten Problematik um die Millionen „**sans papiers**“. Ob wir nicht praktisch und theoretisch gesehen eher dazu neigen, „Anderungen“ (siehe <http://www.birkenbihl.de>) kulturell auszugrenzen statt zu integrieren? Denken wir nur an die vorurteilsbesetzten Beispiele einer ehrgeizigen Unternehmerin mit „Profilineurose & Stacheldraht auf der Zunge“, eines türkischen Unternehmers im kalten Westeuropa, an die homosexuelle Führungskraft, die im Normalfall ein Doppelleben führt oder an den kleinwüchsigen Abteilungsleiter mit ausgeprägten Ellenbogen uvm. Im Business-Management-Coaching ist Managing Diversity eine Herausforderung unserer Zeit.

Zur Vertiefung einen 1. Interaktiven Precheck zu Managing Diversity:

Im Netz hat die Yale University interaktive Tests zu Geschlecht, Alter, Rasse und Wahlverhalten unter <http://buster.cs.yale.edu/implicit> gestellt.

Anhand atemberaubender Tests können wir garantiert ermitteln, wie absolut und ausnahmslos sexistisch, rassistisch und diskriminierend, zumindest nach amerikanischem Standard, wir welt- und branchenübergreifend sind. Da haben wir noch allerhand Handlungsbedarf.

Wir sehen uns bestimmt zum interkulturellen Training, zum jour fixe bzw.

zur AG zum Thema Managing Diversity uvm.

Ich bedanke mich für Eure/ Ihre Aufmerksamkeit und Rückmeldung. Januar 2003

Literaturhinweise: Maximizing Organization, Team, and Individual Development

„Menschen treten in Beziehung zueinander auf der Grundlage ihrer Gemeinsamkeiten und sie wachsen aufgrund ihrer Verschiedenartigkeit.“

Virginia Satir

[Diversity und Diversity-Management im Unternehmen](#)

von Hans-Jürgen Aretz, Katrin Hansen Lit (2002)

[Management of Diversity – Neue Personalstrategien für Unternehmen. Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus?](#) von R. Roosevelt Thomas, Dr. Th. Gabler Verlag, 2001

[Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis.](#) von Sibylle Peters (Herausgeber), Norbert Bense (Herausgeber) Dr. Th. Gabler Verlag, 2000