Diversitykompetenz

= Schlüsselqualifikation, die sich auf den chancengleichheitsorientierten und sensiblen Umgang mit Diversity – verstanden als gesellschaftliche Vielfalt und Verschiedenheit – in Interaktionen bezieht (vgl. Jäger 2013 und Riegel 2014).

Dabei kann Diversitykompetenz als spezialisierte **Bündelung mehrerer „soziale[r] und kommunikative[r] Kompetenzen“** (Jäger 2013) aufgefasst werden (vgl. ebd.). Vorläufer und Einflussquellen für Diversitykompetenz sind u.a. Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz (vgl. Riegel 2014).

Ein zentraler Bestandteil ist das Anerkennen der individuellen Personen, das sie nicht auf Merkmale ihrer Persönlichkeiten reduziert oder als Vertretende einer Differenzkategorie wahrnimmt (vgl. Jäger 2013). Gesellschaftliche Mechanismen der Ausgrenzung und des Ausschlusses sollen erkannt und aktiv angegangen werden (vgl. ebd.), ohne eine bevormundende oder paternalistische Haltung einzunehmen, die ggf. Machtverhältnisse reproduziert (vgl. Riegel 2014). Dementsprechend beinhaltet Diversitykompetenz im Idealfall auch eine selbstreflexive und -kritische Dimension (vgl. Riegel 2014).

Zu den Bestandteilen der Diversitykompetenz gehört auch das Verwenden einer möglichst diskriminierungsarmen Sprache im Bewusstsein für Vorurteile und Stereotypen (vgl. Jäger 2013).

Im Sinne der Förderung der Chancengleichheit sollen Zugangsbarrieren, beispielsweise zu bestimmten Beratungsangeboten, erkannt und abgebaut werden (siehe auch Barrierefreiheit und Niederschwelligkeit; vgl. ebd.).

Diversitykompetenz grenzt sich üblicherweise von betriebswirtschaftlich orientierten Konzepten des Diversity Management ab, die Diversity als möglichst effizient einzubindende Ressource betrachten (vgl. Riegel 2014).

Bezüge zur Sozialen Arbeit

Fachkräfte der Sozialen Arbeit arbeiten mit unterschiedlichsten Personengruppen zusammen und begegnen daher in der täglichen Arbeit sozialer Ungleichheit, kultureller und religiöser Vielfalt, Behinderung oder (anderen) Diskriminierungen. Es ist unerlässlich, dass Fachkräfte die Kompetenz besitzen, diese diversen Lebensformen, Bedingungen, Strukturen und Erfahrungen zu kennen, und dieses Wissen in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Diversität als Chance und Zugewinn innerhalb einer Gesellschaft zu verstehen und die Vielfalt konstruktiv zu nutzen ist im gesamten Feld der Sozialen Arbeit notwendig. Gleichzeitig gilt es, sich den Herausforderungen zu stellen, die mit der Heterogenität von Gruppen einhergehen, und sich z.B. in der Arbeit mit Jugendlichen Phänomenen wie Ausgrenzung, Diskriminierung oder Homosexuellenfeindlichkeit zu stellen. Dabei gewinnt die Diversitykompetenz an Bedeutung, denn es ist für eine gut ausgebildete Fachkraft eine elementare Schlüsselqualifikation, um der Entwicklung der Gesellschaft, den Maßstäben der heutigen Zeit aber vor allem dem einzelnen Menschen gerecht werden zu können. Dabei sind das Erlernen und die Weiterentwicklung der Kompetenz unerlässlich und als ein Prozess des lebenslangen-Lernens zu begreifen.

Literatur

Jäger, Kathleen (2013): Diversity-Kompetenz: Eine Schlüsselqualifikation für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare. Handreichung. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. URL: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/Diversity_Kompetenz_Eine_Schluesselqualifikation_f_Rechtsreferendarinnen_und_Rechtsreferendare.pdf [07.03.2017].

Riegel, Christine (2014): Diversity-Kompetenz? Intersektionale Perspektiven der Reflexion, Kritik und Veränderung. In: Faas, Stefan/ Bauer, Petra/ Treptow, Rainer (Hrsg.): Kompetenz, Performanz, soziale Teilhabe. Sozialpädagogische Perspektiven auf ein bildungstheoretisches Konstrukt. Wiesbaden: Springer VS, S. 183–195.

Leuphana Universität Lüneburg / Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik / Projekt "KomPädenZ Potenzial" 2017

Haftungshinweis: Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich die betreibenden Personen oder Organisationen verantwortlich.