

**DER UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG IM RAHMEN
DIVERSITYKOMPETENTER SUPERVISION**

**Eine qualitative Untersuchung im Feld der
arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen**

Master Thesis zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Science

im Universitätslehrgang Supervision und Coaching

von

Monika Steinböck

1220 Wien

Department für Psychosoziale Medizin und Psychotherapie

an der Donau-Universität Krems

Wien, 13. Jänner 2011

Abstract

DER UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG IM RAHMEN DIVERSITYKOMPETENTER SUPERVISION

Eine qualitative Untersuchung im Feld der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Monika Steinböck

Die Frage ob und wie Diskriminierung in der Supervision thematisiert werden könnte wurde anhand qualitativer Interviews mit BeraterInnen in arbeitsmarktpolitischen Projekten beantwortet. Unter Betrachtung der Diversity Landkarte wird in diesem Arbeitsfeld Diskriminierung vorwiegend auf den Ebenen Ethnie sowie physische und psychische Fähigkeiten wahrgenommen.

Diskriminierung hat im arbeitsmarktpolitischen Feld einen hohen Stellenwert, sie ist ein Problem des täglichen Berufsalltags. Die wesentliche Methode, einen kompetenten Umgang mit der Thematik der Diskriminierung zu erlangen, ist die Weiterbildung. Je mehr betroffene Personen, BeraterInnen wie auch SupervisorInnen über Diskriminierungsphänomene und Diversity, über mögliche Herangehensweisen, AnsprechpartnerInnen sowie rechtliche Aspekte Bescheid wissen, desto erfolgreicher kann dem Thema begegnet werden. Dabei sind Reflexionen der eigenen persönlichen Werte, Normen, Vorurteile und Toleranzgrenzen von wesentlicher Bedeutung. Der Supervision kommt bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen eine weiterbildende, psychohygienische, soziotherapeutische sowie gesellschaftspolitische Funktion zu. Diversitykompetenz ist eine ethische Verpflichtung für BeraterInnen und wird von SupervisorInnen als Basiskompetenz erwartet.

Stichwörter: Supervision, Integrative Supervision, Diskriminierung, Diversity, Diversity Management.

Abstract

HANDLING OF DISCRIMINATION IN THE CONTEXT OF DIVERSITY COMPETENT SUPERVISION

A qualitative investigation in the field of unemployment programs

Monika Steinböck

The question if and how an issue can be dealt with discrimination in supervision was answered by qualitative interviews done with counselors that work in unemployment programs. Under observation of the 'four layers of diversity', in this field of work, discrimination is perceived mainly on the levels of ethnic as well as physical and psychological skills.

Discrimination has a high significance in fields of employment policy and it is a problem in daily work routine. The main method of acquiring competent handling of the subject of discrimination is professional continuing training. The more affected people, counselors as well as supervisors know about discrimination phenomena and diversity, about possible approaches, contact person as well as legal aspects, the more successful this subject can be met. Thereby internal reflexion of personal values, standards, prejudice and tolerance level have a high significance. For the handling of discrimination subjects, supervision has an educating, a mental hygienic, a socio-therapeutic as well as a sociopolitical function. Diversity competence is an ethical obligation for counselors and is expected from supervisors a basic competence.

Keywords: Supervision, Integrative Supervision, Discrimination, Diversity, Diversity Management.

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| 0. Einleitung..... | 6 |
| 1. Sozialpsychologische Theorien über Diskriminierung..... | 8 |
| 1.1. Begriffsbestimmungen..... | 8 |
| 1.2. Gruppenzugehörigkeit, soziale Kategorisierung und Stereotypisierung | 11 |
| 1.3. Der Eigengruppen-Bias | 12 |
| 1.4. Soziale Diskriminierung | 13 |
| 1.5. Ansätze zur Verringerung des Eigengruppen-Bias und somit der Diskriminierung..... | 14 |
| 1.6. Die Motivation von Diskriminierung | 17 |
| 1.7. Die Verarbeitung von Diskriminierung | 19 |
| 1.8. Die Auswirkungen sozialer Diskriminierung | 20 |
| 1.9. Schlussfolgerungen für den Umgang mit Diskriminierung in der Supervision..... | 21 |
| 2. Die Diversity-Bewegung und ihre Bedeutung für die Supervision | 24 |
| 2.1. Die Bedeutung von Diversity | 24 |
| 2.2. Historische Aspekte..... | 25 |
| 2.3. Diversity in Europa und Österreich..... | 25 |
| 2.4. Politische und rechtliche Aspekte von Diversity | 26 |
| 2.5. Diversity Management / Managing Diversity | 27 |
| 2.6. The Four Layers of Diversity (Diversity Landkarte) | 28 |
| 2.7. Diversity im wissenschaftlichen Diskurs | 31 |
| 2.8. Diversity in der Supervisionsliteratur | 32 |
| 2.9. Kritik am Diversity-Begriff | 35 |
| 2.10. Schlussfolgerungen für eine diversitykompetente Supervision | 37 |
| 3. Integrative Supervision und Diversity | 40 |
| 3.1. Integrative Supervision..... | 40 |
| 3.2. Sechs Tätigkeitsaspekte bzw. Dimensionen von Supervision und ihre Bedeutung für Diversitykompetenz..... | 40 |
| 3.3. Der Integrative Kompetenz- und Performanzbegriff | 43 |
| 3.4. Metatheoretische Grundannahmen zur Integrativen Supervision..... | 43 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 3.5. | Das Ko-respondenz-Modell..... | 46 |
| 3.6. | Das Menschenbild im Integrativen Modell..... | 47 |
| 3.7. | Die „social world“-Perspektive..... | 49 |
| 3.8. | Soziale Netzwerke..... | 51 |
| 3.9. | Schlussfolgerungen für diversitykompetente Integrative Supervision..... | 52 |
| 4. | Das Forschungsfeld: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Wien | 55 |
| 5. | Die empirische Untersuchung | 59 |
| 5.1. | Methodische Vorgehensweise..... | 59 |
| 5.2. | Interviewleitfaden | 60 |
| 5.3. | Zielgruppe | 60 |
| 5.4. | Durchführung der Interviews | 61 |
| 5.5. | Aufbereitung der Daten | 61 |
| 5.6. | Auswertung der Daten..... | 61 |
| 5.7. | Qualitätssicherung der Untersuchung | 63 |
| 6. | Ergebnisse..... | 64 |
| 6.1. | Themenkreis Diskriminierung..... | 64 |
| 6.1.1. | Der Stellenwert des Themas Diskriminierung im Kontext des Feldes arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen | 64 |
| 6.1.2. | Formen, wie Diskriminierung zum Ausdruck kommt | 65 |
| 6.1.3. | Die Auswirkungen von Diskriminierung..... | 66 |
| 6.1.4. | Beschriebene Ursachen von Diskriminierung | 68 |
| 6.1.5. | Haltungen der Interviewees zu Diskriminierung..... | 70 |
| 6.1.6. | Die Reaktionen im Rahmen der Beratungstätigkeit mit Betroffenen. Daraus resultierende Ansätze, wie Diskriminierung begegnet werden könnte | 72 |
| 6.2. | Themenkreis Diversity..... | 75 |
| 6.2.1. | Diskriminierungsgründe auf der Ebene der Diversity Landkarte | 75 |
| 6.2.2. | Der Stellenwert des Themas Diversity | 79 |
| 6.2.3. | Die Auswirkungen und Funktionen von Diversity-Schulungen..... | 80 |
| 6.2.4. | Kritik an Diversity | 82 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 6.2.5. | Hinweis für die Wirkung von Diversity am Beispiel von Personen, welche sich bisher noch nicht mit dem Thema auseinander gesetzt haben | 83 |
| 6.3. | Themenkreis Supervision | 85 |
| 6.3.1. | Supervisionsbedarf | 85 |
| 6.3.2. | Persönliche Betroffenheit als Indikator für einen Supervisionsbedarf ... | 88 |
| 6.3.3. | Wirkung und Funktion von Supervision..... | 91 |
| 6.3.4. | Voraussetzungen / Indikatoren für eine erfolgreiche Supervision | 94 |
| 6.3.5. | Erwartungen an SupervisorInnen..... | 95 |
| 6.3.6. | Der Stellenwert von rechtlichen Belangen | 97 |
| 7. | Gesamtinterpretation..... | 99 |
| 8. | Zusammenfassung | 103 |
| | Literaturverzeichnis | 105 |
| | Internetverzeichnis | 112 |
| | Abbildungsverzeichnis | 115 |
| | Anhang..... | 116 |

0. Einleitung

Diversity, Diversity Management, Managing Diversity sind Begriffe, die spätestens seit Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes 2004 in Österreich im Bereich Organisationsentwicklung eine große Rolle spielen. Diversity bezieht sich auf die „Vielfalt von Menschen, die sich aufgrund ihrer Unterschiede ergibt“ (Abdul-Hussain, Baig 2009). Die Vielfalt bezieht sich dabei sowohl auf Unterschiede als auch auf Gemeinsamkeiten. Diversity liegen Bestrebungen zugrunde, Diskriminierung vorzubeugen bzw. sie zu beseitigen. Für diversitykompetente Supervision ist es wichtig, sich mit dem Phänomen der Diskriminierung auseinanderzusetzen, um adäquate Interventionen im Beratungsprozess setzen zu können.

Im Diversity-Diskurs wurde das Thema Diskriminierung sowie die damit verbundenen Forschungsergebnisse und Theoriebildungen bisher noch kaum berücksichtigt, obwohl Diskriminierung seit jeher Ausgangspunkt diversitybezogener Maßnahmen ist. Im Bereich der Supervision stellt Diversity einen vergleichsweise neuen Aspekt dar. Bisher erfolgten noch wenige theoretische Verknüpfungen von Diversity und Supervision.

Ziel dieser Arbeit ist es daher, Wege aufzuzeigen, wie Diversity in die Supervision kommen kann, wie Diversity und damit verbunden Diskriminierung thematisiert werden können, welche Themen dabei besonders relevant sind und wie SupervisorInnen damit umgehen könnten. Im Weiteren soll die Grundlage für die Entwicklung praxeologischer Folien geschaffen werden, wie mit dem Thema Diskriminierung in der Supervision diversitykompetent umgegangen werden kann.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Forschungsfrage, welchen Bedarf SupervisandInnen in Bezug auf die Bearbeitung von Diskriminierungsthemen in der Supervision haben. Für die wissenschaftliche Fragestellung erschien es sinnvoll, in einem speziellen Arbeitsfeld auf die Suche nach dem differenzierten Bedarf von SupervisandInnen für den Umgang mit Diskriminierung von Menschen im Arbeitskontext zu gehen. Das Feld der arbeitsmarktpolitischen Projekte ist dafür besonders geeignet, da hier mit Menschen gearbeitet wird, welche von Diskriminierung unmittelbar betroffen sind.

Der erste Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit den drei großen theoretischen Themenbereichen „Diskriminierung“, „Diversity“ sowie „Integrative Supervision“. Es werden die wichtigsten Grundlagen der sozialpsychologischen Theorien zum Thema Diskriminierung und die damit verbundenen Forschungsergebnisse vorgestellt. Im Weiteren wird die Diversity-Bewegung, das Diversity Management und ein Modell für die Praxis, die Diversity-Landkarte diskutiert. Der dritte Themenkomplex der theoretischen Aufbereitung betrifft die Integrative Supervision von Hilarion G. Petzold, welche unter dem Aspekt der Vielfältigkeit beleuchtet wird. Die Schlussfolgerungen für die Supervision in diesen drei Kapiteln nehmen aufeinander Bezug und stellen somit eine metatheoretische Verknüpfung dar.

Um das Forschungsfeld näher kennen zu lernen, wurde ein Expertinnengespräch mit Frau Mag.^a Appiano-Kugler, Gender- und Diversitybeauftragte des Arbeitsmarktservice Wien, durchgeführt. Neben den Informationen aus der vorhandenen Literatur konnte dadurch eine bereichernde Innensicht für dieses Forschungsfeld gewonnen werden.

Als Untersuchungsmethode wurde eine qualitative Inhaltsanalyse gewählt. In problemzentrierten Interviews mit 10 MitarbeiterInnen in arbeitsmarktpolitischen Projekten in Wien wurde einerseits ermittelt, welche Diskriminierungsthemen sie beschäftigen, in welcher Form sie diese in der Supervision thematisieren möchten und andererseits wie sie zum Thema Diversity stehen.

1. Sozialpsychologische Theorien über Diskriminierung

1.1. Begriffsbestimmungen

Erfahrungen von sozialer Diskriminierung gehören in allen Teilen der Welt für viele Menschen zum Alltagsleben. Diskriminierung äußert sich in vielen Formen und findet in den verschiedensten Kontexten zwischenmenschlichen und gesellschaftlichen Handelns statt. Um aus sozialpsychologischer Sicht die Phänomene der Diskriminierung zu beschreiben, müssen folgende Begriffe herangezogen werden: Stereotype, Vorurteile, Toleranz sowie schließlich Diskriminierung.

Stereotype werden „als eine Reihe von Überzeugungen über die Mitglieder einer sozialen Gruppe“ oder als „Assoziation einer Reihe von Merkmalen mit einer Kategorie“ (Petersen, Six 2008, 21) verstanden. Ein zentraler Mechanismus bei der Entstehung von Stereotypen erfolgt durch die generelle Bereitschaft von Personen zur sozialen Kategorisierung, indem Menschen als Angehörige von Eigen- oder Fremdgruppen zugeteilt werden. Diese Kategorisierungen können in sehr breiten Merkmalskategorien wie zum Beispiel Nationalität, Geschlecht oder Alter erfolgen oder es werden kleinere, sogenannte soziale Kategorien gebildet, wie beispielsweise „Karrierefrauen“ (vgl. Klauer 2008, 23f). „Bereits die reine Kategorisierung hat bedeutsame Auswirkungen auf unsere Wahrnehmung und unsere Urteilsprozesse“ (Petersen, Six 2008, 21). Durch die Kategorisierung wird auch das mit der Kategorie verknüpfte Stereotyp aktiviert. Beides ist hilfreich, da es nützt, sich in der komplexen sozialen Welt zu orientieren und Hinweise für den Umgang mit Interaktionspartnern gibt, wie zum Beispiel, dass in Konzerten geklatscht wird. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass damit verbundene automatische Prozesse des Verhaltens schwer kontrollierbar sind (vgl. Sassenberg 2009, 68f). Stereotype über die Fremdgruppe bezüglich ihrer Inhalte und zentralen Annahmen sind meist negativer als die Stereotype über die Eigengruppe (Siehe 1.2).

Kai J. Jonas und Andreas Beelmann geben folgende sozialpsychologische Definitionen von den Begriffen „Vorurteile“, „Toleranz“ und „Diskriminierung“:

„**Vorurteile** werden als negativer Affekt oder feindliches Verhalten gegenüber Mitgliedern einer sozialen Gruppe beschrieben. Sie basieren auf abwertenden Einstellungen und Überzeugungen“ (Brown 1965, cit. Jonas, Beelmann 2009, 22).

„**Toleranz** wird als einstellungsbasiertes Verhalten verstanden, mittels dessen aktiv Unterschiede auf einem individuellen oder kollektiven Niveau akzeptiert werden, ohne den Versuch, diese Unterschiede zu verringern“ (Jonas, Beelmann 2009, 23).

„**Diskriminierung** wird als eine als illegitim wahrgenommene negative Behandlung von Mitgliedern einer Gruppe definiert, wobei diese negative Behandlung allein auf der Basis ihrer Gruppenmitgliedschaft beruht“ (Mummendey 1995, cit. Jonas, Beelmann 2009, 23).

Der Begriff Vorurteil beschreibt demnach Emotionen und Verhalten vor einem normativen Hintergrund. In anderen Zusammenhängen wird auch von positiven Vorurteilen gesprochen. Im sozialpsychologischen Kontext von Diskriminierung und für die vorliegende Arbeit wird der oben beschriebene negative Aspekt von Vorurteilen herangezogen.

Die Definition von Diskriminierung erfolgt aus einer Opferperspektive und ist stets bezogen auf Opfer, TäterInnen und nicht direkt Betroffene, wobei es hierbei große Divergenzen der Perspektiven geben kann. Der Tatbestand der Diskriminierung ist ein Aushandlungsprozess der beteiligten Gruppen. Vorurteilsbehaftetes Verhalten ist von den in einer Gesellschaft vorhandenen, sozial geteilten Stereotypen abhängig, die sich in den durch die Wahrnehmung aktivierten Assoziationen widerspiegeln (vgl. Sassenberg 2009, 69).

Mit Toleranz ist die Anerkennung und Ermöglichung von individuellen oder kollektiven Unterschieden gemeint. Wichtig zu betonen ist, dass eine geringere Diskriminierung nicht automatisch eine höhere Toleranz bedeuten muss. Kai Sassenberg erläutert dies anhand des Beispiels von AusländerInnen in Deutschland. In den 1980er und 1990er Jahren häuften sich diskriminierende Übergriffe auf MitbürgerInnen ausländischer Herkunft. Im gleichen Zeitraum wurde das Asylrecht verschärft und hohe Integrationsanforderungen an ausländische MitbürgerInnen gestellt. Die Toleranz für Andersartigkeit war demnach sehr gering. In den Folgejahren sanken die extremen Übergriffe (weniger Diskriminierung). Die alleinige Forderung der Anpassung von AusländerInnen wurde auf die Mehrheitsbevölkerung

ausgeweitet, indem ein offenerer Umgang und die Gestaltung des Zusammenlebens mit AusländerInnen (mehr Toleranz) gefordert wurden.

Alltagssprachlich wird Diskriminierung häufig als „illegitime oder nicht begründete schlechte Einschätzung oder schlechte Behandlung von Menschen“ (Jonas, Beelmann 2009, 23) verstanden. Dabei wird von einem Konsens über Rechtmäßigkeit ausgegangen, was bedeutet, das diskriminierende Verhalten ist nicht gerechtfertigt. Im wissenschaftlichen, sozialpsychologischen Verständnis von Diskriminierung können Diskriminierte und Diskriminierende sowie gegebenenfalls unbeteiligte Dritte unterschiedliche Auffassungen über die Rechtmäßigkeit haben.

Der wissenschaftlich relevante Unterschied zwischen **Vorurteilen** und **Diskriminierung** liegt darin, dass Vorurteile *affektive* (Bewertungen der Situation aufgrund von einer Betroffenheit), *kognitive* (z.B. stereotypes Wissen) und *konative* (d.h. verhaltensrelevante) Komponenten enthalten. Demzufolge ist bei Vorurteilen die normative Frage der Rechtfertigung bei der Ausführung des vorurteilsbehafteten Verhaltens beantwortet, der gesellschaftliche Aushandlungsprozess ist bereits durchlaufen. Bei der Diskriminierung ist dieser Aushandlungsprozess noch offen.

In der Sozialpsychologie existieren zwei unterschiedliche Forschungsansätze: Die „Intergruppenpsychologie“ (vgl. Simon, Trötschel 2007, 172f) testet relationale Ansätze, indem sie Aushandlungsprozesse von Diskriminierung zwischen Opfer- und Tätersicht erforscht. Der „Social-Cognition Ansatz“ folgt dem normativen Ansatz und beschäftigt sich mit kognitiven (mental und innerpsychischen) Prozessen, die den psychologischen Phänomenen unterliegen (vgl. Simon, Trötschel 2007, 172ff). Beide Perspektiven müssen einander nicht ausschließen. Die Menschenrechtskonvention ist dafür ein gutes Beispiel, in welcher der Übergang von einer relationalen Definition von Diskriminierung zu einem umfassenden, kollektiv subjektiven und daher nahezu objektiven Konsens des Begriffsverständnisses der Mehrheitsgesellschaft erfolgt ist (vgl. Bielefeldt 2010, 21). In manchen Bereichen stellt sich heute die Frage nach der Legitimität von Diskriminierung nicht mehr, wie beispielsweise bei der Abwertung von Frauen, was jedoch nicht bedeutet, dass diesbezüglich keine Diskriminierung mehr passiert.

Bei der sozialpsychologischen Auseinandersetzung von **Toleranz** gibt es laut Jonas und Beelmann (2009, 26) kein einheitliches Konzept, sondern Toleranz wird häufig

als Wert oder Standard deklariert. Weitgehend abstrakt wird Toleranz als Grundbedingung für friedliches Zusammenleben umschrieben und findet sich daher in Präventions- und Interventionsprogrammen wieder. Toleranz wird häufig als ein „gesellschaftlicher Luxus“ gewertet, was durch den gängigen Spruch: „Toleranz muss man sich leisten können“ deutlich wird. Dies ist sehr problematisch, weil Toleranz somit in schlechten Zeiten rasch zur Disposition steht und eine subjektive Erlaubnis oder gar ein Freibrief zur Intoleranz in diesem Verständnis innewohnt. „Dann wenn die Zeiten schlecht sind, kann man auch intolerant sein und seinen Vorurteilen freien Lauf lassen“ (Jonas, Beelmann 2009, 26).

1.2. Gruppenzugehörigkeit, soziale Kategorisierung und Stereotypisierung

Mit der Wahrnehmung unterschiedlicher Gruppen in einem gemeinsamen sozialen Kontext wird erst die Gruppenzugehörigkeit sichtbar. Eine Mehrheitsgruppe sieht häufig erst dann die Grenzen der eigenen Gruppe, wenn sie die Existenz von Minderheiten wahrnimmt und damit einhergehend Abgrenzungen zwischen der eigenen und einer fremden Gruppe macht. Aus der Zugehörigkeit zur eigenen Gruppe erfahren wir Menschen unseren Platz in der Welt: „Wer wir sind und wer wir nicht sind, wie wir sein wollen und wie wir nicht sein wollen. Menschen, die gefragt werden zu beschreiben, wer sie sind, nennen in ihren Antworten viele Aspekte, die sie mit anderen teilen, etwa die Nationalität, ihren Beruf, den Fußballclub, den sie unterstützen, etc. Wir erfahren unsere soziale Identität als wesentlichen Teil unseres Selbst“ (Mummendey, Kessler, Otten 2009, 46). Die Beziehungen und das Verhalten zwischen sozialen Gruppen kann im beruflichen Kontext beispielsweise bei Fusionen oder Spaltungen in Unternehmen oder Organisationen beobachtet werden. Die demografische Veränderung wirkt sich ebenfalls auf Intergruppenbeziehungen aus, wie etwa die Veränderung der Altersverteilung der Gesellschaft, welche auf das Verhältnis zwischen den Generationen einwirkt. Zugehörigkeit muss sich nicht auf einen äußeren Faktor wie Herkunft oder Gruppenzugehörigkeit beschränken. Dabei reichen auch ganz allgemein unterschiedliche Meinungen und Haltungen aus, um Menschen in unterschiedliche Lager zu spalten. Merkmalskategorisierungen werden häufig mit einer Wertdifferenzierung verbunden. Für betrachtete Gruppen existieren auch immer damit verbundene Wertungen, beispielsweise dass ÄrztInnen

anerkannter sind als PsychologInnen oder dass WalkerInnen weniger sportlich sind als LäuferInnen, etc. Von der werthaltigen Differenzierung erfolgt dann der nächste Schritt: wir gehören einer dieser Kategorie selbst an und der anderen nicht. Die Differenzierung zwischen Eigen- und Fremdgruppe erfolgt in einer Einteilung zwischen „Wir und die Anderen“ (vgl. Mummendey, Kessler, Otten 2009, 46f).

1.3. Der Eigengruppen-Bias

Die Unterscheidung von Eigen- und Fremdgruppe geht einher mit der Bevorzugung der Eigengruppe und damit zusammenhängend dem Eigengruppen-Bias: „Ungeachtet objektiver Informationen tendieren Individuen dazu, ihre eigene Gruppe im Vergleich zu Fremdgruppen zu bevorzugen, besser zu bewerten oder besser zu behandeln“ (Mummendey, Kessler, Otten 2009, 47). Der Eigengruppen-Bias ist funktional für die Aufrechterhaltung einer positiv bewerteten sozialen Identität und damit für einen positiven sozialen Selbstwert verantwortlich. Sozialpsychologische Untersuchungen (vgl. Brewer 1999, cit. Mummendey, Kessler, Otten 2009) haben ergeben, dass die Favorisierung der Eigengruppe unabhängig vom Verhalten zu verstehen ist, das gegen eine Fremdgruppe gerichtet ist. „Ingroup love ist nicht das Gleiche wie outgroup hate ... Die Eigengruppe ist vielmehr das psychologisch Primäre“ (Mummendey, Kessler, Otten 2009, 47). Die Besserbewertung der eigenen Gruppe resultiert aus der Bekanntheit, Vertrautheit sowie einem Gefühl der Zugehörigkeit bzw. Bindung. Erst in einem zweiten Schritt erfolgt die Entwicklung spezifischer Einstellungen gegenüber Fremdgruppen, welche von einer positiven Einstellung bis hin zu Ablehnung oder gar Hass reichen können. Zwischen beiden Phänomenen gibt es keine zwingend festgelegte Verknüpfung (vgl. Mummendey, Kessler, Otten 2009, 47). Der Eigengruppen-Bias funktioniert als eine Art Projektion des individuellen auf das kollektive Selbst. Dies wurde in einer Reihe von Untersuchungen von Sabine Otten (2002, cit. Mummendey, Kessler, Otten 2009, 47f) belegt. Versuchspersonen, die für die Unterscheidung von Eigen- und Fremdgruppe lediglich die Information über die eigene Gruppenzugehörigkeit und die Präsenz einer anderen Gruppe haben, generalisieren das eigene positive Selbstbild auf die Gruppe, der sie selbst angehören. Die Fremdgruppe kann von dieser Generalisierung nicht profitieren, bleibt außen vor und erscheint daher weniger gut.

Diese Erklärung des Eigengruppen-Bias erklärt das Phänomen in seiner einfachsten Form. Das Spektrum der damit verbundenen Reaktionen erstreckt sich von „Vorurteilen, Befürwortung von Ungleichheit über Unterdrückung, ethnischer Säuberung bis hin zum Genozid und kann damit Formen der sozialen Diskriminierung, der feindseligen Ablehnung bis hin zu gewalttätiger Aktionen annehmen“ (Mummendey, Kessler, Otten 2009, 48).

1.4. Soziale Diskriminierung

Demzufolge lässt sich das Phänomen der Diskriminierung differenzierter betrachten und auf zwei wesentliche Aspekte ausweiten:

- Soziale Diskriminierung beschränkt sich nicht auf eine/n AkteurIn, welche/r die Behandlung der Eigen- und Fremdgruppe veranlasst bzw. ausübt, sondern sie schließt eine/n Betroffene/n (oder BeobachterIn) mit ein, die/der mit dieser Behandlung nicht einverstanden ist. Ein Kriterium für soziale Diskriminierung ist der soziale Dissens über die normative Angemessenheit der jeweiligen Differenzierung und den daraus resultierenden Verhaltenskonsequenzen der jeweiligen Gruppen. D.h. soziale Diskriminierung ist untrennbar verbunden mit der Begrifflichkeit von Gerechtigkeit und Gleichheit. Beispielsweise wurde die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft für lange Zeit als angemessen gesehen. Eine Differenzierung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Rechte, Rollen und Funktionen ist heute indiskutabel. Bei anderen Themen, wie beispielsweise der Altersdiskriminierung, gibt es diesen einheitlichen Konsens noch nicht (vgl. Mummendey, Kessler, Otten 2009, 50).
- Soziale Diskriminierung setzt eine soziale Kategorisierung voraus. Wobei eine bestimmte Kategorisierung dann bedeutsam wird, wenn sie einer Situation Bedeutung verleiht. Um für eine Intergruppensituation bewertungs- und verhaltensrelevant zu werden, muss die Kategorisierung auf eine übergeordnete (inklusive) Kategorie bezogen sein, die den Rahmen für den Vergleich zwischen den Gruppen festlegt. Die Bezahlung von Frauen und Männern in der gleichen Funktion ist dafür ein geeignetes Beispiel. Ein

Dissens über die Angemessenheit der Behandlung entsteht erst, wenn es eine inklusive Kategorie gibt (z.B. MitarbeiterInnen in Führungspositionen), die den für beide relevanten Standard oder Referenzrahmen darstellt, auf den sich beide beziehen und innerhalb dessen die betroffenen Gruppen (Frauen und Männer) um den jeweiligen Anspruch einer bestimmten Ressource (Gehalt) konkurrieren können. Die Qualität dieser Kategorisierungen hängt unmittelbar von der positiven Stimmung der AkteurInnen zusammen. So beschreiben Amélie Mummendey, Thomas Kessler und Sabine Otten (2009, 50f) mehrere Untersuchungen, welche belegen, dass positiv gestimmte Individuen umfassendere Kategorien bilden als neutrale oder negativ gestimmte. Sie sind kreativer, akzeptieren mehr Verschiedenartigkeit innerhalb einer gemeinsamen Kategorie und verwenden demnach globale Konstrukte und inklusivere Kategorien.

1.5. Ansätze zur Verringerung des Eigengruppen-Bias und somit der Diskriminierung

Aus sozialpsychologischer Sicht ist das Vollziehen einer Re-Kategorisierung auf der Ebene der übergeordneten Kategorie ein möglicher Ansatz, den Kategorisierungen entgegen zu wirken. Das bedeutet, die Kategorisierung wird aufgelöst, indem beide Gruppierungen einer übergeordneten Kategorisierung zugeordnet werden. Die bisherige Fremdgruppe wird ein Teil der neuen, größeren Eigengruppe und kann somit von der Favorisierung (Generalisierung) der Eigengruppe profitieren. Im oben angeführten Beispiel ist gemeint, dass die Unterscheidung von weiblichen und männlichen Führungskräften in der Zugehörigkeit des Unternehmens aufgelöst wird. Ein weiteres Beispiel wäre, dass die Unterscheidung von ÖsterreicherInnen und RumänInnen in der Gemeinsamkeit als EuropäerInnen aufgelöst wird. Die einfache Auflösung dieser Kategorisierungen bewirkt jedoch selten nachhaltig die Vermeidung von neuerlichen Fremdgruppenzuschreibungen und damit verbunder Diskriminierung. Dazu muss in weiterer Folge die Fähigkeit zu Toleranz gefördert werden. Michael Walzer (1998, 23ff) beschreibt fünf Ebenen der **Toleranz**:

- Duldung der Differenz um des Friedens Willen, möglicherweise aus Erschöpfung nach einem langen Kampf oder nach Konflikten.

- Eine passiv entspannte und wohlwollende gleichgültige Haltung gegenüber Differenz.
- Moralischer Stoizismus: die Rechte der Anderen werden aus Prinzip anerkannt, auch wenn sie wenig Anziehungspunkte haben. So werden beispielsweise RechtsextremistInnen aufgrund des Rechtes auf Meinungsfreiheit „ertragen“.
- Offenheit und Neugier gegenüber der/dem Anderen, eventuell verbunden mit der Bereitschaft zuzuhören und von den Anderen zu lernen.
- Enthusiastische Bejahung von Differenz, die als notwendige Bedingung menschlicher Entfaltung gilt. Diese auf dem Liberalismus beruhende Betrachtungsweise sieht Toleranz als ästhetische Würdigung von Differenz, als Ausdruck von Weite und Vielfalt, als Bedingung menschlicher Entfaltung.

Das mit mehreren empirischen Studien belegte **Eigengruppen-Projektions-Modell** von Mummendey und Wenzel (1999, cit. Mummendey, Kessler, Otten 2009, 53) konzeptualisiert jene Prozesse, die der Entstehung von Diskriminierung zugrunde liegen. Es besagt, dass die Tendenz besteht, Eigenschaften der Eigengruppe in hoher Übereinstimmung mit der übergeordneten Gruppe zu sehen (vgl. Kessler, Mummendey 2007, 519f). Die eigene Gruppe stellt also den Prototyp für die übergeordnete Gruppe dar. Dies lässt sich an folgendem Beispiel verdeutlichen: ÖsterreicherInnen und RumänInnen gehören beide zur übergeordneten Gruppe der EuropäerInnen. Eine diesem Modell entsprechende Projektion wäre: ÖsterreicherInnen sind die guten EuropäerInnen oder gute EuropäerInnen sind wie ÖsterreicherInnen. Da die Fremdgruppe anders ist als die Eigengruppe, ergibt sich demnach eine höhere „Eigengruppen-Prototypikalität“. D.h. die RumänInnen sind weniger typisch als die ÖsterreicherInnen und werden daher von der Eigengruppe weniger akzeptiert. Wenn dieses Modell als grundlegender Prozess angenommen wird, erfolgt dies ebenfalls aus der Perspektive der anderen Gruppe, der RumänInnen. Es besteht demnach eine wechselseitige Eigengruppen-Projektion, welche in einer Perspektivendivergenz bezüglich der Prototypikalität der jeweiligen Eigengruppe im Vergleich zur jeweiligen Fremdgruppe resultiert. Die jeweilige negative Bewertung durch die Fremdgruppe wird als negativ erachtet.

Zwei verschiedene Wege können nach diesem Modell zur Vermeidung von wechselseitiger Diskriminierung führen:

- Die *komplexe Repräsentation der inklusiven Kategorie* meint, dass die übergeordnete Gruppe, welche als Prototyp angesehen wird, als möglichst vielfältig beschrieben wird, sodass eine Andersartigkeit im Verhältnis zur Eigengruppe dennoch als gleichermaßen prototypisch für die übergeordnete Kategorie anerkannt wird (vgl. Mummendey, Kessler, Otten 2009, 55).
- Die beiden Gruppen werden nicht in einer gemeinsamen übergeordneten zusammengefasst und können somit nicht in eine gemeinsame Norm definierende Kategorie einbezogen werden. D.h. die Fremdgruppe wird als grundsätzlich anders wahrgenommen, die Abweichung wird nicht als Normabweichung empfunden, sondern bleibt „deskriptiv“.

Das Ausmaß der relativen Übereinstimmung von Eigen- und Fremdgruppe mit den Eigenschaften einer übergeordneten Kategorie ist demnach der Maßstab für die Bewertung und Behandlung von Andersartigkeit als positiv oder negativ. Die schlechtere Bewertung und Behandlung einer Fremdgruppe wird dann legitim, wenn die Eigengruppenmitglieder wahrnehmen, dass die Fremdgruppe die Vorgaben der inklusiven Kategorie vergleichsweise weniger erfüllt. Dies lässt darauf schließen, dass die Wahrnehmung von Gemeinsamkeit nicht unbedingt zu Harmonie führt. Entscheidend ist vielmehr die Vorstellung darüber, wie diese Gemeinsamkeit aussieht bzw. aussehen soll. Davon hängt die Akzeptanz und positive Bewertung von Andersartigkeit ab. Je stärker die Fremdgruppe als Bedrohung wahrgenommen wird, desto eher wird diese Gruppe delegitimiert, dehumanisiert und moralisch ausgeschlossen. Diese Delegitimierung führt zusätzlich zur Legitimierung der ablehnenden bzw. negativen Behandlung der Fremdgruppe, sie „verdient“ die negative Behandlung zum Wohle der Eigengruppe. Mehr noch, es wächst die Verpflichtung, dieser Gruppe negativ zu begegnen, weil sie möglicherweise die eigenen Grundwerte und Normen in Frage stellt oder aufzuheben droht. Die eigenen Grundwerte und Normen sind Minimalziele, welche die Zugehörigkeit zu einer gewissen Gruppe bestimmen. Die Verletzung dieser Normen führt zum Ausschluss, zur Delegitimierung, Abwertung und negativen Behandlung der Fremdgruppe. Demnach kann festgehalten werden, dass ein Hinterfragen und Neudefinieren dieser Minimalziele die Fähigkeit zu Toleranz steigern kann.

Die Kernaussage dieses Modells ist, dass soziale Differenzierung nicht gleichbedeutend mit sozialer Diskriminierung zu verstehen ist, denn die unterschiedliche Behandlung von Individuen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit ist manchmal legitim und wünschenswert, wie beispielsweise das Alkoholverbot für Kinder und Jugendliche. Erst wenn eine Behandlung anderer aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit als illegitim wahrgenommen wird, ist sie als Diskriminierung zu verstehen. Die Eigengruppenprojektion führt dazu, dass die Eigengruppe positiver für die übergeordnete Gruppe angesehen wird als die Fremdgruppe. Die Beschreibung von sozialen Kategorien ist Teil der sozialen Identität und gewinnt normativen Charakter.

1.6. Die Motivation von Diskriminierung

Hintergrund sozialer Diskriminierung kann die Motivation sein, gewisse Ressourcen für eine Gruppe zu sichern bzw. zu schützen. Hierbei ist die Frage zu klären, ob es sich tatsächlich um eine soziale Diskriminierung oder eventuell um eine legitimierte Differenzierung handelt.

Das **Modell des Realistischen Intergruppenkonflikts** (Campbell 1965, cit. Sassenberg 2009, 63) beschreibt, dass ein subjektiv wahrgenommener Konflikt um Ressourcen zwischen zwei sozialen Gruppen dazu führt, dass sich Gruppenmitglieder bedroht fühlen. Ergebnis dieser Bedrohung ist die Abwertung und negative Behandlung der Fremdgruppenmitglieder sowie die Zunahme der Solidarität mit der eigenen Gruppe. Dabei muss es sich nicht unbedingt um einen tatsächlichen Konflikt um Ressourcen handeln. Die subjektive Wahrnehmung oder Angst vor der Benachteiligung reichen aus, die andere Gruppe benachteiligend oder negativ zu behandeln. Dies bedeutet auch, dass die Wahrnehmung eines Mangels an eigenen Ressourcen (z.B. Fähigkeiten) zur Ablehnung einer anderen Gruppe führen kann. Die generelle Wahrnehmung der Abhängigkeit von anderen, situationsbeziehungsweise leistungsbezogene Unsicherheiten oder eine Wettbewerbswahrnehmung sind ebenfalls mögliche Auslöser für die Abwertung der anderen Gruppe (vgl. Kessler, Mummendey, 2007, 494ff).

Die Motivation zu sozialer Diskriminierung kann auch ohne wahrgenommenen Konflikt oder Wettbewerb mit einer fremden Gruppe entstehen. Das *Streben nach*

positiven Bewertungen für eine eigene, aber nicht für eine fremde Gruppe ist ebenfalls Triebfeder für soziale Diskriminierung. Ein bewusst motiviertes positives Verhalten gegenüber der eigenen, nicht aber gegenüber der fremden Gruppe führt zu sozialer Diskriminierung, da die Fremdgruppe durch den Mangel an positivem Verhalten eine schlechtere Behandlung erfährt. Das Streben nach einem positiven Selbstbild reicht aus, die eigene Gruppe gegenüber einer anderen Gruppe zu übervorteilen oder sie besser zu bewerten (vgl. Tajfel, Turner 1979, cit. Sassenberg 2009, 64). Die soziale Identität macht einen Teil des Selbstkonzeptes des Menschen aus und ist von der personalen Identität, d.h. von den individuellen Merkmalen der Person zu unterscheiden. Die zentrale Bedeutung von Gruppen für das Selbstbild sowie das Streben nach einem positiven Selbstkonzept ist ein Grundphänomen menschlichen Denkens und Handelns. Dies gilt sogar, wenn die Zugehörigkeit zufällig erfolgt (z.B. bei Losentscheidung).

Die **Selbstregulationstheorien** erklären, in welcher Weise die positive Behandlung der Eigengruppe erfolgt, da nicht jedes Verhalten in gleicher Weise angemessen für alle Gruppen ist (vgl. Simon, Trötschel 2007, 164ff). Gegenüber eigenen Gruppen wird Nähe angestrebt, bei fremden Gruppen kommt es zu Vermeidungs- und Distanzverhalten. Die **Theorie des regulatorischen Fokus** (vgl. Higgins 1997, cit. Sassenberg 2009, 66) unterscheidet zwei Selbstregulationsstrategien als Motivation für Annäherungs- bzw. Vermeidungsverhalten: Die Orientierung nach Wachstums- und Selbstverwirklichungsbedürfnis, das Streben nach Idealen und die Kategorisierung von Ereignissen wird als Promotionsfokus beschrieben. Der Präventionsfokus fasst die Bedürfnisse nach Sicherheit und Verpflichtungen zusammen. Der Grad der Verteilung dieser Herangehensweisen ist sowohl personenbezogen als auch situationsbezogen unterschiedlich gelagert. Soziale Diskriminierung kann in beiden Foki stattfinden, indem sie im Promotionsfokus als Annäherung an die eigene und im Präventionsfokus als Vermeiden einer fremden Gruppe erfolgt (vgl. Sassenberg 2009, 67). Weiters erhalten im Promotionsfokus positive Ereignisse besondere Aufmerksamkeit und werden vornehmlich positiv bewertet, wohingegen negative Ereignisse, welche als Verluste erachtet werden im Präventionsfokus besondere Aufmerksamkeit und negative Bewertung erhalten. Stereotype und Vorurteile beeinflussen unbewusst das Verhalten, Personen werden zumeist automatisch nach ihrer Wahrnehmung einer sozialen Kategorie (z.B. Kind,

AusländerIn, Arzt/Ärztin, etc.) zugeordnet. Dies zeigt die Grenzen der Möglichkeiten in der Beseitigung von sozialer Diskriminierung auf.

1.7. Die Verarbeitung von Diskriminierung

Diskriminierung entsteht in der Perspektive des Opfers. Diskriminierende sehen ihr eigenes Verhalten gegenüber den Opfern als nicht diskriminierend, sondern als legitimierte differenzierte Behandlung. Die Erfahrungen von sozialer Diskriminierung gehen an den Betroffenen nicht spurlos vorüber. Sie können Stress auslösen, verletzend sein und langfristig auch gesundheitliche Folgen haben. Opfer von sozialer Diskriminierung reagieren mit bestimmten Verhaltensweisen und Denkmustern. Aus Sicht der Mehrheitsgesellschaft besitzen beispielsweise MigrantInnen, Menschen mit Behinderungen oder homosexuelle Menschen bestimmte Merkmale, die sie von der Mehrheitsgruppe unterscheiden. Diese Merkmale bzw. Stigmata werden von der Mehrheitsgruppe als negativ bewertet. Sie können sowohl sichtbar als auch unsichtbar, kontrollierbar und unkontrollierbar sein und beziehen sich auf Aussehen, Verhalten oder Gruppenzugehörigkeit. Ein Stigma entsteht in einem sozialen Kontext und ist kein fest verankertes Merkmal. Untersuchungen zu den Folgen sozialer Diskriminierung ergaben, „dass die Erfahrung von sozialer Diskriminierung zwar den öffentlichen Selbstwert, nicht jedoch den persönlichen Selbstwert mindern kann“ (Hansen 2008, 158). Menschen sind verunsichert, ob sie aufgrund von Vorurteilen oder aufgrund des eigenen Verhaltens negativ behandelt werden. Dies entsteht vor allem durch die heutzutage häufig in ambivalenter, subtiler und teilweise unbewusster bzw. automatischer Form erfolgte Diskriminierung. Das Wahrnehmen von sozialer Diskriminierung muss jedoch nicht zwingend eine negative Auswirkung haben. Beispielsweise könnte es für eine/n BewerberIn weniger kränkend erlebt werden, aufgrund ihres/seines MigrantInnenhintergrundes abgelehnt zu werden anstatt persönlicher, individueller Unzulänglichkeiten. Demzufolge kann die Wahrnehmung von sozialer Diskriminierung eine schützende wie auch schädigende Wirkung haben.

Untersuchungen von Kaiser und Miller (2003, cit. Hansen 2008, 160) in den USA zeigten, dass Menschen, die öffentlich behaupten, diskriminiert worden zu sein, als klagend und unruhestiftend wahrgenommen werden. Die öffentliche Äußerung,

diskriminiert worden zu sein, kann demnach auch schädlich für die/den Betroffene/n sein.

1.8. Die Auswirkungen sozialer Diskriminierung

Wenn Diskriminierung bewusst erlebt wird, so wird diese folglich primär auf das Vorurteil der/des Diskriminierenden zurückgeführt (vgl. Mc Coy, Major 2003, cit. Hansen 2008, 161). Mitglieder stigmatisierter Gruppen erleben jedoch häufiger Situationen, in welchen ihnen nicht eindeutig klar ist, ob sie diskriminiert werden oder nicht. Diese unklaren Wahrnehmungen führen eher zu depressiven Verstimmungen als die eindeutige Diskriminierung. Langfristig kann diese Verstimmung zu klinischer Depression führen (vgl. Hansen 2008, 161).

Soziale Diskriminierung kann Wut auslösen, welche als spontane und direkte Reaktion auf Ungerechtigkeit verstanden wird. Dieser häufig erlebte Ärger kann sowohl fremdgerichtet als auch selbstgerichtet sein und könnte langfristig zu einem erhöhten Herzkrankheitsrisiko führen (vgl. Hansen 2008, 162).

Studien zu sich selbst erfüllenden Prophezeiungen (vgl. Aronson, Wilson, Akert, 2004, 507f) zeigen, dass alleine die Erwartungen, welche Personen über bestimmte Eigenschaften eines Wahrnehmungsobjekts aufweisen, dazu führen können, dass sich die betroffenen Personen tatsächlich so verhalten. Außerdem verstärkt das Phänomen der sich selbst erfüllenden Prophezeiungen, dass Personen, welche häufig Diskriminierung ausgesetzt sind, ihr Verhalten auch in anderen Situationen danach anpassen (vgl. Sassenberg et al. 2007, 241). Eine Reaktion auf Diskriminierung ist demnach auch eine erhöhte Angst vor Zurückweisung. Wenn eine Person wiederholt dieselben negativen Erfahrungen macht, entwickelt sie zunehmend die Erwartung, in diesen Situationen diskriminiert zu werden. Damit verbunden ist die Angst, aufgrund der Gruppenzugehörigkeit zurückgewiesen zu werden. Diese Angst beeinflusst zukünftige Verhaltensmuster. Eine US-amerikanische Untersuchung (Mendoza-Denton et al. 2002, cit. Hansen 2008, 163f) mit Studierenden afroamerikanischer Herkunft auf einer hauptsächlich von weißen Studierenden besuchten Universität ergab äußerst negative Folgen für die Betroffenen. Jene Studierende, welche von Beginn an hohe Angst vor Zurückweisung aufgrund ihres Stigmas (Hautfarbe) hatten, erlebten ein stärkeres

Gefühl des Fremdseins, hatten größere Schwierigkeiten sich einzugliedern bzw. willkommen zu fühlen. Sie hatten größere Probleme mit KollegInnen sowie ProfessorInnen im Vergleich zu jenen, die weniger Angst vor Diskriminierung hatten. Im Verlauf ihrer Studienzeit wurde der Unterschied noch größer, da sich die Angst auch auf die Selbstsicherheit im Austausch mit ProfessorInnen und schließlich auf ihre Leistungen auswirkte. Dies wird weiter verstärkt, wenn Betroffene in Situationen kommen, welche diese Stereotype aktivieren, d.h. wenn sie an ihr Stigma erinnert werden (vgl. Hansen 2009, 165).

Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, laufen Gefahr, die erlebte Abwertung zu internalisieren und sich selbst abzuwerten. Die von Camara Phyllis Jones (2002, 312ff) als **internalisierter Rassismus** zusammengefassten Phänomene belegen dies. Sie konnte bei Angehörigen von stigmatisierten ethnischen Minderheiten eine dauerhafte Fremdadwertung und Diskriminierung beobachten, die zur Akzeptanz dieser negativen Botschaften über die eigenen Fähigkeiten und Werte führt. Dies äußert sich in Selbstabwertungen, Ablehnung der eigenen Kultur, eigenen rassistischen Abwertungen. Das geht soweit, dass schwarze Personen sich wünschen, weiß zu sein.

1.9. Schlussfolgerungen für den Umgang mit Diskriminierung in der Supervision

Soziale Diskriminierung kann auf interpersonaler, intergruppaler, struktureller oder institutioneller Ebene erfolgen. Supervision kann dazu dienen, Denkstrukturen, Kategorisierungen und Differenzierungen der SupervisandInnen zu hinterfragen bzw. zu überdenken. Es kann ein Bewusstsein über die Werte und Normen der gegenständlichen Organisation entwickelt werden, welche Zuschreibungen im beruflichen Kontext zu gewissen Gruppierungen oder zu KundInnen bzw. KlientInnen erfolgen und welche eigenen Wertvorstellungen damit verbunden werden.

Die möglicherweise stereotypen Kategorisierungen von SupervisandInnen oder auch Menschen, die Gegenstand der Supervision werden, beispielsweise wenn MitarbeiterInnen eines Jugendzentrums in ihrer Supervision den Umgang mit fremdenfeindlichen BesucherInnen des Jugendzentrums thematisieren, können

verändert werden, wenn eine Re-Kategorisierung auf der Ebene der übergeordneten Kategorie angeregt wird. Die bisherige Fremdgruppe wird ein Teil der neuen, größeren Eigengruppe (alle JugendzentrumsbesucherInnen) und somit kann die Fremdgruppe von der Favorisierung (Generalisierung) der Eigengruppe profitieren.

Die Fähigkeit zu Toleranz kann gefördert werden, indem zunächst herausgefunden wird, auf welcher Ebene sich die Betroffenen befinden, ob Toleranz in einer Grundform als Duldung der Unterschiede angestrebt werden kann oder eine höhere Stufe wie beispielsweise Offenheit und Neugier gegenüber der/dem Anderen.

Nachdem die Eigengruppe den Prototyp für eine übergeordnete Gruppe darstellt, ist es hilfreich, die Eigengruppe als möglichst vielfältig zu definieren, damit andere Gruppierungen von dieser Bevorzugung profitieren können. In anderen Fällen kann es empfehlenswerter sein, die Zusammenfassung zweier Gruppen bewusst nicht zu vollziehen. Dabei wird eine Fremdgruppe nicht in die Normen der Eigengruppe einbezogen, Abweichungen werden als grundsätzlich anders wahrgenommen und nicht als Verletzung der Norm. Beispielsweise kann es hilfreich sein, das Verständnis für KollegInnen zu stärken, indem der Fokus auf die gemeinsame Identität als MitarbeiterInnen der entsprechenden Firma gelegt wird. Teilweise ist es hilfreicher, zwei Betrachtungsweisen bewusst zu trennen, wie etwa, dass MitarbeiterInnen der Forschungsabteilung ganz andere Arbeitsweisen haben als MitarbeiterInnen im Marketing.

Ein weiterer wichtiger Hinweis für den Umgang mit Meinungen oder sozialen Kategorisierungen in der Supervision ist, dass soziale Differenzierung nicht gleichbedeutend mit sozialer Diskriminierung zu verstehen ist. Manchmal ist die unterschiedliche Behandlung von Individuen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit legitim und wünschenswert. Erst wenn eine Behandlung anderer aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit von der betroffenen Gruppe als illegitim wahrgenommen wird, ist sie als Diskriminierung zu verstehen. Hintergrund sozialer Diskriminierung kann die Motivation sein, gewisse Ressourcen für eine Gruppe zu schützen. Dabei kann es sich um materielle Ressourcen wie auch um symbolische, wie etwa Streben nach positiven Bewertungen, handeln. Eine wichtige Aufgabe der Supervision ist das Klären, ob ein Verhalten konkurrierender Personen bzw. Gruppen als differenzierend oder als diskriminierend angesehen werden sollte. Auch das Bevorzugen der eigenen Gruppe kann eine Diskriminierung darstellen, wenn für eine andere Gruppe

dadurch Nachteile entstehen. Die Wahrnehmung von sozialer Diskriminierung kann eine schützende wie auch schädigende Wirkung haben. Da Mitglieder einer stigmatisierten Gruppe häufig eine Unsicherheit bei der Wahrnehmung von sozialer Diskriminierung erleben, können sie supervisorisch dabei unterstützt werden, diese Situationen zu analysieren um den Tatbestand der sozialen Diskriminierung besser zu erkennen und diese schließlich auf die Vorurteile der Diskriminierenden zurückführen zu können.

In Bezug auf erlebte Diskriminierung ist es wichtig, dass Betroffene, die sich öffentlich gegen eine soziale Diskriminierung zur Wehr setzen wollen, möglichst viele Fakten über die illegitime Behandlung sammeln und hervorbringen anstatt allgemein von Diskriminierung zu sprechen.

Personen, welche Diskriminierung erfahren, reagieren mit Emotionen wie Depression, Ärger und Angst vor Zurückweisung, welche wiederum das weitere Verhalten beeinflussen. Vor allem die Angst vor Zurückweisung kann in Gesprächen im Rahmen einer Supervision aufgedeckt und somit verringert werden.

Situationen und Rahmenbedingungen, welche betroffene Personen an ihr Stigma erinnern, sollten möglichst verhindert werden, da dies ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit beeinflusst. Dieser Hinweis ist vor allem für Organisationsberatungen sowie den Schul- und Ausbildungsbereich wichtig.

Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung als Gegenstand der Supervision sollte unter Einbeziehung mehrerer Perspektiven erfolgen (Siehe 3.3). Für SupervisorInnen ist es von zentraler Bedeutung, sich mit den eigenen sozialen Kategorisierungen und Stereotypisierungen auseinanderzusetzen. Weiters ist es wichtig, die gesellschaftlichen Identitätsnormierungen zum Arbeitsfeld, in welchem Supervision stattfindet, zu erkennen. Es ist daher notwendig ein Bewusstsein sowohl auf SupervisorInnen-, als auch auf SupervisandInnen- sowie KlientInnenebene zu schaffen, das Diskriminierung sichtbar und bearbeitbar machen kann.

2. Die Diversity-Bewegung und ihre Bedeutung für die Supervision

2.1. Die Bedeutung von Diversity

Der heute im Allgemeinen verwendete Diversity-Begriff ist aus der Frauenbewegung sowie der Bürgerrechtsbewegung in den USA des frühen 20. Jahrhunderts entstanden und vor allem bekannt durch das „Diversity Management“, welches für „Strategien, Programme und Maßnahmen für einen konstruktiven und produktiven Umgang mit Vielfalt“ (Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz 2007, 9) steht. Die zunehmende Wichtigkeit von Diversity Management ist bedingt durch vielfältige Entwicklungen: „Globalisierung, Migration, demografischer Wandel, Wertewandel und nicht zuletzt auch soziale Bewegungen beziehungsweise Emanzipationsbewegungen bewirkten und bewirken eine zunehmende Diversität an Identitäten, Lebensformen und Lebenslagen“ (Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz 2007, 9).

Surur Abdul-Hussain und Samira Baig (2009, 27) beziehen den Begriff „Diversity“ „auf die Vielfalt von Menschen, die sich aufgrund ihrer Unterschiede ergibt“. Sie verdeutlichen hiermit, wie breit der Begriff und die damit verbundenen Bestrebungen gestreut sein können.

Bei der Definition von Diversity als „Vielfalt als Unterschiede“ steht das Anderssein von Personen im Mittelpunkt (psychische und kulturelle Unterschiede der Individuen). Eine weitere Definition der „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ konzentriert sich auf die vielfältigen Gemeinsamkeiten von den auf den ersten Blick unterschiedlichen Personengruppen. Diversity bezieht sich auf die Mischung von Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten und meint, dass alle Individuen immer mehreren Merkmalsgruppen gleichzeitig angehören (vgl. Vedder 2006a, S. 10f).

Der Begriff Diversity ist ein Sammelbegriff für Maßnahmen, um in der Praxis die Aspekte von Diversity zu managen (Diversity Management). Die so genannten „Big 8“: Hautfarbe, Geschlecht/Gender, Ethnie, organisationale Rollen und Funktionen, Alter, sexuelle Orientierung, psychische oder physische Fähigkeiten, Religion sind jene Dimensionen, die am häufigsten thematisiert werden, um den Diversity-Begriff

zu veranschaulichen (vgl. Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz 2007, 9). All diese Dimensionen sind eingebettet in große theoretische Diskurse und damit verbundene Forschungen. Diversity als Wissenschaftsbegriff vereint diese Aspekte und kann als Oberbegriff verstanden werden (vgl. Hafen, Heusser 2008, 230).

2.2. Historische Aspekte

Die historischen Wurzeln liegen in der „'Grass Roots'-Bewegung in einer dezentralen Immigrationsgesellschaft“ (Engel 2009, 12) in den USA. „In den 1950er, 1960er und 1970er Jahren starteten verschiedene Minderheitengruppen aus unterschiedlichen Anlässen ihren Kampf gegen Diskriminierung in der Gesellschaft“ (Vedder 2006a, 3). Die Forderungen der zahlreichen Gruppierungen fanden im *Civil Rights Act* von 1964 bahnbrechende legislative Auswirkungen. Dieses amerikanische Bürgerrechtsgesetz verbot jegliche auf Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder nationaler Herkunft begründete Diskriminierung in öffentlichen Einrichtungen, in der Regierung und in der Arbeitswelt. Regelungen traten in Kraft, welche Firmen ab einer bestimmten Geschäftsgröße verpflichteten, eine gewisse Anzahl von Menschen aus Minderheitengruppen zu beschäftigen (vgl. Vedder 2006a, 4).

2.3. Diversity in Europa und Österreich

Während die Diversity-Bewegung in den USA als eine *bottom-up*-Dynamik zu verstehen ist, kann in Europa eher von einer *top-down*-Entwicklung gesprochen werden. Ausgangspunkt für zahlreiche Bestrebungen der Gleichstellung und Anerkennung von Vielfalt in Europa war der Amsterdamer Vertrag, welcher 1999 in Kraft trat und den Vertrag über die Europäische Union sowie die Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften reformierte (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 23). So verpflichtete die EU im Jahr 2000 durch Verabschiedung von Anti-Diskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsrichtlinien ihre Mitgliedsstaaten zur Umsetzung dieser Richtlinien in deren innerstaatlichem Recht.

Die historischen und politischen Entwicklungen in Europa der letzten Jahrzehnte waren von der Zusammenführung der neu aufgenommenen Staaten und damit verbundenen Vielfältigkeit geprägt. So kann die Gleichstellungspolitik der EU als

höchst sensibles Bestreben gesehen werden, Diskriminierung auf möglichst vielen Ebenen vorzubeugen und legislative Rahmenbedingungen zu schaffen, welche Konsequenzen möglichst einheitlich regeln.

In Österreich findet die öffentliche Thematisierung von Diversity seit der Jahrtausendwende statt und ist auf die Bestimmungen der EU sowie politische Entwicklungen, gesamtgesellschaftliche Gleichstellungsbestrebungen und auch demografische Veränderungen zurückzuführen (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 16). Weiters hatten internationale Firmen mit Niederlassungen in Österreich großen Einfluss auf die Entwicklung von diversitykompetenten Managementkonzepten in Österreich.

2.4. Politische und rechtliche Aspekte von Diversity

Österreich war als Mitgliedsstaat der Europäischen Union verpflichtet, die Richtlinien der EU für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in innerstaatliches Recht umzuwandeln. Grundlage für diese legislative Reform war das bisherige Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (BGBl 108/1979), welches mit dem mit 1.4.2004 in Kraft getretenen novellierten Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) reformiert wurde (JUSILINE 2010a, Internet). Am 1.1.2006 folgte das Inkrafttreten des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes BGBl.I Nr. 82/2005 (JUSILINE 2010 b, Internet).

Die Teile I und II des GIBG gelten für den Bereich der Arbeitswelt: Teil I enthält Regelungen über die Gleichbehandlung von Frauen und Teil II über die Gleichbehandlung bezüglich ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung). Mit diesem Teil II wurden fünf neue Diskriminierungsgründe hinzugefügt, wodurch die Rechtslage für ArbeitnehmerInnen enorm ausgeweitet wurde (vgl. Gutschlhofer 2006, 46). Das GIBG verbietet mehrere Formen von Diskriminierung. Eine *unmittelbare* (eine Person erhält eine weniger günstige Behandlung aufgrund eines der oben angeführten Diskriminierungsgründe), eine *mittelbare* Diskriminierung (wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen benachteiligen), *Belästigung*, *Anweisung zur Diskriminierung* und *Benachteiligung*. Der Begriff der Belästigung war bisher nur als sexuelle Belästigung im österreichischen Recht bekannt. Nun kann sie im rechtlichen

Sinne auch mit den Gründen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung im Zusammenhang stehen. Eine Anweisung zur Diskriminierung oder Belästigung wird ebenfalls als Diskriminierung gesehen. Weiters zu betonen ist, dass eine betroffene Person als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung nicht benachteiligt werden darf (vgl. Gutschlhofer 2006, 46f).

2.5. Diversity Management / Managing Diversity

„Diversity Management bedeutet in der wörtlichen Übersetzung die (konstruktive) Handhabung von Vielfalt zwischen und innerhalb Personen oder Personengruppen“ (Engel 2009, 9). Im englischsprachigen Raum gibt es keine Unterscheidung zwischen *Managing Diversity* und *Diversity Management*. Im deutschsprachigen Raum bedeutet das Vorziehen von Management (bzw. „Managing“) eine weitläufigere Perspektive von Diversity, die verdeutlichen will, dass Managing Diversity über den Management-Kreis, d.h. über die Ebene von Führung oder Führungskräften weit hinaus geht (Engel 2009, 9). In der vorliegenden Arbeit werden beide Begriffe bewusst eingesetzt und bedeuten im jeweiligen Kontext entweder den Management-Aspekt von Diversity (Diversity Management) oder die weit gefasstere Bezeichnung als Umgang mit Diversity beispielsweise in der Gesellschaft oder in bestimmten Gruppierungen (Managing Diversity).

Diversity Management als Konzept findet seine Wurzeln in den 1980er Jahren der USA. Nach den Einführungen der gesetzlichen Bestimmungen sowie „Quotenregelungen“ wurde in zahlreichen Unternehmen deutlich, dass keine Fortschritte bei der Gleichberechtigung erzielt wurden, obwohl diese Firmen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprachen. Das Konzept der Organisationsentwicklung wurde als Möglichkeit zur Durchsetzung von Chancengleichheit in Verbindung mit gezielten Trainingsmaßnahmen genutzt. Deren Nachhaltigkeit wurde durch Controlling- und Benchmarking-Maßnahmen sichergestellt (vgl. Vedder 2006a, 5). Diversity Management ist ein sehr kontextabhängiges Konzept, das von der länderspezifischen Entwicklung und der gesellschaftspolitischen Thematisierung von Diversitätsdimensionen beeinflusst wird. Es wird in Organisationen zur Bewältigung sozialer Unterschiede angewendet. Der

dahinter liegende Gedanke ist die Gestaltung der Strukturen und Abläufe in Organisationen in Bezug auf existierende bzw. zu erwartende Diversity, um Unterschiede als Ressource zur Lösung komplexer Probleme zu nutzen (vgl. Rosken 2010, 169).

Die Umsetzung von Diversity Management kann nur gelingen, wenn es als umfassendes Konzept auf allen Ebenen verstanden wird und wenn die MitarbeiterInnen Verantwortung für die Umsetzung übernehmen. Dabei sind die ersten Schritte das Reflektieren und anschließende Neuorientieren der regulativen Normen eines Unternehmens. Der zweite Schritt ist die Integration von „Fremdheit“ in eine neue „Normalität“ (vgl. Rosken 2010, 171). Dies setzt ein Bewusstsein der kulturellen Identität aller AkteurInnen voraus. Mittels Reflexion sozialer Konstruktionen (eigene Werte, Kommunikationsstile, Handlungsmuster) und Verzicht auf Stereotype wird die Basis zur Kreation von Neuem geschaffen.

2.6. The Four Layers of Diversity (Diversity Landkarte)

Das Modell der Four Layers of Diversity (Diversity Landkarte) ist das am häufigsten verwendete Modell zur Orientierung für die wesentlichen Differenzierungsmerkmale und Gruppenzugehörigkeiten von Menschen in sozialen Systemen, aber auch zur Verortung von gesellschaftlichen Einflüssen auf das Individuum.

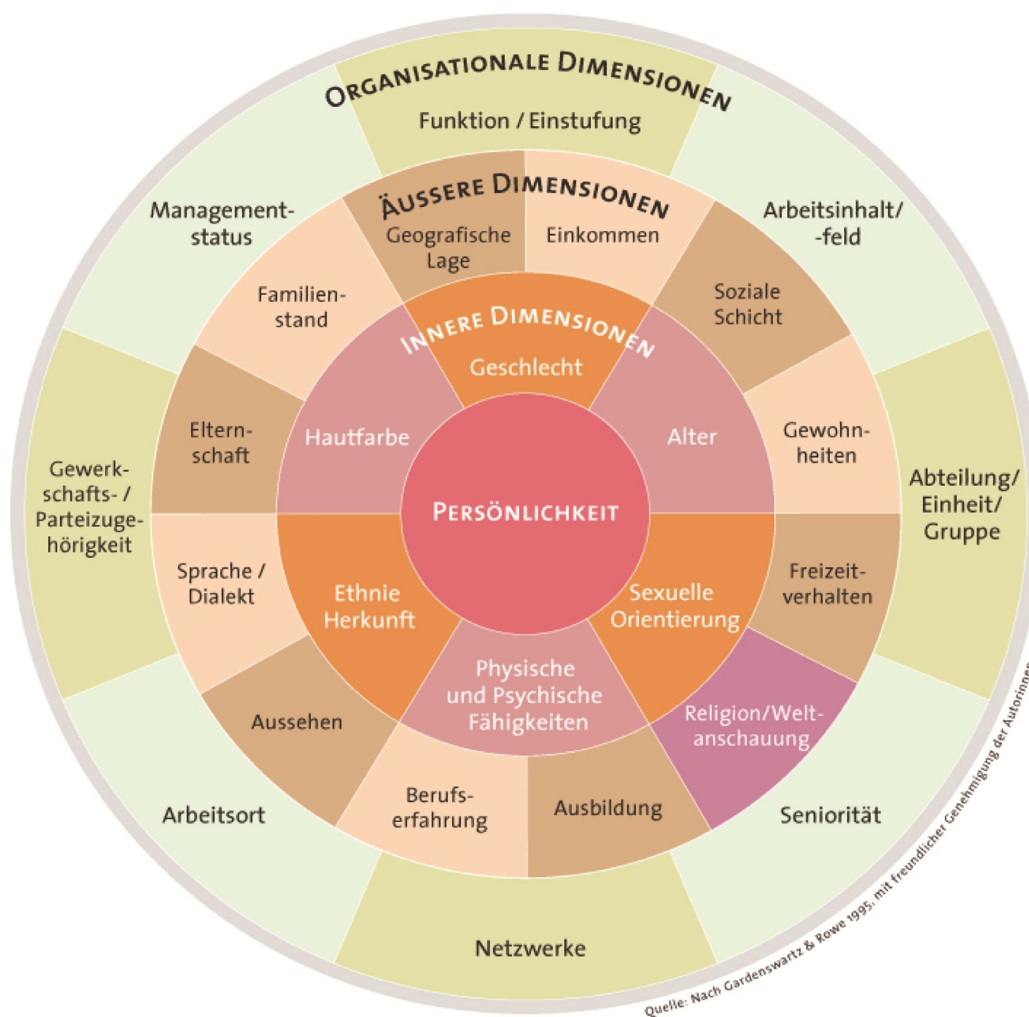


Abb. 1: Dimensionen von Diversity. Nach Gardenswartz & Rowe 1995, mit freundlicher Genehmigung der Autorinnen; adaptiert von der Austrian Society for Diversity (ASD).

Im **Zentrum steht die Persönlichkeit** mit ihrer einzigartigen Kombination persönlicher Charakteristika. Mit dieser Positionierung im Zentrum soll der Tendenz zu verallgemeinernden Kategorisierungen entgegengewirkt werden, denn zwei Menschen können beispielsweise zehn gleiche prägende Dimensionen teilen, „sogar fast identische Biographien besitzen und trotzdem völlig unterschiedlich und individuell mit diesem 'Mix' an Zugehörigkeiten umgehen“ (Engel 2009, 11).

Die **inneren Dimensionen** werden als Kerndimensionen verstanden: *Geschlecht/Gender, Alter (Generation), Ethnie/Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung und physische sowie psychische Beeinträchtigung/Behinderung* (vgl.

Gardenswartz, Rowe 2003, 37ff). Diese sechs Dimensionen sind jene Dimensionen, die auch in den EU-Gesetzen verankert und somit geschützt sind (Siehe 2.4). Die Benennung der Kerndimensionen macht sichtbar, wie wir Menschen uns in gewissen Bereichen unterscheiden, ohne es steuern zu können. „Sie beeinflussen die Filter, mit denen wahrgenommen wird, und in weiterer Folge die Erfahrungen und Möglichkeiten im Leben, indem sie un(er)klärbare und frustrierende Barrieren entstehen lassen, die sich in Form von (institutioneller) Diskriminierung, wie Rassismus, Sexismus, Ageism etc., im Alltag niederschlagen“ (Abdul-Hussain, Baig 2009, 30). Im Unterschied zum Gleichheitsdenken kann mit diesen Dimensionen auf die Unterschiedlichkeiten aufmerksam gemacht werden.

Die **äußeren Dimensionen** sind stark durch die Sozialisation geprägt und sind durch bewusste oder strategische Entscheidungen leichter veränderbar als Aspekte der inneren Dimensionen. Hierzu werden *geografische Lage (im Sinne von Herkunft bzw. Wohnort), Einkommen, Gewohnheiten, Freizeitverhalten, Religion/Weltanschauung, Ausbildung, Berufserfahrung, Aussehen, Elternschaft und Familienstand* gezählt. Die Erweiterung um die Dimensionen „Soziale Schicht“ und „Sprache/Dialekt“ durch die Austrian Society for Diversity ist eine Anpassung an die deutschsprachigen Verhältnisse. Die Religionszugehörigkeit/Weltanschauung ist in manchen Kulturen oder Familiensystemen wenig veränderbar und wird daher teilweise auch als Kerndimension gesehen. In den EU-Richtlinien etwa wird diese Dimension ebenfalls gesetzlich geschützt. Die besondere Hervorhebung von Religion/Weltanschauung in der grafischen Darstellung der Diversity Landkarte will auf die Diskussion über die Ortung als innere und äußere Dimension aufmerksam machen. An den äußeren Dimensionen wird deutlich, wie hinderlich Gleichheitsdenken sein kann. „Denn wenn die Haltung besteht, dass alle gleich sind und alle tun können, was sie wollen, so zeigt sich spätestens bei nicht anerkannten religiösen Feiertagen, bei der Abstimmung der Urlaubsplanung im Team zwischen Eltern und Singles etc., wie sehr auch diese Aspekte einen Unterschied machen“ (Abdul-Hussain, Baig 2009, 31).

Die **organisationalen Dimensionen** „gelten als die entscheidenden Differenzkriterien innerhalb Organisationen, die im Vergleich zu den anderen Diversity Dimensionen noch am ehesten veränderbar sind“ (Engel 2009, 12). Die Unterschiede im Arbeitsalltag werden auf folgenden Ebenen festgehalten: *Funktion/Einstufung, Arbeitsinhalt/Feld, Abteilung/Einheit/Gruppe, Seniorität* (im

Sinne von wie lange die jeweilige Person in dieser Organisation beschäftigt ist), *Arbeitsort, Gewerkschafts-/Parteizugehörigkeit, Managementstatus und die Netzwerke.*

Durch das Modell der Diversity Landkarte wird die Wertschätzung der Individualität in den Mittelpunkt gerückt und kann durch die offene Formulierung Stereotypisierungen und Subtypisierungen entgegen wirken. Mit dieser Betrachtung können sowohl Gegensätzlichkeiten als auch Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten aufgezeigt werden, die bisher vielleicht noch nicht bewusst waren und somit benennbar und fassbar werden. Andererseits ist das Modell wenig konkret. Diese Konkretisierungen können jedoch auch nur individuell im jeweiligen Kontext erfolgen, weil keine Konstellation der anderen gleicht.

Die Diversity Landkarte kann als Instrument verstanden werden um bewusst zu machen, welche entscheidungsleitenden Werte das individuelle Handeln beeinflussen. Sie könnte im Rahmen eines Supervisionsprozesses genutzt werden, um

- „Die eigene komplexe Person zu illustrieren,
- Differenzen einer Gruppe deutlich zu machen,
- Organisationen zu beschreiben,
- Dominante Konfliktfelder herauszuarbeiten,
- Stärken/Schwächenprofile aufzudecken,
- Komplexität eines Systems zu visualisieren“ (Rosken 2010, 175).

2.7. Diversity im wissenschaftlichen Diskurs

Im österreichischen universitären Diskurs ist Diversity Management im Bereich Betriebswirtschaft seit Mitte der 1990er Jahre Thema. Im Jahr 2002 wurde eine Professur für Gender und Diversität in Organisationen an der Wirtschaftsuniversität Wien errichtet (vgl. Bendl, Hanappi-Egger, Hofmann 2010, 22). Eine der ersten Initiativen stellt die Konzipierung des Lehrbuchs „Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement: Einführung in Theorie und Praxis“ von Regine Bendl, Edeltraud Hanappi-Egger und Roswitha Hofmann (2004) dar. In diesem Buch werden Organisationstheorien unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten beleuchtet, sowie das Gender und Diversitätsmanagement

miteinander verglichen. Aus interdisziplinärer Sicht werden die Bereiche der Teamentwicklung, Personalentwicklung, Arbeitsmarktökonomie und Rechtsgrundlagen herangezogen sowie konkrete Beispiele für Gender- und Diversitätsmanagement in österreichischen Betrieben angeführt.

Im Jänner 2006 wurde die erste österreichische Tagung zum Thema Agenda Diversität – Diversitätsmanagement in Theorie und Praxis an der Wirtschaftsuniversität Wien abgehalten, deren Ergebnisse in einem gleichnamigen Buch herausgegeben wurden (vgl. Bedl, Hanappi-Egger, Hofmann, 2006). Für den deutschsprachigen Raum sind zwei weitere Werke zu erwähnen, welche einen fundierten Überblick über den Wissenschaftsdiskurs in Bezug auf Diversity schaffen. Das von Iris Koall, Verena Bruchhagen und Friederike Höher im Jahr 2007 herausgegebene Buch „Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung“ sowie das von Gertraude Krell, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben und Dagmar Vinz im gleichen Jahr herausgegebene Buch „Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze“.

2.8. Diversity in der Supervisionsliteratur

Das von Surur Abdul Hussain und Samira Baig 2009 herausgegebene Buch „Diversity in Supervision, Coaching und Beratung“ ist eine wichtige Grundlage für die vorliegende Arbeit. Im Bereich der Supervision ist es die erste Veröffentlichung in Buchform. Nach einer Einführung in die Diversity-Thematik werden fünf unterschiedliche theoretische Zugänge zum Thema Diversity mit Supervision, Coaching und Beratung verknüpft. Dabei handelt es sich um die Sozialpsychologie (z.B. die Soziale Kognition, Soziale Repräsentationen), die Systemtheorie (sowie Systemische Beratung), die Cultural Studies, der Behindertenbereich (z.B. Disability Studies) sowie die Integrative Theorie von Hilarion G. Petzold. Im letzten Kapitel werden die vorgestellten theoretischen Perspektiven in Form eines Tools für PraktikerInnen mit dem Titel „Diversity reflektiert“ zusammengeführt. Dieses Tool ist eine Sammlung von Fragenkomplexen, welche sensibles Reflektieren auf Diversity ermöglichen sollen.

In „Supervision auf dem Prüfstand“ von Hilarion G. Petzold, Brigitte Schigl, Martin Fischer und Claudia Höfner, einer kritischen Sichtung der internationalen

Supervisionsliteratur bis 2003, wurde Diversity nicht explizit erhoben, jedoch zwei Achsen der Kerndimensionen von Diversity: Ethnizität und Gender. 8 Beiträge wurden zum Thema „Supervision und Ethnizität“ erfasst und 12 Beiträge zum Thema „Supervision und Gender“ (vgl. Petzold, Schigl, et al. 2003, 138ff).

Für die Suche nach Literaturangaben zum Thema Diversity in der Supervisionsliteratur wurden insgesamt 10 Fachzeitschriften zu Supervision und Coaching nach dem Thema durchforstet: „Forum Supervision“, „Coaching Magazin“, „Freie Assoziation“, „Profile - Internationale Zeitschrift für Veränderung, Lernen, Dialog“, „Supervision - Mensch/ Arbeit/ Organisation“, „OSC - Organisationsberatung Supervision Coaching“, „Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie“, „Verbändeforum Supervision“, „Gruppenanalyse – Zeitschrift für gruppenanalytische Psychotherapie, Beratung und Supervision“, „Zeitschrift Gruppendynamik und Organisationsberatung“.

Insgesamt konnten 9 Artikel gefunden werden, welche das Thema Diversity bzw. Diversity Management im supervisorischen Kontext behandeln.

In diesen 10 Zeitschriften wurde im Weiteren nach Publikationen bezüglich der Diversity-Kerndimensionen gesucht. Diese Analyse wurde rein quantitativ durchgeführt, um einen Vergleich der Gewichtung der unterschiedlichen Kerndimensionen im supervisorischen Kontext anstellen zu können. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit diesen Beiträgen würde den Rahmen dieser Master These sprengen, da jede Kerndimension ein eigenes wissenschaftliches Feld darstellt.

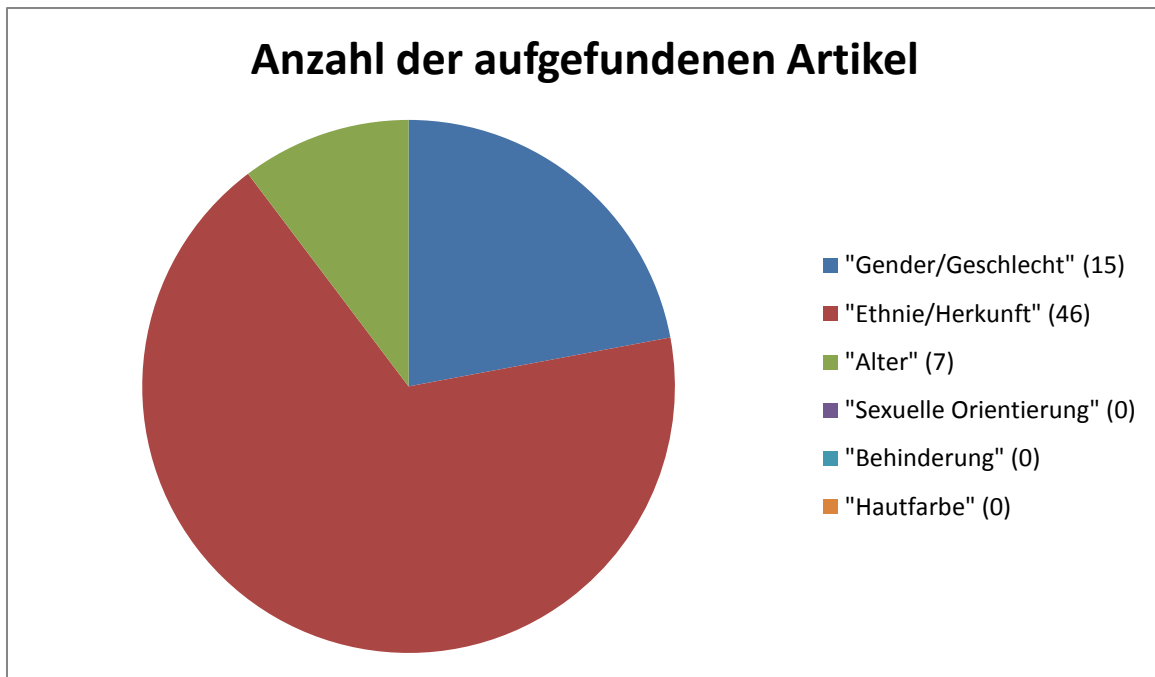


Abb. 2: Die Anzahl der aufgefundenen Artikel über die Kerndimensionen der Diversity Landkarte in 10 Supervisions-Fachzeitschriften.

Demzufolge scheint dem Thema „Interkulturalität“ in der Supervision mit 46 Beiträgen die größte Bedeutung beigemessen zu werden. Die Dimension „Gender/Geschlecht“ konnte in 15 Artikeln nachgewiesen werden, „Alter“ in 7 Beiträgen. Die Dimensionen „Sexuelle Orientierung“, „Behinderung“ und „Hautfarbe“ fanden keine Erwähnung.

Im Weiteren wird der Fokus auf jene Publikationen gerichtet, welche sich explizit mit dem Thema Diversity bzw. Diversity Management beschäftigen.

Die Zusammenschau der Beiträge lässt erkennen, dass Diversity als eine Notwendigkeit für die Supervision und das Coaching gesehen wird. Diversity wird vorgestellt, es werden die wichtigsten Paradigmen, die Geschichte und die Dimensionen des Diversity Managements aufgezeigt, um sie mit der Supervision, dem Coaching oder der Organisationsberatung zu verknüpfen (vgl. Ahlers 2010; Rosken 2010; Vedder 2006b; Höher, Koall 2002). Demzufolge wurde im supervisorischen Diskurs die Notwendigkeit der Diversity-Brille aufgezeigt, detailliertere Untersuchungen wurden jedoch noch nicht durchgeführt.

Marion Keil (2006) schildert zwei Beratungsfälle aus dem Kontext von Diversity Management in Unternehmen, aus welchen deutlich wird, dass personenbezogene Unterschiede noch immer als Störungen interpretiert werden, die schnell behoben

werden sollen, anstatt sie als Chance zu begreifen, um dem Unternehmen dadurch neue Impulse zu geben.

Besonders hervorzuheben sind zwei Beiträge, welche das Diversity Management kritisch beleuchten und einen Beitrag zur wissenschaftlichen Fundierung des Diversity-Begriffes leisten. Martin Hafen und Simone Gretler Heusser (2008) gehen auf die Kritik der VertreterInnen des Gender-Ansatzes zu Diversity ein, welche dem Diversity-Konzept eine Verwässerung des Genderbegriffs sowie eine unzureichende theoretische Fundierung vorwerfen (Siehe 2.9). Indem sie Diversity und Diversity Management mit der Systemtheorie verknüpfen, leisten sie einen Beitrag zur theoretischen Fundierung dieses Konzepts. Sabine Eybl und Siegfried Kaltenecker (2009a) durchleuchten das Diversity Management ebenfalls unter dem Blickwinkel der Systemtheorie und machen auf Widersprüche aufmerksam. Sie kritisieren, dass es im Diversity Management nicht um ein „Hineinbringen“, „Implementieren“ oder „Anbinden“ ginge, sondern darum, andere Unterschiede zu machen, neue Knotenpunkte anzuregen und alternative Muster zu spinnen. Weiters fordern sie einen Diskurs um die Anschlussfähigkeit im Diversitätsmanagement sowie Wirksamkeitsuntersuchungen diversitätsfokussierter Interventionen (vgl. Eybl, Kaltenecker 2009a, 217).

2.9. Kritik am Diversity-Begriff

In der Frauenbewegung war die Diskussion um die Präsenz von Rassismus und Klassenherrschaft seit jeher Thema, sie ist wahrscheinlich so alt wie die Frauenbewegung selbst. Die amerikanische Juristin *Kimberlé Crenshaw* führte 1989 den Begriff der „Intersektionalität“ (Intersectionality) – also die Verbindung von Gender und anderen gesellschaftlichen Differenzierungsfaktoren - ein und legte somit einen Grundstein für weitere Überlegungen sowie wissenschaftliche Untersuchungen (vgl. Rätzl 2008, 281). Intersektionalität meint, dass sich die ungleiche Verteilung von Ressourcen in Unternehmen oder in der Gesellschaft nicht mit jeweils einer Dimension (Gender oder Hautfarbe) ausreichend behandeln lässt (vgl. Engel 2009), sondern mehrere Dimensionen sich überkreuzen bzw. überlagern, wie etwa Geschlecht, Rasse, Ethnizität. Auf politischer und organisationaler Ebene hat die Diversity-Bewegung an Bedeutung zugenommen, wodurch Vertreterinnen der

sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung zur Kritik veranlasst waren, dass Diversity das Thema Gender marginalisieren, verwässern oder gar verdrängen würde (vgl. Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz 2007, 11ff). Diese Kritik ist insofern nachvollziehbar, da Gender und Diversity häufig innerhalb eines Paradigmas zusammengefasst werden. „Gender ist aber nicht ein Merkmal unter vielen, sondern eine Kategorie, die unsere Gesellschaft in besonderem Maß prägt. Diversity ist daher auch nicht die Weiterentwicklung von Genderpolitik und kann Genderpolitik nicht ersetzen – genauso wenig wie Frauenpolitik durch Genderpolitik ersetzt werden kann“ (Stein, Koberwein 2008, 141).

KritikerInnen aus dem Gender-Bereich sehen in Diversity einen oberflächlichen, neoliberalen Ansatz, dem es nicht primär um die Verminderung von Diskriminierung ginge, sondern um die Erhöhung der Unternehmensgewinne (vgl. Bendl 2007, 11f). Was vorher ein Minus war (z.B. schwarze Hautfarbe, homosexuelle Orientierung, etc.) wäre nunmehr das kleine Extra (vgl. Hafen, Heusser 2008, 226f). Bei dieser Diskussion wird außer Acht gelassen, dass es sich bei den Begriffen Diversity und Gender inhaltlich um zwei unterschiedliche Konstrukte handelt. Während Gender als sozial konstruiertes Geschlecht seit der Unterscheidung von „sex“ als biologisches Geschlecht und „gender“ mit semantischen Konzepten wie Frau, Mann, Transgender inhaltlich klar besetzt sind, ist Diversity ein weitaus abstrakterer Begriff, der Verschiedenheit, Vielfalt bedeutet und damit auf Differenz, d.h. auf etwas genuin Universelles verweist (vgl. Hafen, Heusser 2008, 230). Diversity bezieht sich auf seine Aspekte, von welchen Gender der Wesentlichste ist.

Die Diversity Management-Praxis könnte und sollte ebenso wie die Forschung zu Diversity für Gender ergänzende Einflüsse haben, sie könnten im besten Fall sogar ein „Türöffner“ für Gender sein (Krell 2007, cit. Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz 2007, 12). Eine weiter gefasste Perspektive sieht Diversity Management als „trojanisches Pferd zur strategischen Einführung von Geschlechterpolitiken in die traditionell-kapitalistische Ökonomie“ (Bruchhagen, Koall 2008, 934). So können im Diversity Management Anschluss- und Veränderungsprozesse von Systemen die Herausbildung neuer gleichstellungspolitischer Paradigmen bewirken. Roland Engel (2009, 19) beschreibt den Vorteil des Wechsels von Gendermainstreaming zu Diversity Management als erfrischendes Weggehen von der Polarisierung Frau-Mann zu einem Kaleidoskop von Gruppenzugehörigkeiten, denn: „Kein Thema geht so

unter die Haut und polarisiert nicht nur, aber meistens zwischen den Geschlechtern ... gerade Männern hilft es oft, sich selbst auch in unterschiedlichen, anderen Dimensionen als Teil einer minorisierten oder nicht-dominanten Kultur gegenüber der Dominanzkultur (In-Group) zu erleben, und diese Dynamik lässt sich in Grenzen auf die Dimension Gender übertragen, um die Dynamik zwischen den Geschlechtern besser verstehen zu können“ (Engel 2009, 19).

Es geht nicht um die Frage Gender oder Diversity, sondern darum, wie die beiden Konzepte miteinander verbunden werden können. Das Ausloten, welche Relevanz Gender im Verhältnis zu anderen Diversity-Dimensionen, wie beispielsweise Ethnie, Klasse, Rasse oder Alter, zukommt, gehört zu den zentralen Aufgaben der Diversity Studies (vgl. Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz 2007, 13).

Als Reaktion auf diese Diskussion kann die Erweiterung des Begriffes Diversity Management auf die Hervorhebung von Gender als „Gender- und Diversitätsmanagement (DGM)“ verstanden werden (vgl. Engel 2009, 9). Hierbei wird Gender mit Diversity verbunden und durch den Doppelnamen die besondere Bedeutung von Gender betont, „analog zur Betonung der historischen Entwicklung und der besonderen Bedeutung von Frauen-Forschung durch die Bezeichnung Frauen- und Geschlechterforschung“ (Krell 2009, 142).

Ein weiterer großer Kritikpunkt ist die geringe wissenschaftliche Fundierung des Diversity-Begriffs, welche durch eine gründliche metatheoretische Verknüpfung mit der Systemtheorie von Niklas Luhmann erfolgen sollte. Dies ist bisher in Ansätzen erfolgt (vgl. Eybl, Kaltenecker 2009a; Eybl, Kaltenecker 2009b, Hafen, Heusser 2008).

2.10. Schlussfolgerungen für eine diversitykompetente Supervision

Die Beschäftigung mit dem Diversity-Ansatz bringt als „*vielfältige Betrachtung von Vielfalt*“ eine wertvolle performative Folie für die Auseinandersetzung mit der Diversität von SupervisandInnengruppen bzw. Teams. Denn die Auseinandersetzung mit Menschen im Arbeitskontext hat auch immer einen Bezug zu aktuellen demografischen, gesellschaftspolitischen und soziokulturellen Entwicklungen. Die Beschäftigung auf diesen Ebenen bietet für supervisorische Prozesse wichtige

Impulse für das Verständnis von komplexen Situationen einzelner Personen oder Personengruppen. Diversitykompetente Supervision hat die Durchsetzung einer Haltung zum Ziel, die Vielfalt als Bereicherung ansieht. Dabei gilt es, einen Umgang mit Unterschiedlichkeiten zu finden, damit die Vorteile von Vielfalt genutzt werden können. Da in diesem Zusammenhang stets mit Angst vor Fremden und Anderem zu rechnen ist, gilt es, Barrieren und Hemmschwellen jeder/s Einzelnen und der gesamten Organisation zu überwinden. Dabei ist insbesondere der Tatbestand zu berücksichtigen, dass Einzelne Diversity in einer Organisation nicht leben können. Die Vielschichtigkeit des Diversity-Phänomens innerhalb eines Systems kann nur ganzheitlich und mehrdimensional behandelt werden. Die Organisationsperspektive ist daher in den gesamten Supervisionsprozess zu integrieren. Neben der Evaluierung der Organisationsstruktur und -kultur ist die individuelle Perspektive der/des Einzelnen in den Blick zu nehmen, indem biografische Erfahrungen mit Diversity und individuelle Bewältigungsstrategien erfragt werden.

Der Fokus der Supervision liegt dabei auf Ausschluss- und Diskriminierungsmechanismen, an denen die jeweiligen Personen beteiligt sind bzw. denen sie ausgeliefert sind, beispielsweise im Umgang mit Statusunterschieden. Supervision kann die Vorteile der eigenen Multidimensionalität der unterschiedlichen Dimensionszugehörigkeiten innerhalb der Personen sichtbar und bewusst machen, wodurch ein Perspektivenwechsel ermöglicht wird (vgl. Engel 2009, 14).

Die Auseinandersetzung mit Theorien über Unterschiedlichkeiten sowie Unterschiedlichkeitsdynamiken sind eine wichtige Voraussetzung für die kommunikative Kompetenz von SupervisorInnen und verringert die Gefahr, im Umgang mit Diversität im Supervisionsprozess diskriminierende Kommunikationsprozesse zu unterstützen oder gar zu fördern (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 52).

Das Modell der Diversity Landkarte kann in der supervisorischen Arbeit einerseits eine Orientierungshilfe für die wesentlichen Differenzierungsmerkmale von Personen bzw. Personengruppen darstellen, andererseits unterstützt sie bei der Verortung der gesellschaftlichen Einflüsse auf das Individuum (vgl. Engel 2009, 11). Die Diversity Landkarte erleichtert, die gesellschaftlichen Einflüsse zu benennen und dadurch den individuellen Spielraum besprechbar zu machen. „Um die Komplexität zu reduzieren, wird im konkreten Fall mit Hilfe der Landkarte eruiert, welche drei bis vier

Unterschiedsdimensionen die Person momentan am meisten prägen oder beschäftigen“ (Engel 2009, 12). Diese Dimensionen können dann in Hinblick auf ihre aktuelle Veränderbarkeit und auf ihr Zusammenspiel betrachtet werden.

3. Integrative Supervision und Diversity

3.1. Integrative Supervision

Die Integrative Supervision und Organisationsentwicklung entstand als sozialwissenschaftlich fundiertes Verfahren Ende der 1960er Jahre und wurde von Hilarion G. Petzold entwickelt. Die Zeit um 1968 war geprägt vom Aufbrechen der Strukturen. Die historischen Begebenheiten können mit einer „Offenheit für die Pluralität der Lebensformen“ (Petzold 2007, 45) als Leitidee zusammengefasst werden, aus welcher das Pluralitätsverständnis des Integrativen Modells und der darauf basierenden Integrativen Supervision entstand.

3.2. Sechs Tätigkeitsaspekte bzw. Dimensionen von Supervision und ihre Bedeutung für Diversitykompetenz

Die metareflexive und mehrperspektivische Herangehensweise der Integrativen Supervision bestimmt supervisorisches Handeln in sechs Aspekten. Sie kommen je nach Kontext, Aufgabenstellung und Kontrakt in unterschiedlicher Lagerung zum Tragen:

„a) Optimierungsaspekt/gesellschaftspolitische Dimension: Supervision soll das optimale Funktionieren von Systemen als solche, die Verbesserung ihres Emergenzpotentials stets auch mit Blick auf die Optimierung des gesamtgesellschaftlichen Kontextes fördern, für kausale und finale Fragen sensibilisieren ... und normative bzw. ethische Probleme thematisieren“ (Petzold 2007, 78).

Die Anliegen von Managing Diversity haben die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten für das jeweilige System auf Makro-, Meso- und Mikroebene zum Ziel. Diversitykompetente Supervision sollte diesbezüglich einen gesellschaftspolitischen Beitrag für die Optimierung auf sämtlichen Diversitätsdimensionen (Siehe 2.6) leisten. Diese Ebenen können in der supervisorischen Praxis einfließen und unter normativen sowie ethischen Aspekten reflektiert werden. „Dies kann auf persönlicher, systemischer, organisationaler,

institutioneller und gesellschaftlicher Ebene erfolgen“ (Abdul-Hussain, Baig 2009, 51).

„b) Weiterbildungsaspekt/agogische Dimension: Supervision soll fachliche Kompetenz und Performanz, d.h. Professionalität entwickeln und durch Know-how-Transfer eine Brücke zwischen Theoriebildung, Forschung und Praxis herstellen“ (Petzold 2007, 78).

Unter der Perspektive der Diversitykompetenz bedeutet dieser Aspekt, das Wissen über Diversity und zugrunde liegende Theorien wie etwa Diskriminierungstheorien sowie gegebenenfalls kontextbezogene Forschungsergebnisse in die Supervision einfließen zu lassen, um durch Konnektivierung von Forschung und Praxis zu neuen Erkenntnissen zu kommen, sie für die Praxis nutzbar zu machen und die Professionalität aller Beteiligten zu unterstützen (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 52).

„c) kommunikativer Aspekt/soziotherapeutische Dimension: Supervision soll die kommunikative Kompetenz und Performanz in sozialen Interaktionen entwickeln und, wo sie in sozialen Systemen gestört oder beeinträchtigt sind, zur Beseitigung der Einschränkungen beitragen“ (Petzold 2007, 78).

Diversity spielt in jeder sozialen Interaktion eine Rolle. Diversitykompetente Supervision kann den Blick auf die eigenen Werte, die eigenen Wahrnehmungs-, Interpretations- und Entscheidungsprozesse der SupervisandInnen bzw. der Teammitglieder richten sowie auf die Chancen des Einbeziehens und Nutzens der vielfältigen Potentiale aller Beteiligten aufmerksam machen. Das Fördern eines konstruktiven und angemessenen Umgangs mit Vielfältigkeit kann daher einen wesentlichen Beitrag zur Beseitigung von Störungen in der Kommunikation leisten sowie Diskriminierung aufdecken, benennen und gegebenenfalls beseitigen. Dabei ist die Auseinandersetzung von SupervisorInnen mit den Theorien über Unterschiedlichkeit und damit verbundenen Dynamiken eine wichtige Voraussetzung, um die Gefahr, diskriminierende Kommunikationsprozesse zu fördern anstatt sie zu verringern, so gering wie möglich zu halten (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 52).

„d) supportiver Aspekt/psychohygienische Dimension: Supervision soll unterstützen und entlasten, Jobstress vermeiden helfen und Arbeitszufriedenheit fördern“ (Petzold 2007, 78).

Benachteiligungen im Sinne von Diskriminierung haben belastende Auswirkungen für Betroffene (Siehe 1.8). „Angesichts der steigenden Diversität in Teams und der Belegschaft allgemein kommt Supervision eine zentrale Aufgabe in der Unterstützung bezüglich des Umgangs mit Unterschiedlichkeiten zu“ (Abdul-Hussain, Baig 2009, 53).

„e) methodologischer Aspekt/ameliorative Dimension: Supervision soll die Performanz im Hinblick auf die Anwendung von Interventionsmethoden und -techniken (in Beratung, Therapie, Agogik) verbessern“ (Petzold 2007, 78).

Dieser Aspekt wird vor allem in Bereichen, in welchen SupervisandInnen mit Menschen arbeiten, von besonderer Bedeutung, weil sie neben der eigenen Reflexion über Werthaltungen und Normen sowie dem Umgang mit Vielfältigkeit eine diversitykompetente und damit verbundene nichtdiskriminierende Haltung gegenüber ihren KlientInnen einnehmen sollten. Dabei brauchen SupervisandInnen Unterstützung sowie eine kritische mehrperspektivische Reflexion (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 53).

„f) aufdeckender Aspekt/psychotherapeutische Dimension: Supervision soll individuelle und gruppen unbewusste Mechanismen aufdecken, bewusst und handhabbar machen“ (Petzold 2007, 78). In Verdrängungs- und Dissoziationsvorgängen können immer auch psychopathologische Prozesse involviert sein. Daher sind psychotherapeutische Kenntnisse und Methoden unverzichtbar.

Beim Thema Diversität kommt es in Gruppen, Teams und Organisationen oft zu unbewussten sowie hinderlichen Handhabungen. „Diversitykompetente Supervision hat in diesem Zusammenhang die Aufgabe, unbewusste Konstruktionen, Übertragungen und blinde Flecken, vor allem aber Diskriminierungsstrukturen bewusst, bearbeitbar und reflektierbar zu machen“ (Abdul-Hussain, Baig 2009, 53f).

Das Integrieren von Diversity-Aspekten in die Tätigkeitsaspekte der Supervision bringt die Supervision der Handhabung von Vielfältigkeit auf allen Ebenen ein großes Stück näher. Sie hilft, der Benachteiligung sowie Diskriminierung von Betroffenen mit entsprechender fachlicher Kompetenz und Sensibilität supervisorisch begegnen zu können.

3.3. Der Integrative Kompetenz- und Performanzbegriff

Kompetenz und Performanz sind in der Integrativen Theorie eng miteinander verbunden. „Dabei wird unter Kompetenz die „Gesamtheit der Fähigkeit, des Wissens verstanden, die zum Erreichen eines bestimmten Zieles notwendig“ sind und unter Performanz die „Gesamtheit der Fertigkeiten, des Könnens, als Umsetzung von Kompetenzen in praktisches Handeln“ verstanden. Die Entwicklung von Kompetenz und Performanz soll eine verantwortliche, selbstbestimmte und kooperationsfreundliche professionelle supervisorische Souveränität fördern (vgl. *Petzold, Orth* 1998, cit. Oeltze, Ebert, Petzold 2002, 4, Internet). Personale Kompetenz und Performanz umfassen demnach das Wissen über sich selbst, die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren und dieses Wissen und Reflektieren im persönlichen Handeln umzusetzen. Bezogen auf soziale Kompetenz und Performanz handelt es sich um das Wissen und die Fähigkeit des sozialen Umgangs mit anderen in kommunikativen und interaktiven Prozessen. Die professionelle Kompetenz und Performanz kann des Weiteren als berufliches Fachwissen, berufliches Erfahrungswissen und die Umsetzung dieses Wissens und dieser Erfahrung im beruflichen Alltag verstanden werden.

Bezogen auf Diversitykompetenz würde das bedeuten, dass ein/e SupervisorIn über die psychologischen, demografischen, rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Wissensbestände Bescheid weiß, welche mit dem Thema Diversity in Verbindung stehen und diese mit dem Wissen um die Werthaltungen und Wertvorstellungen aus den persönlichen social worlds unter Berücksichtigung der Tätigkeitsaspekte, Dimensionen und Perspektiven Integrativer Supervision verbinden kann. Performanz bezogen auf Diversity stellt die Umsetzung dieses Wissens im supervisorischen Handeln dar, d.h. das Finden eines Umgangs mit Unterschiedlichkeiten, der die Vorteile von Vielfalt erkennen und nutzen sowie mögliche Diskriminierung verhindern kann.

3.4. Metatheoretische Grundannahmen zur Integrativen Supervision

Bereits in den Grundgedanken von Integrativem Handeln kann der Umgang mit der Vielfältigkeit im Integrativen Ansatz abgelesen werden:

„Die Pluralität der Disziplinen und Kulturen hat ein undurchsichtiges, rhizomatisches Gewebe geschaffen, in dem letzte Lösungen nicht aufzufinden sind, sondern die 'Vielfalt von Möglichkeiten' eine Gewissheit ist, vielleicht die einzige, die einen letztgültigen Bestand hat“ (Petzold 2007, 30). Das Wachstum der Komplexität in allen Bereichen des menschlichen Daseins muss „vor dem Hintergrund metareflektierter Geschichte betrachtet werden“ (Berlin 1998, cit. Petzold 2007, 30). „Die kaum noch zu überschauende Vielzahl von Disziplinen in Wissenschaft, Technik und Kulturbetrieb führt in ein Nebeneinander von Wissensvorräten und Kulturräumen, in eine 'Multidisziplinarität', schafft multikulturelle Räume und führt zu interdisziplinären und interkulturellen Kontakten, die zuweilen das 'Nebeneinander' noch mehr betonen, als dass sie zu einem 'Miteinander' führen oder gar zu einem 'transdisziplinären Gemeinsamen'“ (Petzold 2007, 30). In dieser Vielfalt können lediglich Orientierungen gefunden werden und keine eindeutigen Ausrichtungen, die dauerhaft Bestand haben.

Diese Voraussetzungen machen integratives Vorgehen notwendig, das sich zwischen den zahlreichen Ebenen hin und her bewegt, um Vernetzungen entstehen zu lassen und anschlussfähig (vgl. Luhmann 1984, 28) an die Konzepte zu werden. „Nur, wo Vielfalt, Differentes, Divergentes gegeben ist, wird Integration möglich“ (Petzold 2003a, 717). Integration heißt, einen Zusammenhang und damit Sinn herzustellen, denn in Zusammenhängen scheint Sinn auf, welcher unter einer mehrperspektivischen Optik pluriform und polyvalent sein kann. In dieser Grundhaltung geht es darum, „Vielfalt zu erhalten und dennoch Strukturierungsmöglichkeiten und Wege der Komplexitätsreduktion zu eröffnen“ (Petzold 2007, 30), ohne die transversale Qualität von Lebenslagen und die Komplexität der Welt übermäßig zu reduzieren.

Petzold definiert somit **Integration** als die Zusammenfassung „differenzierter oder disparater Teile zu einem übergeordneten Ganzen bzw. das Lösen von Problemen und Aufgaben auf höherer Strukturebene“ (Petzold 2003a, 701). Integration ist ein Prozess, dessen Folge eine Ganzheit (nicht das Ganze) ist, in der Differentes nicht eingeschmolzen, eingeebnet wird, sondern erkennbar bleibt. Neues (die Kreation) entsteht sowohl durch Synergieeffekte (die „kokreative Wirkung“) des Verbindens (Integrierens) als auch durch den Teilungseffekt des Trennens (Differenzierens), wobei Kreativität und Sinnhaftigkeit als funktional äquivalent zu betrachten sind (vgl.

Bösel, 2009, 7f, Internet). Integration und Differenzierung ergeben im Wechselspiel zueinander, also im Sinne ihres dialektischen Bezuges, die „kokreative Innovation“ (vgl. Petzold 2003a, 724). Integration ist die Synthese von Ganzheit und Differenz und wird mit dem Begriff „Gestalt“ beschrieben (vgl. Petzold 2003a, 358).

Mit „kommutiblen Bewegungen“ meint Petzold jene Bewegungen, die in Wissenschaft und Kultur **Konnektivierungen** herstellen, sodass Differenzierungen nicht auseinanderfallen, sondern verbunden bleiben. Der Begriff „Konnektivierung“ beschreibt das Vernetzen von unterschiedlichen Wissensbeständen, Theorien und Kulturräumen, um Situationen klarer erfassen zu können und somit „Korrekturmöglichkeiten von Einseitigkeiten oder Dogmatismen zu gewährleisten“ (Petzold, 2007, 38). Um Konnektivierungen erreichen zu können, muss „rhizomatisches transversales Denken“ (Petzold 2007, 38) entwickelt werden.

Transversalität ist jener Prozess, in dem Menschen ihre gewohnten Muster im Denken, Wollen, Fühlen und Handeln durchbrechen und explorativ eine neue Bewegungsrichtung einschlagen. Für den Beratungskontext ist dies eine methodische Notwendigkeit, für den Umgang mit Diversität bzw. Diskriminierung ein unumgängliches Vorgehen, geht es doch stets um das Überschreiten des Erreichten und das Integrieren neuer Inhalte. Die Besonderheit des Integrativen Ansatzes ist somit das ständige Hinterfragen, Überprüfen und Verbinden mit neuen Erkenntnissen.

Der dritte, zentrale Begriff des Erkenntnisgewinns in der Integrativen Supervision ist **Mehrperspektivität**, welche die Fähigkeit beschreibt, vielgestaltige Wirklichkeit aus einer exzentrischen Position, aus verschiedenen Blickwinkeln sowie unter Verwendung verschiedener theoretischer Optiken wahrzunehmen (vgl. Petzold 2007, 75f).

Hierzu ist **Exzentrizität** erforderlich, worunter die Fähigkeit des Menschen zu verstehen ist, zu sich selbst in Distanz gehen zu können, die Zentriertheit des Organismus in seiner Leiblichkeit und Lebenswelt „virtuell“ zu übersteigen. Die Innenwelt (das Selbst) und die Außenwelt kann so aus der Distanz betrachtet werden, „ohne Kontakt zum Geschehen zu verlieren und in 'engagierter Distanz' den breiten Kontext der Gegenwart, Vergangenheitshintergründe, Zukunftsperspektiven und Alternativen zu betrachten“ (Petzold 1990e, cit. Petzold 2007, 193).

Reflexionsprozesse werden im Integrativen Ansatz systematisch mehrperspektivisch angelegt, indem eine Öffnung zu unterschiedlichsten Bezugspunkten durch Beiziehen von ReflexionspartnerInnen und Benutzung unterschiedlicher Referenztheorien erfolgt. „Das führt zwangsläufig dazu, die eigenen Standpunkte zu hinterfragen, umzudenken, andere Möglichkeiten zu sehen: Die Ursachen hinter den Ursachen und die Folgen nach den Folgen, Komplexität wächst und Komplexitätsreduktionen 'emergieren' oder werden hart erarbeitet“ (Petzold 2007, 38). Mit diesem Prozess der **Metahermeneutik** wird die Möglichkeit geschaffen, Bestehendes zu überschreiten und Verstehensprozesse zu verstehen.

Die Komplexität der Gegebenheiten bestimmt die Supervision, daher muss sie sich der Vielfalt öffnen, wodurch sie supervisio wird und somit selbst vielfältig. „Vielfalt will vielfältig betrachtet werden! So ist das Implikat jedes supervisorischen Unterfangens die unabdingbare Erfordernis von Mehrperspektivität“ (Petzold 2007, 96).

3.5. Das Ko-respondenz-Modell

„Der Begriff **Ko-respondenz** beinhaltet das Korrespondieren von Subjekten, Gruppen, Institutionen, Systemen auf gleicher Ebene, ein Aufeinander-Antworten, ein Miteinander-Antworten“ (Petzold 2003a, 115). Ko-respondenz ist ein synergetischer Prozess zwischen Subjekten auf Leib-Gefühls- und Vernunftsebene über ein Thema unter Einbeziehung des jeweiligen Kontext/Kontinuums. Ziel von Ko-respondenz ist die Konstituierung von Konsens/Dissens (vgl, Petzold 2007, 146). Die Grundlage von Ko-respondenzprozessen bildet der **Polylog** und bezeichnet die vielstimmige Rede, „die den Dialog zwischen Menschen umgibt und in ihm zur Sprache kommt, ihn durchfiltert, vielfältigen Sinn konstituiert oder einen hintergründigen oder untergründigen oder übergreifenden Polylogos aufscheinen und 'zur Sprache kommen' lässt“ (Petzold 2005ö, 47, Internet). Das Konzept des Polyloges bringt das „Wir“, die strukturell anwesenden Anderen in den Blick, „macht die Rede der Anderen hörbar oder erinnert, dass sie gehört werden müssen – unbedingt!“ (Petzold 2005ö, 47, Internet).

Voraussetzung für Ko-respondenz ist die wechselseitige Anerkennung subjektiver Integrität, die in der prinzipiellen Koexistenz alles Lebendigen gründet und durch Konsens bezeugt wird, „und sei es nur der Konsens darüber, miteinander auf der

Subjektebene in den Prozess der Ko-respondenz einzutreten oder konsensuell Dissens festzustellen und als solchen zu respektieren. Scheitern von Ko-respondenz führt zu Entfremdung, Frontenbildung, Krieg“ (Petzold 2003a, 117).

Darin ist die wesentliche Grundlage für Supervision unter dem Blickwinkel von Diversity anzusiedeln. Ohne Konsens und Kooperation über das Ein- oder Ausschließen einer Position oder Herangehensweise entstehen Abwertung, Diskriminierung und Entfremdung. Der grundlegende Anspruch dabei ist der Umgang mit der hohen Komplexität und Differenzierung. SupervisorInnen haben die Aufgabe, „alle Beteiligten achtsam zu begleiten und die Balance zwischen Differenzierung und Herausforderung vorsichtig anzuleiten“ (Abdul-Hussain 2009, 189).

3.6. Das Menschenbild im Integrativen Modell

Die Betrachtung des Menschen aus Integrativer Sicht hat Petzold in der anthropologischen Grundformel des Integrativen Ansatzes zusammengefasst:

„Der Mensch - Mann und Frau - wird im Integrativen Ansatz als Körper¹-Seele²-Geist³-Wesen gesehen, d. h. als Leib⁴, als Leibsubjekt, das eingebettet ist im ökologischen^A und sozialen^B Kontext/Kontinuum^C der Lebenswelt, in der es mit seinen Mitmenschen seine Hominität⁰ verwirklicht“ (vgl. idem 1969c, 2003e)“ (Petzold, 2005ö, 23, Internet).

Das Hominitätskonzept [0] sieht den Menschen als Natur- und Kulturwesen, das sich selbst zum Projekt macht und seine Entwicklung selbst gestaltet. Hominität bezeichnet die Menschennatur auf der individuellen und kollektiven Ebene und ist demnach eine Aufgabe, eine permanente Realisierung mit offenem Ende - „ein WEG, der nur über die Kultivierung und Durchsetzung von Humanität führen kann“ (Petzold 1988n, cit. Petzold 2005t, 34, Internet). Dies erfordert zunächst eine Betrachtung des Menschen in seinen Eigenheiten unter der Genderperspektive, im Weiteren in ethnische- und kulturspezifischen Ausfaltungen sowie schließlich in historischer Sicht.

[1] Der Körper/Soma umfasst die Gesamtheit aller organismischen bzw. physiologischen (biologischen, biochemischen, bioelektrischen, sensumotorischen, etc.) Prozesse sowie das darauf basierende Körpergedächtnis als Resultat von Lernprozessen, -ergebnissen und -erfahrungen (vgl. Petzold 2005ö, 23, Internet).

[2] Die Seele/Psyche beschreibt die Gesamtheit aller aktuellen transmateriellen Prozesse des Empfindens, Fühlens und Wollens (Affekte, Stimmungen, Emotionen, Motivationen, Volitionen).

[3] Der Geist/Nous umfasst die Gesamtheit aller aktuellen kognitiven bzw. mentalen, transmateriellen (reflexiven, mnestischen, imaginativen, wertenden und spirituellen) Prozesse mit ihren personen- sowie kulturspezifischen kognitiven bzw. mentalen Stilen und den durch sie hervorgebrachten Inhalten (vgl. Petzold 2005ö, 23, Internet).

[4] Der Leib als Körper-Seele-Geist-Wesen ist mit all seinen Dimensionen eingebettet in das ökologische^A und soziale^B Kontext/Kontinuum^C. Er wird definiert als: „die Gesamtheit aller organismisch-materiell und transmateriell gegründeten sensorischen, motorischen, emotionalen, volitiven, kognitiven und sozial-kommunikativen Schemata bzw. Stile“ (Petzold 1996a, 283, cit. Petzold 2005ö, 24, Internet). Der Mensch als Leibsubjekt ist unlösbar mit seiner Lebenswelt verbunden, indem er wahrnimmt, verarbeitet und handelt. Er ist mit den Menschen in Zwischenleiblichkeit, mit den Dingen in Handhabung verbunden. Er wird von den Gegebenheiten der Lebenswelt bewegt, beeinflusst, gestaltet und er wiederum bewegt, bearbeitet, beeinflusst die Welt kokreativ durch sein Tun und Wirken (vgl. Petzold 2005ö, 15, Internet). Das Bewusstsein als „Sein zur Welt“ vollzieht sich in der Koexistenz von Leib und Welt. Der sich entwickelnde Mensch wird laut Petzold (2005ö, 15, Internet) transversal „informierter Leib“, da er beständig Informationen aufnimmt, die aus lebenslanger psychophysiologischer Sozialisation bestehen sowie in der Wahrnehmung, Verarbeitung und Handlung sozialökologisch in Kontext/Kontinuum verschränkt sind.

Das Kontext/Kontinuums-Konzept ist eine zentrale Kategorie im Integrativen Modell. Der Mensch wird von vornherein in seiner raumzeitlichen Verschränkung gesehen und damit wird konsequent die zeitliche und kontextbezogene Wahrnehmung von Ereignissen durch das Leibsubjekt berücksichtigt. Menschen befinden sich stets in einer bestimmten Lebenszeit, in bestimmten Beziehungen und in einer bestimmten sozioökonomischen Lebenslage (vgl. Schuch 2008, 182).

Daraus resultiert eine wichtige Basis für die Haltung einer/s SupervisorIn, welche im Consorsprinzip gründet, das die grundsätzliche Verbundenheit allen Seins beschreibt: „Weil Ich und Du (Self and Other) immer nur aus wechselseitiger

Bezogenheit existieren, d.h. sie koexistieren, ist es sinnvoll, im Ko-respondenzmodell das Ich nicht vom Du zu isolieren, sondern die intersubjektive Beziehung insgesamt ... als Element zu nehmen“ (Petzold, 2003a, 120). **Intersubjektivität** meint somit eine Auseinandersetzung mit einer Person bzw. Persönlichkeit, die als Subjekt ernst genommen wird, eine Auseinandersetzung in Freiheit und Wertschätzung auf gleicher Ebene im Respekt vor der Würde des Anderen als Mitmenschen (vgl. Petzold 2003a, 797), eine Grundhaltung die insbesondere für Diversity Voraussetzung ist.

3.7. Die „social world“-Perspektive

Im Integrativen Verständnis ist **social world** die „von einer sozialen Gruppe ‘geteilte Perspektive auf die Welt‘, eine ‘Weltsicht‘ (mit ihren belief systems, Wertvorstellungen, Basisüberzeugungen im Mikro- und Mesobereich), eine ‘Weltanschauung‘ (im Makro- und Megabereich)“ (Petzold 2000h, cit. Petzold 2005ö, 8, Internet). Social world meint kollektive Auffassungen, soziale und kulturelle Lebens- und Gedankenwelten.

Wenn SupervisorInnen in der Supervision Situationen betrachten, dann schauen sie nicht nur mit ihren eigenen Augen auf das Vorgefundene, sondern auch mit einem „kollektiven Blick“ unter den Bedeutungsparametern und Perspektiven einer supervisorischen Schule, einer „professional community“. Social worlds bieten Orientierungen im jeweiligen Feld, konstituieren Zusammengehörigkeiten und bestimmen Denkstile sowie Handlungsweisen. Um die Komplexität der unterschiedlichen social worlds zu reduzieren und die verschiedenen Perspektiven differenzieren zu können, müssen SupervisorInnen über mehrere Brillen verfügen und diese mit ausreichender Exzentrizität einsetzen können (vgl. Petzold 2007, 100).

Die Theorie „**komplexer mentaler Repräsentationen**“ ist als Ausweitung der social-world-Perspektive zu verstehen. Bezogen auf den individuellen Bereich gründen persönliche bzw. subjektiv-mentale Repräsentationen in einer leibhaftig, biologisch-somatischen Basis: „alles Mentale hat im Leib seinen Boden, der mens (Geist) wird nicht vom corpus (Körper) getrennt sondern in Begriffen wie 'social body' oder 'Leibsubjekt' synthetisiert“ (Petzold 2005ö, 8, Internet).

Für den kollektiven Bereich dient das Konzept der „**komplexen sozialen Repräsentationen**“ (auch „**kollektiv-mentale Repräsentationen**“ genannt). Das sind „Sets kollektiver Kognitionen, Emotionen und Volitionen mit ihren Mustern des Reflektierens bzw. Metareflektierens in polylogischen Diskursen bzw. Korrespondenzen und mit ihren Performanzen, d.h. Umsetzungen in konkretes Verhalten und Handeln. Soziale Welten als intermentale Wirklichkeiten entstehen aus geteilten Sichtweisen auf die Welt und sie bilden wiederum geteilte Sichtweisen auf die Welt“ (Petzold 2005ö, 9). Sie schließen Menschen zu Gesprächs-, Erzähl- und damit zu Interpretations- und Handlungsgemeinschaften zusammen, gleichzeitig werden sie durch diese Zusammenschlüsse gebildet und dauerhaft gemacht.

„**Komplexe persönliche Repräsentationen**“ (auch „**subjektiv-mentale Repräsentationen**“ genannt) „sind die für einen Menschen charakteristischen, lebensgeschichtlich in Enkulturation bzw. Sozialisation interaktiv erworbenen, d. h. emotional bewerteten (valuation), kognitiv eingeschätzten (appraisal) und dann verkörperten Bilder und Aufzeichnungen über die Welt“ (Petzold 2005ö, 10, Internet). Die intramentale Welt eines Individuums ist gekennzeichnet von den eingeleibten, erlebniserfüllten mentalen Filmen (Repräsentationen) über das Selbst, über die Anderen und über „Ich-Selbst-mit-Anderen-in-der-Welt“, welche die Persönlichkeit bestimmen. Dabei handelt es sich um subjektive Theorien mit ihren kognitiven, emotionalen, volitiven Aspekten, die sich in interaktiven Prozessen komplexen Lernens über die gesamte Lebensspanne hin verändern. Sie werden von den kollektiv-mentalen Repräsentationen (des sozialen Umfeldes, der Gesellschaft/Kultur) geprägt und stehen dem Menschen als Lebens- bzw. Überlebenswissen und Kompetenzen für ein konsistentes Handeln in seinen Lebenslagen zur Verfügung.

Diese Überlegungen haben unmittelbare Auswirkung auf das praktische supervisorische Handeln sowie auf die Praxis der SupervisandInnen, auf welche dieses Handeln Einfluss nimmt und somit auch auf die supervisorische Kultur. SupervisorInnen und SupervisandInnen versuchen, die Lebenswelt der KlientInnen und deren social world, d.h. deren Sicht des Lebens zu verstehen, um ihnen bei Prozessen des Selbst- und Kontextverständnisses behilflich zu sein (vgl. Petzold 2007, 36).

Interventionen werden durch soziales Sinnverstehen möglich, d.h. aufgrund der Kenntnis der social worlds der jeweils Anderen im supervisorischen Prozess sowie der KlientInnen, anderen Teams, anderen Abteilungen, deren Verhaltensweisen thematisiert werden. Das Verschränken mit der Diversity-Perspektive erweitert die Interventionsmöglichkeiten und Verstehensprozesse im supervisorischen Kontext.

Aufgrund der unterschiedlichen sozialen Welten, an welchen wir im Laufe unseres Lebens teilhaben oder von welchen wir ausgeschlossen werden, prägen sich unterschiedliche Sichtweisen auf die Welt sowie unterschiedliche Weltanschauungen und Überzeugungen in uns. Die daraus entstehenden geteilten Sichtweisen auf die Welt („kollektiv-mentale Repräsentationen“) bilden wiederum geteilte Sichtweisen auf die Welt. Sie beschreiben die Kollektivität von Denken, Fühlen und Willen. Je nach Enkulturations- und Sozialisationsprozessen, welchen wir entstammen lösen bestimmte Situationen Gefühle und Kognitionen aus, die sich mit „komplexen persönlichen Repräsentationen“ mischen. SupervisorInnen sind an der Konstruktion von Wirklichkeiten im jeweiligen System entscheidend mitbeteiligt. Sie selbst sind in komplexe interagierende Prozesse von sozialen Welten und kollektiv-mentalen sowie subjektiv-mentalen Repräsentationen eingebettet, was dazu führen kann, dass SupervisandInnen, welche von diesen social worlds abweichen, ausgeschlossen oder nicht entsprechend wahrgenommen werden. Wenn SupervisorInnen dies nicht benennen, können diskriminierende Situationen entstehen. Die Wahrnehmung der Aspekte der jeweiligen Vielfältigkeiten sollte daher im Alltag geschult werden. Dazu ist die Auseinandersetzung mit Werten und Normen sowie kollektiv- und subjektivmentalen Repräsentationen und die Beschäftigung mit Verhaltenserwartungen und -entsprechungen in der jeweiligen social world notwendig.

3.8. Soziale Netzwerke

Social world kennzeichnet einen symbolischen Bereich: „der von einer Gruppe von Menschen geteilten Sicht auf die Welt.“ (Petzold 2003a, 667). Soziale Netzwerke haben im Unterschied dazu quantitative Dimensionen und ihre qualitativen Dimensionen beziehen sich vorwiegend auf die Charakterisierung von Relationen, d.h. der Beziehungen zueinander. In der Begleitung von Menschen in belasteten

Lebenssituationen ist es wichtig, ein kollegiales und wo immer möglich auch soziales Netzwerk der/des Betroffenen (Verwandte, FreundInnen) in Form von „Teamwork“ aufzubauen. Supervision erhält zunehmend die Aufgabe, für diese Netzwerke eine klärende und koordinative Funktion zu übernehmen (vgl. Petzold 2007, 422f).

3.9. Schlussfolgerungen für diversitykompetente Integrative Supervision

Mit der Leitidee der „Offenheit für die Pluralität von Lebensformen“ (Petzold 2007, 45) ist die Integrative Supervision hervorragend für die Auseinandersetzungen mit Diversitätsthemen geeignet. Für diversitykompetente Supervision ist die Idee der Integration unerlässlich, „kann es doch nur um das Einnehmen verschiedener Perspektiven mit Hilfe verschiedener Erklärungsmodelle und um die Verknüpfung dieser für ein gemeinsames Erkennen gehen, um miteinander zu konstruktiven Ideen (Kreationen) zu kommen“ (Abdul-Hussain 2009, 175). Für den Umgang mit Vielfältigkeit ist die Vernetzung von Wissensbeständen von zentraler Bedeutung. Diversity ließe sich ohne das Wissen um ihre Dimensionen, deren theoretische Hintergründe und die Auswirkungen in sozialen Prozessen nicht erfassen. Der Integrative Ansatz macht Vielfältigkeit zum metatheoretischen Grundgerüst des Erkenntnisgewinns, der Metahermeneutik. „Nicht nur Vielfalt gilt es also zu sehen, auch das Denken über Vielfalt selbst ist pluriform und gibt unterschiedlichen Vernunftdiskursen (vgl. Kant) Raum, womit lineares Denken zu einem Sonderfall in einem prinzipiell nonlinearen, vernetzenden Zugang wird“ (Petzold 2007, 38).

Der Blick der Integrativen Theorie richtet sich auf den ganzen Menschen in seiner Lebens- und Sozialwelt, welcher an einer komplexen anthropologischen Position ausgerichtet ist, die den Menschen als Körper-Geist-Seele-Wesen unter Einbeziehung sozialer, ökologischer Aspekte im Kontext/Kontinuum betrachtet (vgl. Petzold 2003a, 27).

Der Mensch verfügt durch seine Leiblichkeit und seine soziale Identität sowohl über eine Einzigartigkeit (Unizität) als auch über eine Zugehörigkeit/Vielfalt (Plurizität) – er partizipiert an vielem und hat viele Menschen verinnerlicht. Die Verringerung bzw. Beseitigung der Gefährdung dieser menschlichen Identitäten, welche nach Petzold durch Isolation, Entfremdung, Kolonialisierung erfolgen können, ist Gegenstand der Bestrebungen des Diversity-Managements.

Bedeutsam für die Integrative Supervision unter dem Aspekt von Diversity ist, dass in Prozessen vielseitiger Stimulierung und den daraus resultierenden Folgen des „informierten Leibes“ neue, korrigierende und alternative Erfahrungen aufgenommen und internalisiert werden können. Dies ist ein wichtiger Mechanismus und Grundlage für Bewusstseinsarbeit in Bezug auf den Umgang mit Diversität. Voraussetzung dazu ist die richtige „Passung“, sodass es zu einem „Andocken“ an „Angrenzungen“ kommen kann (vgl. Petzold 2007, 230) und ein multiples, sensorisch stimulierendes Angebot bereit gestellt wird.

Menschen haben eine gemeinsame Hominität, eine gemeinsame Natur. Deshalb können sie miteinander in Verbindung, in Affiliation, Interaktion und Kommunikation treten. In dieser gemeinsamen Verbundenheit hat der Mensch sich entwickelt und er entwickelt sich weiter. Der Mensch als Natur- und Kulturwesen macht sich selbst zum Projekt und gestaltet seine Entwicklung selbst. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für den Umgang mit Unterschiedlichkeit. Daraus entsteht die Haltung einer/s SupervisorIn, die darum weiß, dass wir Mensch werden durch Mitmenschen. Diese Haltung schafft ein Milieu ursprünglicher (primordialer) Verbundenheit, einer basalen Koexistenz in zwischenmenschlicher Erfahrung. All diese Überlegungen führen zu einer Auseinandersetzung der Menschen, die einander als Individuen ernst nehmen und einander in Freiheit und Wertschätzung auf gleicher Ebene im Respekt vor der Würde des Anderen als Mitmenschen begegnen.

Die Betrachtung unter der „social world“-Perspektive auf der Mikro-, Meso- und Makro-Ebene beinhaltet demografische, politische und wirtschaftliche Entwicklungen. Diversity ist als aktuelle gesellschaftliche, politische und ökonomische Bewegung hinzuzuzählen. Dabei werden das Engagement und aktive Handeln aller Beteiligten in den Vordergrund gestellt. Verantwortung zu übernehmen heißt, Bewusstseins- und Kulturarbeit zu leisten, welche für diversitykompetente Beratungsformen zentrale Elemente sind.

Der Wert „Allparteilichkeit“ beinhaltet „Alles“ und kann erst dann gelebt werden, wenn dieses „Alles“ differenziert und auf unterschiedliche Ebenen gebracht wird. Diversity will Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung von allen am System beteiligten Personen bzw. Personengruppen und somit das Ergebnis von Allparteilichkeit erreichen.

Diversitykompetente Supervision kann unbewusste Exklusionsmechanismen aufdecken und darüber hinaus können Formen persönlicher und professioneller Solidarität entwickelt werden (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 53f). Herangehensweisen der Integrativen Supervision wie etwa das Modell der „Mehrperspektivität“ oder das Ko-respondenz-Modell können das Aufdecken dieser Mechanismen erleichtern.

4. Das Forschungsfeld: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Wien

Das Arbeitsfeld der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Wien, in welchem die folgende Untersuchung stattgefunden hat, ist vielfältig, handelt es sich doch um sehr differente Organisationen für unterschiedlichste Zielgruppen. Neben den zahlreichen Kursen, welche das Arbeitsmarktservice (AMS) selbst anbietet, sind unzählige Projekte zu finden, wie etwa Kursmaßnahmen des bfi (Berufsförderungsinstitut), Projekte für Langzeitarbeitslose der Caritas Wien, das abz*austria, ein privates Beratungsinstitut für Frauen, welche neben Vereinen für Menschen mit Behinderungen oder Projekten für Menschen mit Drogenproblematiken zu finden sind. Diese Beispiele sind nur einige ausgewählte aus einem breiten Gebiet der Förderangebote in Bezug auf die berufliche Entwicklung von Menschen.

Daher ist es umso wichtiger, den gemeinsamen Rahmen, in welchem sich alle diese Maßnahmen bewegen, zu schildern. Dieser Rahmen kann unter dem Sammelbegriff „Arbeitsmarktpolitik“ zusammengefasst werden und wird nachstehend aus dem Blickwinkel von Gender und Diversity beschrieben. Um einen Einblick in dieses Feld zu erlangen, wurde ein Expertinnengespräch mit Frau Mag.^a Appiano-Kugler, Gender- und Diversitybeauftragte der Landesstelle Wien des AMS, durchgeführt. In ihrem Tätigkeitsfeld als Juristin und Organisationsentwicklerin ist sie an der Implementierung und Umsetzung von Gender-Mainstreaming und Diversity im Wiener Arbeitsmarktservice seit rund 15 Jahren maßgeblich beteiligt. Die im Gespräch gewonnenen Daten wurden mit der vorhandenen Literatur verschränkt. Bei jenen Informationen, welche nicht in Publikationen gefunden wurden, handelt es sich um eine wertvolle, ergänzende Innensicht über den Umgang im Bereich Gender und Diversity am Wiener Arbeitsmarktservice. Sie werden im Folgenden explizit als Aussage der Expertin angeführt. Dieses Kapitel und somit die darin angeführten Daten und Informationen wurden von Frau Mag.^a Appiano-Kugler gegengelesen und autorisiert.

Das **Arbeitsmarktservice** Österreich wurde 1994 durch Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus dem öffentlichen Sektor - als Teil des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales – gegründet. Seither ist das AMS Österreich ein Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts, es beschäftigt rund

4800 Personen, davon sind 63 Prozent Frauen (vgl. AMS Österreich 2010, 8, Internet).

Gender und Gleichstellungsfragen haben im AMS in Österreich eine rund 30-jährige Tradition und finden ihre Wurzeln in den Errungenschaften der langjährigen Staatssekretärin und späteren ersten Ministerin für Frauenangelegenheiten Johanna Dohnal (vgl. Thurner 2008, 27ff). In ihrer Amtszeit als Frauenministerin entstanden Meilensteine im Bereich der Gleichstellungspolitik durch Beschließen des Gleichbehandlungspaketes 1992/93, das zahlreiche Bereiche der Arbeitsmarktsituation von Frauen verbesserte (vgl. Appelt, 2009, 36f).

1993 wurde auch das Bundesgleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst verabschiedet, das ein explizites Frauenfördergebot sowie Bestimmungen zur Setzung von Maßnahmen, die tatsächliche Gleichbehandlung sichern sollte (vgl. Appelt 2009, 37). Frau Mag.^a Appiano-Kugler beurteilt die Ausgliederung des AMS aus dem öffentlichen Bereich im Jahr 1994 als Vorteil, da für die Umsetzung dieser Richtlinien als Unternehmen mehr Flexibilität und Handlungsspielräume vorhanden waren (und immer noch sind) als im Verwaltungsapparat des öffentlichen Dienstes.

Durch die vergleichsweise frühen Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming in das bestehende Steuerungs- und Organisationssystem kann dem AMS sowohl im Vergleich von Organisationen im nationalen Kontext als auch von arbeitsmarktpolitischen Institutionen im Ausland eine Vorreiterposition für effektive Gleichstellungspolitik zugeschrieben werden (vgl. Leitner, 2007, 241ff). Konkret als Methode wurde Gender Mainstreaming im Zeitraum 2002-2006 in die Organisation des AMS implementiert sowie in das Leitbild, die Corporate Identity, in Richtlinien, Dienstanweisungen, etc. aufgenommen (vgl. Stockhammer, Appiano-Kugler 2008, 74). Gegenüber den KundInnen des AMS ist es das Ziel, „die Segregation aufzubrechen“ (Stockhammer, Appiano-Kugler 2008, 74), was bedeutet, die Einkommensschere zu schließen und geschlechtsspezifisch aufgeteilte Berufsfelder zu öffnen sowie Frauen bei einem qualifizierten Wiedereinstieg zu unterstützen.

Das AMS ist zentraler Akteur in der Arbeitsmarktpolitik und wird sowohl hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen als auch der verfügbaren Ressourcen von politischen Entwicklungen auf europäischer (Europäische Union), nationaler und Länderebene (Bundes- und Ländervertretung) beeinflusst. Durch die

Sozialpartnerschaft fließen die Interessen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertreterInnen mit ein. Weiters wird die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik von den Trägerorganisationen, welche die Förderpolitik ausführen, sowie von privaten Arbeitsvermittlerunternehmen, welche Vermittlungsaufgaben des AMS ergänzen, mitgestaltet. Als oberste Instanz des AMS ist das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz anzusehen, welches die Konzeption von allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben zur Aufgabe hat (vgl. Leitner, 2007, 131f).

Die Europäische Union nimmt einen vergleichsweise neuen, aber mittlerweile wichtigen Einfluss auf die Planung und Finanzierung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Vor allem im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern hat sie eine impulsgebende Rolle (vgl. Maier 2002, 182ff). Das wichtigste Finanzierungsinstrument der Europäischen Union für die Unterstützung der Beschäftigung von Menschen zur Steigerung von Bildungsniveau und Qualifikationen ist der Europäische Sozialfonds (ESF). Über 10% des Gesamthaushalts der Europäischen Union werden den Mitgliedsstaaten für Beschäftigungs-, Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt (vgl. Europäische Gemeinschaften 2007, 1, Internet). Arbeitsmarktpolitische Projekte, welche vom ESF finanziert sind, müssen dessen Richtlinien und Statuten erfüllen, in welchen Gender Mainstreaming und Diversity einen wichtigen Faktor darstellen.

Die enorme Ausweitung von Angeboten im Bereich der beruflichen Weiterentwicklung ist auf den hohen innerpolitischen Druck, der sich aus den Arbeitslosenzahlen ergibt, zurückzuführen, sowie auf die Ziele der Europäischen Union, weiß Frau Mag.^a Appiano-Kugler zu berichten.

Der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union im Jahr 1995 brachte zahlreiche Änderungen im traditionellen österreichischen System der direkten Fördervergabe. Entscheidend für die Durchführung einer Förderungsaktion ist EU-Konformität, wodurch der EU-weite Wettbewerb gesteuert werden soll, indem einzelne Beihilfen eines Mitgliedsstaates, welche mit dem gemeinsamen Markt unvereinbar sind, verhindert werden sollen (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2010, Internet).

Für die Vergabe von Förderungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und somit für die Qualifizierungsberatung ist das AMS im Rahmen seiner

Unternehmensförderung zuständig. „ESF-finanzierte Maßnahmen des AMS zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit widmen sich der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt, der Erreichung höherer Beschäftigungsquoten älterer ArbeitnehmerInnen und der Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, Internet). Das AMS ist für die Qualitätssicherung der Maßnahmen zuständig, sowie für die Einhaltung der Richtlinien. Frau Mag.^a Appiano-Kugler achtet in ihrer Controlling-Funktion dabei auf die gleichmäßige Verteilung der Fördermittel auf Frauen und Männer, da häufig ein Ungleichgewicht zugunsten der Männer besteht. Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Weiterbildungsmaßnahmen für Männer sind häufig kostenaufwändiger, da ihr Bildungsstand durchschnittlich höher ist (vgl. Bundeskanzleramt Österreich 2010, 81ff).

Diversity Management findet inhaltlich ebenso lange statt wie Frauenförderung, berichtet Frau Mag.^a Appiano-Kugler. Das AMS hat seit jeher die Aufgabe, Wettbewerbsnachteile von ArbeitnehmerInnen durch Förderprogramme auszugleichen. Dazu zählen Benachteiligungen aufgrund von Migrationshintergrund, Religion und Alter. Unter der Begrifflichkeit Diversity Management werden Maßnahmen erst seit einigen Jahren geführt. Im Jahr 2006 wurde Diversity Management im AMS Wien implementiert. Später entstanden Maßnahmen wie beispielsweise das „Mentoring für MigrantInnen“ der Wirtschaftskammer Österreich. Weitere Schritte waren 2008 gezielte Aufnahmen von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beim AMS Jugendliche, Weiterbildungsangebote zur Erlangung von Diversitykompetenz für BeraterInnen, Türkischkurse für BeraterInnen, Fremdsprachiges Informationsmaterial, etc. Eine weitere wichtige Errungenschaft ist das seit dem Jahr 2008 verpflichtende Diversitätstraining für TrainerInnen in AMS Maßnahmen. Diese Informationen wurden von Frau Mag.^a Appiano-Kugler aus dem Intranet des AMS Wien zur Verfügung gestellt, da sie bisher nicht öffentlich publiziert wurden.

TrainerInnen, BeraterInnen oder BetreuerInnen, die in arbeitsmarktpolitischen Projekten in Wien arbeiten, müssen sowohl im Bereich Gender als auch im Bereich Diversity geschult sein. Daher stellen sie eine gut geeignete Zielgruppe für die Fragestellung der vorliegenden Master Thesis dar.

5. Die empirische Untersuchung

5.1. Methodische Vorgehensweise

Um die Frage beantworten zu können, welchen Bedarf SupervisandInnen aus dem arbeitsmarktpolitischen Bereich in Bezug auf die Bearbeitung von Diskriminierungsthemen in der Supervision haben, ist ein qualitatives Forschungsdesign erforderlich. Daher wurde für die Datenerhebung die Methode des Problemzentrierten Interviews (vgl. Mayring 2002, 67ff) gewählt. Dabei erfolgt eine halbstrukturierte Befragung anhand eines Interviewleitfadens. Die theoriegeleiteten Fragen sollen die wichtigsten Aspekte beinhalten, die sich aus der wissenschaftlichen Fragestellung ergeben und die in jedem Fall angesprochen werden sollten. Dazu ist es notwendig, die Fragen so zu übersetzen, dass sie dem kulturellen Kontext der/des GesprächspartnerIn angemessen sind (vgl. Gläser, Laudel 2009, 112).

Die befragten Personen sollen frei zu Wort kommen, wodurch eine möglichst offene Gesprächssituation geschaffen wird. Die Fokussierung erfolgt auf eine bestimmte Problemstellung, auf welche die Interviewleiterin immer wieder zurück kommt.

Die Prinzipien dieses Vorgehens sind nach Witzel (1982, cit. Mayring 2002, 68) die **Problemzentrierung** (angesetzt wird bei gesellschaftlichen Problemstellungen, deren wesentliche Aspekte die Forscherin bereits im Vorfeld erarbeitet), die **Gegenstandsorientierung** (die Gestaltung des Verfahrens muss sich auf die spezifischen Gegebenheiten beziehen und kann nicht in der Übernahme eines fertigen Instruments bestehen) sowie die **Prozessorientierung** (das Problemfeld wird flexibel analysiert, die Daten werden schrittweise gewonnen und geprüft).

Während der Interviews werden nach Mayring (2002, 70) ganz allgemein gehaltene Einstiegs- bzw. Sondierungsfragen und themenrelevante Leitfragen gestellt. Darüber hinaus wird das Interview immer wieder auf Aspekte stoßen, die im Leitfaden nicht verzeichnet sind. Wenn sie für die Themenstellung oder für die Erhaltung des Gesprächsfadens bedeutsam sind, werden spontane Ad-hoc-Fragen formuliert. Bei der Erstellung der Fragen ist besonders auf den Aspekt der Operationalisierung zu achten. Da die Interviewerin aus ihrem wissenschaftlichen

Kontext heraus agiert, besteht die Gefahr, dass die Notwendigkeit der Übersetzung in den kulturellen Kontext der Interviewees übersehen wird. Die Forschungsfrage wird an das „Untersuchungsobjekt“ weitergereicht, wodurch diesbezügliche Thesen zum Gegenstand des Interviews werden, anstatt etwas von den persönlichen Perspektiven der/des Befragten zu erfahren (vgl. Gläser, Laudel 2009, 113).

5.2. Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden wurde aufgrund der formulierten Fragestellung sowie der erarbeiteten Theorie verfasst und mit mehreren Personen auf seine inhaltliche Sinnhaftigkeit überprüft. Dabei wurde das Forum der Forschungswerkstatt der Donau-Universität Krems genutzt. Der Interviewleitfaden ist im Anhang nachzulesen.

5.3. Zielgruppe

Befragt wurden fünf Frauen und fünf Männer, welche in unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Projekten arbeiten. Auch wenn in diesem Arbeitsfeld anteilmäßig mehr Frauen arbeiten, war es der Autorin wichtig, die Genderperspektive gleichmäßig zu verteilen. Die Berufserfahrung in ihrem aktuellen Arbeitsfeld betrug zwischen einem Jahr und fünfundzwanzig Jahren. Bei ihren Grundausbildungen handelte es sich um SozialarbeiterInnen, PädagogInnen, PsychologInnen, Lebens- und SozialberaterInnen und Coaches. Die Zielgruppen, mit welchen in diesen Projekten gearbeitet wird, sind Erwachsene, die seit langem arbeitslos sind, Wiedereinsteigerinnen, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Menschen mit Suchterkrankungen und Jugendliche, welche eine Berufsausbildung absolvieren. Die Dauer der Supervisionserfahrungen schwankte sehr breit von ungefähr eineinhalb bis zu fünfundzwanzig Jahren. Dabei hatten alle Erfahrungen in Teamsupervision, sieben Personen hatten auch Erfahrungen in Einzelsupervisionssettings. Acht Personen hatten Weiterbildungen im Bereich Gender absolviert, davon hatten sechs Personen zusätzlich eine Diversity-Weiterbildung besucht. Zwei Personen hatten weder Gender- noch Diversity-Weiterbildungen absolviert. Dabei handelte es sich um jene Personen, welche mit Jugendlichen arbeiteten, die eine integrative Berufsausbildung absolvierten.

5.4. Durchführung der Interviews

Die Interviews fanden im Oktober und November 2010 statt. Der Ort der Interviews war in sechs Fällen der Arbeitsplatz der Interviewees, in drei Fällen ein Cafe in Wien und einmal die Wohnung einer Interviewpartnerin. Das erste Interview diente der Probe und Überprüfung des Fragebogens. Da die erste Person sehr eigenständig alle Fragen beantwortete, wurde dieses Interview gleich für die Auswertung herangezogen. Im zweiten Interview erfolgte erneut eine Überprüfung und Reflexion des Fragebogens. Dabei wurden noch weitere Detailfragen für künftige Interviews erarbeitet, die gegebenenfalls herangezogen werden konnten. Die Leitfragen wurden nicht verändert. Die später erarbeiteten Detailfragen sind im Interviewleitfaden kursiv dargestellt (Siehe Anhang 0).

5.5. Aufbereitung der Daten

Unmittelbar nach jedem Interview schrieb die Autorin erste Gedanken, Eindrücke und Stimmungen handschriftlich nieder, welche in ein digitales Tagebuch übertragen wurden. In diesem Tagebuch wurden im Weiteren auch Gedanken zu möglichen Interpretationskategorien und zur weiteren Vorgehensweise festgehalten. Die Interviews wurden wörtlich transkribiert, wobei die literarische Umschrift angewandt wurde, welche auch Dialekt im gebräuchlichen Alphabet wiedergibt (vgl. Mayring 2002, 91). Im Anschluss wurden die transkribierten Texte anonymisiert, die interviewten Personen wurden mit Herr A, Frau B, etc. bezeichnet. Die transkribierten Interviews werden der gebundenen Ausgabe der Master Thesis in digitaler Form auf einer CD beigelegt.

5.6. Auswertung der Daten

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2002). Dabei erfolgt zunächst eine Sichtung des gesamten Materials der Interviews, um einen Gesamtüberblick zu erhalten. Dann wird das Material Schritt für Schritt analysiert, indem es in Einheiten zerlegt und bearbeitet wird. Durch die inhaltsanalytische Zusammenfassung werden induktiv Kategorien gebildet, die

wichtige Inhalte des reduzierten Materials enthalten sowie durch Abstraktion zugleich eine Übersicht darstellen (vgl. Mayring 2002, 114f).

Aufgrund der theoriegeleiteten Entwicklung des Interviewleitfadens, wurde für die Kategoriebildung die phänomenologische Analyse gewählt (Mayring 2002, 107). Damit wurde etwaigen blinden Flecken vorgebeugt, die durch reine Theorieorientierung entstehen könnten. Die Kategorien konnten somit aus dem vorhandenen Material entwickelt werden.

Nach der Transkription wurden die von eins bis zehn nummerierten Interviews in eine Tabelle übertragen. Im nächsten Schritt bildete die Autorin Bedeutungseinheiten, in welchen relevante Aussagen zu finden waren. Die Reduktion der Bedeutungseinheiten erfolgte in Form von Paraphrasierungen in zwei Schritten. Nach Hervorhebung des Zitates wurde das Zitat in Paraphrase 1 allgemein beschrieben. Mit Paraphrase 2 erfolgte eine weitere Interpretation des Phänomens. Im nächsten Schritt wurde sie einer Überthematik, einer Kategorie zugeordnet. Daraus entstanden zwanzig Kategorien, welche den drei theoretischen Themenkreisen „Diskriminierung“, „Diversity“ und „Supervision“ zugeordnet werden konnten. Im nächsten Arbeitsschritt wurden alle Interviews zusammengefasst und nach den Kategorien sowie im Weiteren ihren Themenkreisen sortiert.

Im Folgenden wird ein Beispiel zur Verdeutlichung angeführt:

| | |
|-----------------|--|
| Interviewnummer | 5 |
| Zeilennummer | 250-254 |
| Zitat | „Ich glaube, es ist, was ich in solchen Situationen brauche, ist eine Bestätigung, so ein bisschen auseinanderklauben, habe ich alles richtig gemacht. Das ist so ein Punkt, natürlich hat man ein Gefühl, man weiß so aus der Arbeitserfahrung, aber generell, ist es bei mir dann immer, habe ich irgendwas nicht beachtet oder habe ich vielleicht was unterstellt“ |
| Paraphrase 1 | In der Supervision kann das eigene Handeln reflektiert werden und durch Bestätigung Selbstsicherheit gewonnen werden |
| Paraphrase 2 | Erweiterung der Performanz durch Reflexion und Bestätigung |
| Kategorie | Supervisionsbedarf |
| Themenkreis | Supervision |

Dieses Zitat lässt darauf schließen, dass es hilfreich erlebt wird, jene Situationen, in welcher Personen mit Diskriminierung konfrontiert sind, in der Supervision mehrperspektivisch zu hinterfragen.

5.7. Qualitätssicherung der Untersuchung

Die Qualitätssicherung der vorliegenden Untersuchung erfolgte in vier Sitzungen mit unterschiedlichen Arbeitsgruppen. Im ersten Schritt wurde in einem Gruppenprozess mit KollegInnen der SupervisorInnen-Peer-Group das erste Interview paraphrasiert und Kategorien definiert. Dies half der Autorin, den Blick zu erweitern und die gewonnene Mehrperspektivität auch für die weiteren Interviewinterpretationen einfließen zu lassen. Im zweiten Schritt wurden die Zwischenergebnisse der Interviews im Rahmen der Forschungswerkstatt an der Donau-Universität Krems diskutiert. Anschließend erfolgte eine Überprüfung der Reproduzierbarkeit und damit der Reliabilität der definierten Kategorien. Anhand eines exemplarischen Interviews ordneten zwei unabhängige Expertinnen aus dem Bereich Sozialforschung die Bedeutungseinheiten und dazugehörigen Paraphrasierungen den Kategorien zu. Anschließend wurde die Beurteilerinnen-Übereinstimmung mittels Kreuztabellen anhand des Kappa-Koeffizienten berechnet (vgl. Grouven Ulrich et al. 2007, 65ff, Internet). Die Kategorisierungen können als reliabel bezeichnet werden, da alle drei Beurteilerinnen zu sehr ähnlichen Einteilungen kamen. Der Kappa-Koeffizient ist in allen Beraterinnenkonstellationen größer als .75 (Siehe Anhang 0). Die letzte Sitzung erfolgte erneut im Rahmen der SupervisorInnen-Peer-Group, in welcher die Gesamtinterpretation der Ergebnisse diskutiert und reflektiert wurde.

6. Ergebnisse

Im Folgenden werden Interviewergebnisse angeführt, die Aufschluss darüber geben, wie Diskriminierung von den BeraterInnen in arbeitsmarktpolitischen Projekten wahrgenommen werden, wie Diskriminierung zum Ausdruck kommt und wie BeraterInnen darauf reagieren. Folglich lässt sich ableiten, welche Strategien und daraus resultierenden Theorien die Personen haben, wie Diskriminierung verringert beziehungsweise wie ihr begegnet werden könnte. Im zweiten Themenkreis werden die von den BeraterInnen erlebten Diskriminierungsfälle anhand der Diversity-Landkarte veranschaulicht sowie die Einstellungen der Interviewees zum Thema Diversity angeführt. Schließlich runden die differenzierten Aussagen über Supervisionserfahrungen und die Erwartungen der Interviewees an SupervisorInnen das Bild über den Supervisionsbedarf von BeraterInnen, welche im arbeitsmarktpolitischen Bereich arbeiten, ab.

Bedeutungseinheiten, welche exemplarisch für die Ergebnisse herangezogen werden, sind zum Zweck der Nachvollziehbarkeit in Klammer mit der Interviewnummer und den Zeilennummern angeführt.

Die jeweiligen Ergebnisse werden systematisch in jedem Kapitel in Bezug auf diversitykompetente Integrative Supervision interpretiert.

6.1. Themenkreis Diskriminierung

6.1.1. Der Stellenwert des Themas Diskriminierung im Kontext des Feldes arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

„Generell ist Diskriminierung an der Tagesordnung“ (1/34) beschreibt Herr A und trifft somit eine Aussage, die weitere InterviewpartnerInnen bestätigen. Diskriminierung ist ein Alltagsproblem. Vor allem Personen mit langjähriger Berufserfahrung beschreiben, dass der Umgang mit Diskriminierungsthemen zu Routinearbeit wird und sich daher auch die Sensibilität sowie der Blick dafür verringern (vgl. 10/163-168). Da Diskriminierung sehr häufig auftritt, erlangt sie eine gewisse Normalität und Legitimität. Es wird als unmöglich angesehen, gegen jede auftretende Diskriminierung vorzugehen, die Handlungen reduzieren sich auf Ausnahmefälle (vgl. 1/34-35), wie beispielsweise wenn Diskriminierung eine gewisse Öffentlichkeit

erhalten (vgl. 1/10). Der Stellenwert des Themas Diskriminierung wird als hoch eingestuft (vgl. 1/38; 3/104; 6/232; 7/241-245), da die betroffenen KlientInnen per se einer minorisierten, benachteiligten Gruppe angehören. Diskriminierung ist oft ein Teil einer mehrfachen Problematik und wird im Vergleich zu anderen Problematiken als Begleiterscheinung angesehen (vgl. 7/241-245).

Interpretation: Diskriminierung hat im arbeitsmarktpolitischen Feld einen hohen Stellenwert, sie ist ein Problem des täglichen Berufsalltags. Aufgrund der Häufigkeit kann nur auf besonders schwerwiegende Fälle eingegangen werden. Zur Performanz (Siehe 3.3) von BeraterInnen in diesem Feld gehört demnach der professionelle Umgang mit Diskriminierung, einerseits durch kompetente Beratungsmöglichkeiten, wie Betroffene dem Thema begegnen können, andererseits durch die Fähigkeit, den Blick darauf zu schärfen. Supervision kann dabei helfen, die Thematik der Diskriminierung bewusst zu machen und SupervisandInnen mit langer Berufserfahrung dabei unterstützen, den Blick dafür nicht zu verlieren.

6.1.2. Formen, wie Diskriminierung zum Ausdruck kommt

Herr A beschreibt ein Erlebnis, in welchem einer seiner Klienten erniedrigt und angeschrien wurde, weil er für einen Drogenkranken gehalten wurde (vgl. 1/18-23). Frau B erzählt, dass ArbeitgeberInnen ihre Vorbehalte offen aussprechen, indem sie ihre Ablehnungen BewerberInnen gegenüber mit diskriminierenden Argumentationen begründen (vgl. 2/75-79). Andererseits findet Diskriminierung häufig versteckt statt, sodass ein Vorgehen dagegen erschwert ist (vgl. 6/509-510). Diskriminierung kommt dadurch zum Ausdruck, dass Betroffene nicht ernst genommen und abgewertet werden (vgl. 2/152-157; 6/288-291), dass sie erniedrigt werden (vgl. 1/18-23; 2/158-159) und dass sie Gewalterfahrungen ausgesetzt sind (vgl. 5/112-115). Mehrere Interviewees beschreiben Situationen, in welchen Betroffene sich durch MitarbeiterInnen von Ämtern, insbesondere jenen Ämtern, die unterstützende Ressourcen vergeben, diskriminiert fühlen (vgl. 3/165-167; 3/312-314; 6/77-78; 6/108-114). Dies lässt darauf schließen, dass Diskriminierung häufig auf der Machtebene stattfindet (vgl. 3/150; 3/165-167). Ein Beispiel dafür ist die Erzählung von Frau B, welche von einer Kindergartenleiterin berichtet, die offenbar

ausländerfeindlich war und der betroffenen Mutter mit Verlust des Kindergartenplatzes für ihr Kind gedroht hatte (vgl. 2/168-171).

„Innerhalb der KlientInnen gibt es viel Diskriminierung... Das kann sich in Gruppen äußern, das kann auch im Wartezimmer sein, oder auch in Einzelgesprächen. Da sind häufig sehr migrationsfeindliche Klienten auch mit Suchtproblematik“ (7/368-372), beschreibt Herr G. Da das Klientel zu einem großen Anteil aus MigrantInnen besteht, existiert ein erhebliches Potential für Diskriminierung innerhalb der KlientInnengruppen (vgl. 1/38; 2/50). Es wird als große Herausforderung angesehen, wenn KursteilnehmerInnen beispielsweise ausländerfeindlich eingestellt sind und sich Personen mit Migrationshintergrund in dieser Gruppe befinden (vgl. 1/275-278; 2/258-260).

Interpretation: Integrative Supervision sollte an den Werten der Würde, Integrität und Humanität ansetzen. In Zeiten, in welchen die Integrität weitgehend verletzt wird, ist es umso wichtiger, die eigene Integrität zu entwickeln, um somit die Würde und Integrität anderer Menschen beschützen und bewahren zu können. Ohne die Mobilisierung der Integrität von Vielen und das Engagement dafür ist diese Integrität gefährdet (vgl. Sieper, Orth, Petzold 2010, 4f, Internet). Die Aufgabe von SupervisorInnen ist es, Bewusstseinsarbeit und Kulturarbeit zu leisten, dass aus dem Mit-Sein (Siehe 3.6) sich die Forderung nach dem Engagement für die oder den Anderen ergibt. Es ist wichtig, dass BeraterInnen nicht den Mut verlieren, Personen, welche andere diskriminieren, anzusprechen, darauf aufmerksam zu machen und ihnen auf der Ebene ihrer eigenen Integrität zu begegnen.

6.1.3. Die Auswirkungen von Diskriminierung

Bei den KlientInnen sowie bei den Beraterinnen führt Diskriminierung aufgrund der Häufigkeit und damit verbundenen gesellschaftlichen Legitimierung zu Ohnmachtsgefühlen (vgl. 1/37-38). BeraterInnen haben das Gefühl, dagegen wenig ausrichten zu können, weil die Häufigkeit mancher Vorkommnisse so groß ist, dass sie ihrer eigentlichen Arbeit nicht nachkommen könnten, würden sie jeder Diskriminierung nachgehen (vgl. 1/57-59). Bei großen Konzernen ist es schwierig, Ansprechpersonen zu finden, mit welchen das diskriminierende Vorgehen besprochen werden könnte (1/268-270). Das Überzeugen von Menschen mit

Vorurteilen kostet viel Energie und Aufwand, welche aufgrund des Zeitdruckes häufig nicht aufgebracht werden können (vgl. 1/254-258).

Die BeraterInnen erleben unterschiedliche Reaktionen von KlientInnen, die von Diskriminierung betroffen sind. Sie berichten über Reaktionen der Verzweiflung, Resignation, Aggression und Wut (vgl. 1/23; 3/111-113; 5/77-78; 7/248-256; 10/146-148). Diskriminierung führt bei den Betroffenen zu Angst, bis hin zu Angststörungen (vgl. 7/248-256). Frau E berichtet, dass Personen Angst haben, eine Beeinträchtigung zu deklarieren, weil sie entweder den angestrebten Arbeitsplatz nicht erhalten würden oder negative Folgen am bestehenden Arbeitsplatz befürchten (vgl. 5/77-80). Die Verheimlichung zieht wieder neue Belastungen mit sich, welche die Betroffenen erheblich beeinträchtigen (vgl. 7/103-110). Weiters erleben BeraterInnen, dass Personen, die Diskriminierung ausgesetzt sind, weniger Chancen am Arbeitsmarkt haben (vgl. 1/195-197; 2/53-54; 6/119-120) und dass ihre Handlungsspielräume eingeschränkt werden (vgl. 3/74-75; 4/204-212). Dadurch sind viele Betroffene auch von Armut gefährdet (vgl. 5/115-120). „Vermindertes Einkommen führt nachgewiesener Maßen zu einer Verschlechterung der Gesundheit. Leute, die arbeitslos sind, haben eine schlechtere Gesundheit, als Personen, die arbeiten. Weil man dann oft nicht zum Arzt geht und der Arzt sagt, sie brauchen nicht in Krankenstand gehen, weil sie sind arbeitslos. Und dann fallen einfach so gewisse Kontrollmechanismen, medizinische weg“ (5/120-125), schildert Frau H und beschreibt, dass Diskriminierung gesundheitliche Folgen für die Betroffenen haben kann. Die Interviewees haben des Öfteren erlebt, dass Personen aufgrund von Diskriminierung auf ihrem Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt sind (3/94-95; 8/129-138), da Diskriminierung häufig gleichzeitig von mehreren Seiten erfolgt (vgl. 5/76-84).

Interpretation: Supervision kann die Thematik der Ohnmacht und Übermacht von Anderen aufgreifen, indem erarbeitet wird, wo SupervisandInnen „machtvoll“ sind und Einfluss nehmen können. Die eigenen Handlungsspielräume können erkannt und gegebenenfalls erweitert werden. Dies fördert das Erleben von Selbstwirksamkeit der SupervisandInnen. Eine Aufgabe der Supervision ist auch, mögliche blinde Flecken sichtbar zu machen, indem mögliche Diskriminierung und die Umgangsweise damit hinterfragt werden, anstatt sie als alltäglich stehen zu lassen.

Unter dem supportiven Aspekt (Siehe 3.2/d) kommt der Supervision die Aufgabe der Psychohygiene zu. Supervision soll unterstützen und entlasten. Dabei können die Auswirkungen von Diskriminierung aufgegriffen werden, um den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, durch Reflexion und neue Handlungsansätze negative Folgen zu verringern.

Die Ergebnisse der sozialpsychologischen Forschungen zu Diskriminierung (Siehe 1.8) können SupervisandInnen wertvolle Hinweise für das Erkennen von negativen Auswirkungen von Diskriminierung liefern. Einige oben angeführte Erlebnisse der Interviewees decken sich auch mit den Ergebnissen der Diskriminierungsforschung, wie etwa, dass soziale Diskriminierung Wut und Ärger auslösen kann, was langfristig zu einem erhöhten Herzkrankheitsrisiko führen kann (vgl. Hansen 2009, 162). Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, laufen Gefahr, dass sie die erlebte Abwertung internalisieren, sich selbst abwerten und Angst vor Zurückweisung entwickeln. Die Kenntnis dieser Phänomene kann helfen, in der Supervision von Diskriminierungsthemen Reaktionen von Betroffenen erklärbar und somit bearbeitbar zu machen.

6.1.4. Beschriebene Ursachen von Diskriminierung

Als Gründe für Diskriminierung geben alle Interviewees gesundheitliche oder psychische Beeinträchtigungen an (vgl. 1/17-18; 3/73-75, 8/82-84). Dazu zählen körperliche und geistige Behinderungen, körperliche und psychische Erkrankungen. Herr A beschreibt einen Fall, in dem eine junge Frau aufgrund ihres Übergewichtes an Ausbildungsinstituten sowie Arbeitsplätzen abgelehnt wurde (1/47-53; 1/78-79).

Diskriminierungsgründe, die von den Interviewees in ihrem Arbeitsbereich sehr häufig erlebt werden, sind Migrationshintergrund (vgl. 4/84, 7/111) und damit verbundene andere Hautfarben (vgl. 6/505-509), Religionszugehörigkeiten (vgl. 2/51-53) sowie sprachliche Defizite (vgl. 10/204-214). Fehlende Ausbildungen beziehungsweise Schulbildungen machen eine berufliche Neuorientierung nach Arbeitsverlust kaum möglich (vgl. 3/213-217). Weitere Ursachen, die es Personen erschweren, am Arbeitsmarkt zu bestehen, sind die notwendige Kinderversorgung, die vor allem Frauen betrifft (vgl. 2/42-48, 10/141-142). Die Interviewees berichten

allgemein von Benachteiligungen, welche Frauen am Arbeitsmarkt haben (vgl. 4/211-216).

Eine stark zunehmende Problematik wird von den Interviewees in der Armut von KlientInnen gesehen, sowie damit verbundenen Schulden, welche die Betroffenen in ausweglose Situationen bringen (vgl. 2/249-255, 4/240-250).

„Dann natürlich auch die in einem gewissen Alter. Also Fünfzigjährige haben es schon sehr schwer am Arbeitsmarkt, auch wenn man bedenkt, sie müssen noch fünfzehn Jahre arbeiten“, erzählt Herr J und zeigt eine Problematik auf, die mehrere Interviewees beschäftigt: die Schwierigkeit, Arbeitssuchende ab einem gewissen Alter bei der Jobfindung erfolgreich zu unterstützen.

Als stark benachteiligend wird erlebt, dass Personen mit bescheinigter Einschränkung große Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben (vgl. 9/88-94; 10/37-46, 4/115-118). ArbeitgeberInnen haben Bedenken, Personen mit sogenannten „Feststellungsbescheiden“ einzustellen. Das eigentliche Ziel dieser Bescheide, der Schutz der betroffenen Personen, wird als verfehlt wahrgenommen. Dazu kommt überdies, dass Krankenscheine der Sozialhilfe zu Diskriminierung der Betroffenen führen, da Ärzte Vorurteile gegenüber diesen PatientInnen haben (vgl. 1/13-15). Die Stigmatisierung erfolgt durch die Tatsache, dass diese Personen keine E-Card besitzen und ihre Krankenscheine als außerhalb der Norm wahrgenommen werden.

Besonders schwer haben es Menschen mit Vorstrafen, im Berufsleben wieder Fuß zu fassen, da Leumundszeugnisse zunehmend Grundvoraussetzung für jede berufliche Tätigkeit werden (vgl. 7/87-93; 10/168-170).

Die befragten Personen beschäftigt überdies, dass die Schnellebigkeit am Arbeitsmarkt für viele zu Benachteiligungen führt (vgl. 3/409-412). Geringe Arbeitsplätze und hohe Anforderungen steigern die Leistungserwartungen, die gewisse Personengruppen nicht erfüllen können (vgl. 4/187-190, 10/181-187). Zu wenige Ressourcen für adäquate Betreuung und Förderung der Betroffenen führen zu Diskriminierung (vgl. 6/280-288).

Es werden auch Beispiele angeführt, in welchen gesetzliche Rahmenbedingungen zu Diskriminierung und teilweise unlösbaren Problemen der Betroffenen führen, wie etwa beim Fremdenrecht (vgl. 4/219-222).

Interpretation: Die oben beschriebenen Ursachen von Diskriminierung fassen die zahlreichen Erlebnisse und somit Lebenswelten von Beraterinnen sowie KlientInnen zusammen. Sie geben ein differenziertes Bild über Problemstellungen, die SupervisorInnen in diesem Kontext erwarten können. Diversitykompetente Integrative Supervision sollte auf der Ebene der Mehrperspektivität (Siehe 3.4) die Fähigkeit fördern, vielgestaltige Wirklichkeit aus einer exzentrischen Position, aus verschiedenen Blickwinkeln sowie unter Verwendung verschiedener theoretischer Optiken wahrzunehmen (vgl. Petzold 2007, 75f). Alle Beteiligten sollen sich mit ihrem Sein, ihrem Kontext und Kontinuum, ihrer Vielstimmigkeit einbringen und austauschen können (vgl. Abdul-Hussain 2009, 183). Diskriminierung kann aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet eine unterschiedliche Bedeutung bekommen. Indem verschiedene Positionen eingenommen werden, können konkrete Vorfälle nach ihren unterschiedlichen Ursachen und möglichen Auswirkungen hinterfragt werden.

6.1.5. Haltungen der Interviewees zu Diskriminierung

Aus Sicht der BeraterInnen entsteht Diskriminierung häufig aus den eigenen Überforderungen der Diskriminierenden (vgl. 9/72-79). Frustrationserlebnisse und Überlastungen führen zu Generalisierungen und im Weiteren zu Diskriminierung (vgl. 1/481-488). Wenn Personen vorgefasste Meinungen und Vorurteile haben, werten sie gewisse Gruppierungen ab (vgl. 2/58-60), was häufig auf Nichtkenntnis der Situation der Betroffenen zurückzuführen ist.

Eine Schwierigkeit wird darin gesehen, dass benachteiligte Menschen an ihren Defiziten gemessen werden, was schließlich zu Diskriminierung führt (vgl. 4/110-112). Der Grund für Diskriminierung ist, dass die handelnden Personen nicht beziehungsweise zu wenig auf die individuelle Situation der Betroffenen eingehen. Dies beschreibt Frau F folgendermaßen: „Ich finde, das Diskriminierende daran ist, dass man davon ausgehen muss, jede Person hat eine andere Entwicklung hinter sich, hat eine andere Kindheit und Jugendzeit hinter sich. Hat eine andere Bildung, Charakterzüge und was auch immer. Was man da so in seinem Rucksack alles mit hat. Was aber da hinten drinnen ist, darauf kann nicht Rücksicht genommen werden“ (6/170-177).

Herr J berichtet, dass er selbst teilweise in die Situation kommt, KlientInnen zu diskriminieren, weil er Kursmaßnahmen nur nach gewissen Vorgaben und statistischen Erfahrungswerten vergeben kann, die nicht immer den individuellen Wünschen der jeweiligen Personen entsprechen (vgl. 10/176-180).

Einige Interviewees berichten, dass der Druck in ihrem Unternehmen sehr hoch ist, weil die FördergeberInnen gewisse Erfolgsquoten verlangen. Bei Misserfolgserlebnissen von BeraterInnen könnten Abwertungen von KlientInnen entstehen, die dann auf Vorurteile gegenüber bestimmten Gruppierungen zurückzuführen sind (1/488-490).

Innerhalb der Kursmaßnahmen diskriminieren TeilnehmerInnen andere Gruppenmitglieder aus Angst vor eigenem Verlust von Zuwendungen (vgl. 260-263).

Bezüglich der Beratungstätigkeit wird eine möglichst offene, vorurteilsfreie Haltung als notwendig erachtet (vgl. 1/452-457, 4/224-336). Toleranz und das Hinterfragen der eigenen Wertvorstellungen sind dafür wichtige Voraussetzungen (vgl. 1/40-42). Dabei wird es auch als wichtig gesehen, sich mit der Thematik der Diskriminierung auseinanderzusetzen, um sich dafür sensibilisieren zu können (vgl. 7/277-279).

Interpretation: Aus Integrativer Sicht kann die oben beschriebene Grundhaltung von BeraterInnen mit dem Begriff Intersubjektivität (Siehe 3.6) zusammengefasst werden: Intersubjektivität meint eine Auseinandersetzung mit einer Person bzw. Persönlichkeit, die als Subjekt ernst genommen wird, eine Auseinandersetzung in Freiheit und Wertschätzung auf gleicher Ebene im Respekt vor der Würde des Anderen als Mitmenschen (vgl. Petzold 2003a, 797). Diversitykompetente Integrative Supervision fördert die Intersubjektivität von SupervisandInnen. Auf der Ebene wechselseitiger Ko-respondenz (Siehe 3.5) können BeraterInnen im eigenen Team, mit KlientInnen sowie im institutionellen Bereich auf gleicher Ebene korrespondieren (vgl. Petzold 2003a, 115) und das gemeinsame Ziel, den Konsens/Dissens zu konstituieren (vgl. Petzold 2007, 146) verfolgen. Im Integrativen Verständnis setzt diversitykompetente Supervision auf der Leib-Gefühls- und Vernunftebene der SupervisandInnen über ein Thema an und bezieht den Kontext (beispielsweise Ethnie oder die institutionellen Rahmenbedingungen) sowie Kontinuum (wie zum Beispiel das Alter von KlientInnen oder der vorgegebene Zeitrahmen, in welchem die Beratung stattfindet) mit ein. Mit dem der Ko-respondenz zugrundeliegenden Polylog

wird das „Wir“, die strukturell anwesenden Anderen, in den Blick genommen. Somit wird einerseits das Verständnis für die Lebenswelten von KlientInnen gefördert, andererseits werden die BeraterInnen bestärkt, ihr Handeln in den Kontext ihrer Vorgaben zu betrachten und beispielsweise etwaigen Druck bewusst zu machen, um ihn nicht unbewusst an KlientInnen weiter zu geben, Spannungen im Team zu erzeugen oder in die Gefahr der eigenen Überforderung zu gelangen.

6.1.6. Die Reaktionen im Rahmen der Beratungstätigkeit mit Betroffenen. Daraus resultierende Ansätze, wie Diskriminierung begegnet werden könnte

Aus den Berichten der BeraterInnen lassen sich mehrere Ansätze ableiten, wie Betroffene in Beratungssituationen unterstützt werden könnten. Wenn Personen Diskriminierung ausgesetzt sind, dann werden sie häufig verunsichert und entmutigt. Es ist wichtig, dass Betroffene das Gefühl haben, sie können ankommen und werden verstanden (vgl. 5/238-241). Ein Ansatz der Beratungstätigkeit ist die Stärkung des Selbstvertrauens (vgl. 2/60-61; 7/143-147; 8/101-103) sowie das Erarbeiten künftiger Handlungsmöglichkeiten bei neuerlichen Situationen (1/73-77). BeraterInnen versuchen in derartigen Situationen Wissen zu vermitteln, um die Personen für künftige Erlebnisse zu stärken (vgl. 2/61-62). Eine bewährte Strategie ist außerdem die Ermutigung und Bestätigung der Betroffenen, dass sie etwa ihre Sache gut machen und sehr wohl Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu bekommen (vgl. 2/82-86, 4/222-224) sowie ihnen die Gelegenheit für Erfolgserlebnisse zu geben. Gezielte Hilfestellungen werden ermöglicht, wenn die Aspekte der individuellen Lebenssituation Schritt für Schritt bearbeitet werden können (vgl. 10/117-131).

Da benachteiligte Menschen meist an ihren Defiziten gemessen werden, ist ein möglicher Lösungsansatz, den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, ihre Stärken unter Beweis zu stellen, um somit Vorurteile abbauen zu können (vgl. 10/81-94).

Wenn Diskriminierung unter den KursteilnehmerInnen stattfinden, dann setzen BeraterInnen auf die Förderung der Kommunikation (vgl. 1/279-282). Die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens durch Gruppenprojekte führt zum Abbau von Vorurteilen (vgl. 4/142-145). Das Schaffen neuer Gruppierungen verändert die Meinung zu Menschen aus anderen Gruppen, weil sie somit zu einer neuen

Eigengruppe werden (vgl.4/168-172). Dabei sind die Erfolgchancen umso höher, je unmittelbarer in den jeweiligen Situationen reagiert wird (vgl. 6/452; 7/374-376). Herr A baut auch bei Vorurteilen von KollegInnen auf Hospitationen. Wenn KollegInnen aus anderen Abteilungen in seiner Gruppe mit suchtkranken Menschen einige Tage arbeiten und diese kennenlernen können, dann ändern sie ihre Meinung (vgl.1/514-517).

Es wird als notwendig erachtet, gewisse Regeln für den Umgang der KlientInnen untereinander aufzustellen (vgl. 1/289-293). Beraterinnen wenden hierfür das erworbene Wissen aus Gender- und Diversity-Seminaren an (6/452-453).

Diskriminierung hängt von der Betrachtung der Betroffenen ab (3/86-89), sie brauchen unmittelbare Hilfestellungen (vgl. 2/150-152; 8/103-108) und die Möglichkeit, ihre Situation aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten (3/ 416-418; 7/91-94), um sie realistisch einschätzen zu können (vgl. 3/77-79). Eine kurzfristige und schnelle Maßnahme, mit Diskriminierung umzugehen, ist das Ansetzen bei den Betroffenen selbst. Schnelle Problemlösung erfolgt durch Selbstreflexion und Anpassung der Betroffenen an die Gegebenheiten (vgl. 3/139-141).

In Richtung der diskriminierenden Personen, wie etwa potentielle ArbeitgeberInnen oder Behörden, setzen die BeraterInnen vor allem Schritte dahingehend, das Vorgehen der jeweiligen Personen öffentlich (vgl. 2/172-176) sowie es den Einzelnen bewusst zu machen (vgl. 1/252-254, 6/476-476). Strategien sind dabei, die Personen anzurufen und ein Gespräch zu führen (vgl.2/95-96), Briefe sowohl an die Personen direkt als auch an übergeordnete Stellen zu schreiben (vgl. 2/159-161) sowie Personen in machtvolleren Positionen, wie etwa Geschäftsführung, zu gewinnen, den Vorfall auf höherer Ebene zu diskutieren (vgl. 1/118-120). Als effektives Mittel wird dabei das Aufheben von Generalisierungen gesehen, indem konkrete Beispiele besprochen und die jeweiligen Menschen in den Mittelpunkt gestellt werden (6/494-499).

Auf der Kommunikationsebene führen Argumentationen gegen Diskriminierung bzw. Überzeugungsversuche leicht zu unlösbaren Situationen. Dies verdeutlicht Herr G: „Da ist rausgekommen, dass man mehr mit Humor zurückredet, sich eher nicht auf die Diskussion einlässt, weil das gerade zu dieser Pattstellung führt und was man ein bisschen üben kann, ist ein bisschen schlagfertig zurück zu reden. Dann sind die

Leute verblüfft und irritiert und das kann eventuell zum Nachdenken anregen“ (7/383-387).

Eine wichtige Lösungsstrategie ist das Aufbauen von Netzwerken (vgl. 2/87-92) und somit das Finden von Verbündeten (vgl. 1/77; 1/204-206; 9/70-72). Sowohl auf der Ebene der Betroffenen als auch auf der Ebene der BeraterInnen ist es hilfreich, ein stärkendes Netzwerk an unterstützenden Personen und Organisationen aufzubauen (vgl. 2/99-101; 3/137-138).

Interventionen auf politischer Ebene (vgl. 4/182-185; 7/306-309) sowie bei der Schaffung entsprechender Gesetze (vgl. 3/137-138; 7/298-300) werden als wichtige Voraussetzung für die effektive Bekämpfung von Diskriminierung angesehen. Maßnahmen gegen Diskriminierung sollten bereits im Bereich der Schulbildung und in Ausbildungen ansetzen (vgl. 3/227-234; 3/400-404).

Interpretation: Die vorliegende Zusammenfassung der Beratungsansätze, Handlungsstrategien und Ideen, wo bei Diskriminierung angesetzt werden sollte, ist eine wertvolle Sammlung der Interviewees, welche durch ihre Berufserfahrung ein fundiertes ExpertInnenwissen entwickelt haben. Diese Sammlung kann in supervisorischen Prozessen als praxeologisches Handlungsrepertoire verstanden werden, welche Handlungen sich bewährt haben und eventuell in ähnlichen Situationen hilfreich sein könnten. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass betroffene Personen vor allem das Gefühl brauchen, anzukommen und dass sie in ihrem Anliegen gehört werden. SupervisorInnen sollte daher besonderes Augenmerk auf die Passung (Siehe 3.9) im Supervisionsprozess sowie im Beratungsprozess der SupervisandInnen legen. Sowohl Betroffene als auch BeraterInnen sind in Diskriminierungssituationen verunsichert. Hilfreiche Strategien setzen daher bei der Stärkung der Personen an, wie etwa dem Aufbau von Selbstvertrauen, dem Erarbeiten künftiger Reaktionsmöglichkeiten, dem Hervorheben der individuellen Stärken sowie dem Aufbau von Netzwerken (Siehe 3.8). Das Finden von Verbündeten ist dabei ein besonders wichtiger Aspekt, der sowohl BeraterInnen als auch Betroffene für künftige Situationen stärkt. Eine besonders wertvolle Anregung ist überdies, Personen mit Vorurteilen, welche andere Personen diskriminieren, mit Humor zu begegnen und sie zu irritieren, da die Erfahrung zeigt, dass Diskussionen auf der Ebene der Werte rasch zu rigiden Pattsituationen führen können.

Die Erfahrungen der BeraterInnen, durch Gruppenarbeiten Vorurteile abzubauen werden durch die Erkenntnisse der Sozialpsychologie bestätigt (Siehe 1.3). Die Eigengruppe wird ungeachtet objektiver Informationen bevorzugt, besser bewertet und besser behandelt (vgl. Mummendey, Kessler, Otten 2009, 47). Vorurteilsfreies Verhalten wird am effizientesten erzielt, wenn sich die AkteurInnen mit den vorgegebenen Normen identifizieren und sie dadurch internalisierten, somit in ihr Selbstkonzept integrieren. Die möglicherweise stereotypen Kategorisierungen von SupervisandInnen oder auch KlientInnen können verändert werden, wenn eine Re-Kategorisierung auf der Ebene der übergeordneten Kategorie angeregt wird, wodurch die bisherige Fremdgruppe von der Favorisierung (Generalisierung) der Eigengruppe profitieren kann. Die Fähigkeit zu Toleranz kann gefördert werden, indem zunächst herausgefunden wird, auf welcher Ebene sich die Betroffenen befinden, d.h. ob Toleranz in einer Grundform als Duldung der Unterschiede oder eine höhere Stufe wie beispielsweise Offenheit und Neugier gegenüber der/dem Anderen angestrebt werden kann (Siehe 1.5).

6.2. Themenkreis Diversity

6.2.1. Diskriminierungsgründe auf der Ebene der Diversity Landkarte

Zur Veranschaulichung der spezifischen Verteilung der Diversity-Dimensionen im untersuchten Arbeitsfeld wurde eine quantitative Auswertung durchgeführt, welche Dimensionen von den Interviewees angesprochen wurden und wie häufig sie erwähnt wurden. In Abbildung 3 wurde in großen Ziffern eingetragen, wie viele Personen von den insgesamt zehn Interviewees die jeweilige Dimension benannt haben. Die kleinen Ziffern in der Klammer geben an, wie häufig die Dimensionen insgesamt angegeben wurden. Zunächst zu betonen ist, dass diese numerische Erhebung aufgrund der kleinen Stichprobe keine valide Aussage über die allgemeine Verteilung der Diskriminierungsproblematiken im arbeitsmarktpolitischen Bereich tätigen kann. Diese Zahlen dienen lediglich der Veranschaulichung von Tendenzen und sollen andeuten, in welcher Intensität die jeweilige Dimension die befragten Interviewees beschäftigt.

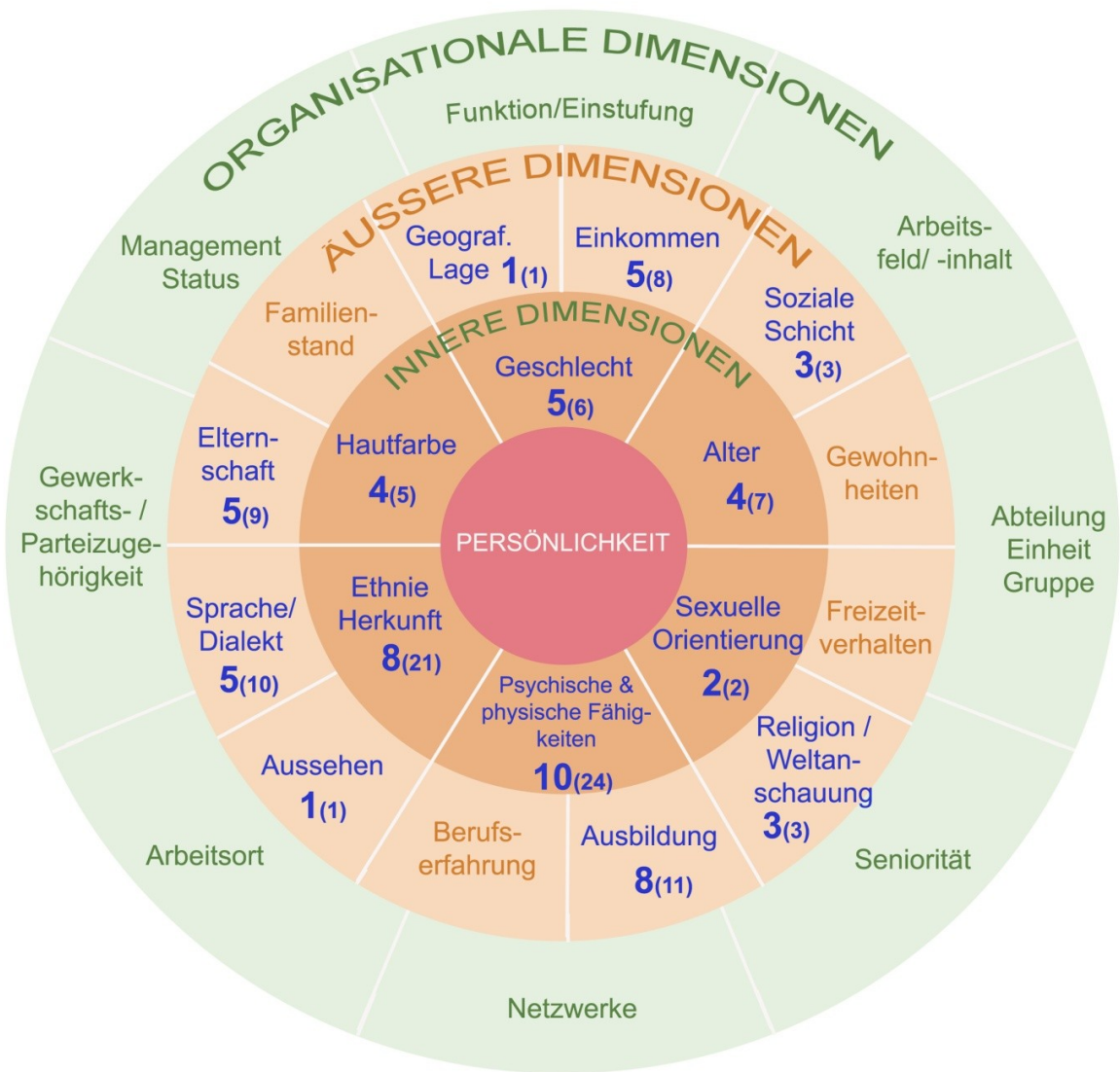


Abb. 3: Die Benennungen der Dimensionen von Diversity im Rahmen der Interviewauswertung. Nach Gardenswartz & Rowe 1995, mit freundlicher Genehmigung der Autorinnen; adaptiert von ASD (Austrian Society for Diversity)

Körperliche oder psychische Erkrankungen spielen für alle zehn befragten Personen die zentrale Rolle bei der Beratung von Personen im arbeitsmarktpolitischen Bereich, da sie von allen Interviewees mehrere Male benannt wurden. Die in Abschnitt 6.1.4 erwähnte Defizitorientierung bekräftigt die schwierige Situation von Betroffenen und den Bedarf an Unterstützungsmaßnahmen. Annähernd gleichbedeutend ist der Bereich der Ethnie [8 Personen benannten insgesamt 21-mal Ethnie als Diskriminierungsgrund], in welchem Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund zusammengefasst wurden. Dies spiegelt den hohen

Migrationsanteil im Bereich der Arbeitslosigkeit wieder. Diesbezüglich zu erwähnen ist, dass die Interviews in der Zeit des Wien-Wahlkampfes 2010 stattfanden, in welchem Integration das vorrangige Streitthema darstellte. Migration und Integration stellen generell ein zentrales gesellschaftspolitisches Thema dar. Die Ergebnisse der Erhebung der Supervisionsliteratur in Kapitel 2.8 bekräftigen dies, da in zehn Fachzeitschriften der letzten zehn Jahre mit Abstand die Dimension Ethnie/ Interkulturalität am häufigsten behandelt wurde. Die Dimensionen Hautfarbe [4(5)], Religion/Weltanschauung [3(3)] sowie Sprache [5(10)], welche ebenfalls häufig erwähnt wurden, können zum Bereich Ethnie gezählt werden, da es sich in den Ausführungen der Interviewees stets um Problematiken in Verbindung mit dem Migrationshintergrund der betroffenen Personen handelte. Wenngleich die Kerndimension Geschlecht die zentrale Rolle im Bereich von Diversity darstellt, weil sie jede Person betrifft, wurde sie in vergleichsweise geringerem Ausmaß von den Interviewees erwähnt [5(6)]. Dies deutet darauf hin, dass die Gender-Debatte im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Projekte weniger Präsenz hat als andere Diskriminierungsthemen wie Migration und Gesundheit. Benachteiligungen von Frauen werden schwerpunktmäßig im Bereich der Elternschaft [5(9)] genannt, welche als Ursache für Chancenminderungen am Arbeitsmarkt gesehen wird. Die Dimension Alter [4(7)] ist ebenfalls von Bedeutung, was einerseits die demografischen Entwicklungen des Arbeitsmarktes widerspiegelt und andererseits deutet es darauf hin, dass Diskriminierung von den Interviewees sehr differenziert wahrgenommen wird. Dies könnte wiederum ein Hinweis für eine positive Auswirkung von Diversity-Schulungen sein.

Menschen mit geringem Bildungsstand [8(11)] haben große Schwierigkeiten, im Arbeitsleben Fuß zu fassen oder Neuorientierungen erfolgreich vollziehen zu können. Ein Hauptgrund für Langzeitarbeitslosigkeit ist in unzureichenden Ausbildungen der Betroffenen zu finden, weshalb sie auch vermehrt in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gefördert werden. Dies wird in der Häufigkeit der Benennungen der Interviewees deutlich.

Das geringe Einkommen [5(8)] sowie hohe Verschuldungen von KlientInnen wird als in den letzten Jahren zunehmende Problematik gesehen. Damit verbunden ist auch die immer größer werdende Kluft zwischen Arm und Reich, welche als Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht [3(3)] angesehen wird (vgl. 2/251-255). Schulden bringen

Betroffene in schier ausweglose Situationen. Um bessere Chancen und ein höheres Einkommen am Arbeitsmarkt zu erzielen, müssten die Personen Ausbildungen machen, die sie sich wiederum selbst mit Fördergeldern nicht leisten können, weil die hohen Schulden sie zu sehr belasten (vgl. 10/118-120).

Die Dimension der sexuellen Orientierung findet vergleichsweise die geringste Erwähnung [2(2)]. Die Erzählungen von Herrn G (7/171-182) machen deutlich, dass das Thema der sexuellen Orientierung im Berufsleben stark tabuisiert ist, weil Nachteile aus einem Outing befürchtet werden.

Das bereits erwähnte Beispiel der jungen Frau mit Übergewicht kann zur äußeren Dimension „Aussehen“ [1(1)] gezählt werden und weist darauf hin, dass Personen mit äußeren Makeln ebenfalls Benachteiligungen bei der Arbeitssuche erleben.

Die geografische Lage [1(1)] ist beispielsweise für die Wahl bestimmter Ausbildungen (vgl. 10/121-122) bedeutend, da die Personen in gewissen Regionen in der Berufswahl aufgrund der dort vorhandenen Arbeitsplätze eingeschränkt sind.

Interpretation: Diese numerische Übersicht macht deutlich, dass alle Kerndimensionen der Diversity Landkarte im Bereich der Beratung von Menschen im arbeitsmarktpolitischen Bereich Thema sind und die BeraterInnen beschäftigt. Die äußeren Dimensionen veranschaulichen, welche Bereiche der individuellen Lebenssituation im Bereich der Arbeitssuche ebenfalls eine Rolle spielen. Die organisationalen Dimensionen fanden keine Benennungen, da sie mehr auf den Bereich der Organisation des berufstätigen Menschen abzielen, die für Arbeitssuchende selten relevant sind. Warum manche Dimensionen nur wenige Benennungen oder keine Benennungen haben, lässt sich hier nicht herauslesen. Diese Übersicht könnte jedoch Hinweise geben, wo möglicherweise blinde Flecken sind und könnte BeraterInnen anregen, diese Bereiche genauer zu hinterfragen. Die Anwendung der Diversity Landkarte könnte dabei helfen bisher nicht erkannte Aspekte zu beleuchten. Dies kann wertvolle Hinweise geben über die individuellen Zuschreibungen und Bilder, die SupervisandInnen gegenüber gewissen Personen oder Personengruppen haben. Anhand der Diversity-Dimensionen kann eruiert werden, in welchen Dimensionen SupervisandInnen Unbehagen haben, wenn sie jemandem begegnen. In welchen Dimensionen werden Unterschiede reizvoll und

positiv erlebt? Woher kommen die Bilder und Vorannahmen, auf welchen biografischen Erlebnissen beruhen sie?

6.2.2. Der Stellenwert des Themas Diversity

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity wird als wichtig und gewinnbringend erachtet (vgl. 3/514; 5/361-363; 6/410-415). Diversity ist eine ethische Verpflichtung für BeraterInnen (vgl. 3/516-517) und wird als bedeutendes Arbeitsinstrument gesehen (vgl. 7/339-360), Diversitykompetenz erleichtert den Zugang zu den Menschen (vgl. 10/426). Angebote können gezielter gesetzt werden. Diversity ist somit ein Instrument zur Differenzierung und Strategieplanung einer Organisation oder eines Unternehmens (7/400-401). Frau E sieht in Diversity die Möglichkeit, auf bisher nicht erkannte Potentiale und Notwendigkeiten aufmerksam zu werden (vgl. 5/394-415). Strategien unter dem Blickwinkel von Diversity erreichen Gruppierungen, die vorher nicht wahrgenommen wurden, wie beispielsweise ältere Menschen mit Suchtproblematiken, weiß Herr G zu berichten (vgl. 7/401-407). Herr G schildert, wie in seinem Unternehmen mit Diversity die eigenen Grundsätze und Ziele formuliert werden, mit dem Ziel, sowohl nach außen als auch innerhalb der KlientInnen eine vorbildhafte Grundhaltung zu demonstrieren, deren Einhaltung von allen Beteiligten eingefordert werden kann (vgl. 7/360-366).

Diversity wird vor allem verbunden mit Richtlinien und Konzepten, die diversitykompetent erstellt werden sollten (vgl. 3/581-585). Frau E meint dazu: „Ich kenne es eher, dass man irgendwelche Berichte abgeliefert und wenn man Broschüren druckt, immer auch schauen muss, dass das alles gender- und diversity-gerecht ausgedrückt ist. Ich meine ich finde das nicht schlecht, einfach, man hat auch ein Bewusstsein drauf.“

Interpretation: Personen, welche sich mit Diversity auseinander gesetzt haben, sehen das Thema als wichtig, wertvoll und bereichernd für ihr Denken und Handeln an. Der Aspekt der Selbstreflexion wird als besonders effektive Methode bei der Auseinandersetzung mit Diversity angesehen. Supervisionsprozesse stellen dafür ein geeignetes Forum dar, neben konkreten Weiterbildungsmaßnahmen, die Selbstreflexion in Bezug auf die eigenen Herangehensweisen bei Unterschiedlichkeit und Vielfältigkeit zu fördern.

Diversitykompetente Supervision sollte eine gesellschaftspolitische Aufgabe erfüllen, indem durch das Bewusstmachen von Diversity-Aspekten Handlungsmöglichkeiten von SupervisandInnen erweitert werden. Die Anerkennung vielfältiger Lebenswelten und Lebensmöglichkeiten auf personaler und organisationaler Ebene stellt einen ethischen Auftrag in Richtung einer gesamtgesellschaftlichen Verbesserung dar. Dies drückt den Optimierungsaspekt, die gesellschaftspolitische Dimension Integrativer Supervision aus (Siehe 3.2/a).

6.2.3. Die Auswirkungen und Funktionen von Diversity-Schulungen

Diversity-Schulungen werden als bereichernd erlebt (vgl. 7/399-400), sie wirken anregend und erweitern den Horizont (vgl. 290-293). Sie vermitteln eine wertschätzende Haltung gegenüber Anderen (vgl. 3/434-435). Frau D beschreibt ihre Einstellung zu diesen Schulungen folgendermaßen: „Da ist es für mich, die Zeit zu haben, sich hinzusetzen, darüber wirklich einmal nachzudenken, die Inhalte, sich wieder einmal damit auseinanderzusetzen mit den Dingen, die man im Alltag tut aber nicht immer reflektiert. Aber auch durchaus wieder einmal schauen, was ist gerade so aktuell“ (4/346-350).

Herr J erzählt, das von ihm besuchte Diversity-Seminar hätte an seinen persönlichen Erfahrungen und Wertvorstellungen angesetzt (vgl. 10/412-413). Dies sieht Herr C als wichtigen Ansatz, mit Diversity umzugehen. Lernen erfolgt durch Reflexion und Selbsterfahrung (vgl. 3/533-538). Frau F schildert, dass Hinterfragen Diskriminierung verringern kann (vgl. 6/475-479) und macht ebenfalls auf die Notwendigkeit der Reflexion aufmerksam.

Personen, die Diversity-Schulungen besucht haben, berichten, dass sie in ihnen eine Sensibilisierung für gesellschaftliche Unterschiede bewirkt haben (vgl. 6/446-447) und sie auf bisher nicht erkannte Problematiken aufmerksam wurden. Herr G erzählt, sein Unternehmen sei auf Sprachprobleme und damit verbundene Notwendigkeiten der Maßnahmensetzung aufmerksam geworden (vgl. 7/440-448). Frau F hat in Diversity-Schulungen ihre Kompetenzen erweitert, wie sie mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturen besser umgehen kann (vgl.6/421-438). Für Herrn C bedeutet die erworbene Diversitykompetenz Sensibilität und das Interesse für die Welt der Anderen (vgl. 3/472-478). Er sieht in Diversity die Qualitätsverbesserung der

Arbeit, indem auch das Personal gezielt nach der Vielfältigkeit der KlientInnen ausgewählt wird (vgl. 3/490-499).

Auf der Ebene der Teams geben Diversity-Seminare die Möglichkeit, KollegInnen auf einer neuen Ebene kennenzulernen, wie sie an gewisse Problematiken herangehen und welche Einstellungen sie haben (vgl. 10/419-419).

Frau E hat durch Diversity neue Denkweisen kennengelernt, wie mit Unterschiedlichkeit umgegangen werden kann: „Ich war letzts ... bei einer Klausur, da ist es auch um Diversity gegangen und da ist es so drum gegangen, wo ich mir gedacht habe, Eigenart schafft Vielfalt. Das ist das, was für mich Diversity ausmacht“ (5/378-381).

Unter dem Lernaspekt von Diversity-Seminaren wird, wie im Gender, die korrekte Kommunikation in Sprache und Schrift gesehen (vgl. 5/529).

Interpretation: Seminare und Schulungen geben die Gelegenheit, Gegebenheiten des Alltags zu reflektieren und KollegInnen auf neuen Ebenen kennen zu lernen. Der Supervision kommt die gleiche Aufgabe zu. Diversitykompetente Integrative Supervision sollte auf der Ebene der Mehrperspektivität (Siehe 3.4) das Hinterfragen der eigenen Wertvorstellungen und Normen aus unterschiedlichen Perspektiven anregen. Diese Prozesse können auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden: unter dem Weiterbildungsaspekt (Siehe 3.2/b), indem das Wissen über Diskriminierung erweitert wird, unter dem kommunikativen Aspekt (Siehe 3.2/c), indem die kommunikative Kompetenz und Performanz in sozialen Interaktionen sowohl unter KollegInnen als auch gegenüber KlientInnen gefördert werden sowie unter dem aufdeckenden Aspekt (Siehe 3.2/f), indem individuelle wie auch gruppenbezogene unbewusste Mechanismen aufgedeckt werden. Diversitykompetente Integrative Supervision kann unter dem methodologischen Aspekt, der ameliorativen Dimension (Siehe 3.2/e), die Qualität der Arbeit erhöhen, indem die Anwendungen von Interventionsmethoden in der Beratung von Menschen im arbeitsmarktpolitischen Bereich verbessert werden. Durch Sensibilisierung und dem Wecken des Interesses für die Lebenswelt der Anderen können KlientInnengruppen besser erreicht und individuelle Bedürfnisse auf KlientInnen-Ebene erkannt werden.

Die elementare Herangehensweise diversitykompetenter Integrativer Supervision ist, den Blick auf die eigenen kognitiven Repräsentationen zu richten (Siehe 3.7), wie wir

kognitiv einen Unterschied kreieren, welche biografisch geprägten Sympathien oder Antipathien eine Rolle spielen. Die persönliche Selbsterfahrung und Bewusstwerdung über das eigene Einordnen in Kategorien und Bevorzugungen steht demnach am Anfang jeder Auseinandersetzung mit Diversity-Themen (vgl. Engel 2009, 15).

6.2.4. Kritik an Diversity

Frau E ist nicht nur positiv, sondern auch kritisch eingestellt, weil sie erlebt, wie Diversity als Modebegriff missbraucht wird. Unter dem Sammelbegriff „Diversity“ verbirgt sich des Öfteren lediglich ein neues System des Schubladendenkens (vgl. 5/362-369). Diversity wird inflationär als Schlagwort verwendet, um das Image des jeweiligen Unternehmens aufzuwerten, tatsächlich gelebt und umgesetzt wird es ihrer Erfahrung nach selten (vgl. 5/387-392).

Ein Hauptkritikpunkt ist die Verpflichtung und die aus der Sicht der Interviewees hohe Frequenz von Diversity- sowie Gender-Schulungen. Die Verpflichtung wird als Bevormundung und Belastung wahrgenommen und kann die Einstellung gegenüber der gesamten Thematik beeinträchtigen (vgl. 3/514-516).

Herr C ist diesen Schulungen kritisch eingestellt: „Ein Bewusstsein schaffen auf jeden Fall. Ich hatte nur den Eindruck in meinen Seminaren, da sind die Unterschiede zwischen Mann und Frau noch mehr geschürt worden. Und was bringt mir das als Trainer, wenn mir einer im Seminar sagt, wir sind alle unterschiedlich und dann muss ich im Seminar eine gute Beziehung aufbauen mit allen“ (3/448-452).

Bei Diversity besteht die Gefahr, dass durch die Bewusstmachung der Unterschiede diese auch geschürt werden, vor allem wenn sie an den Stereotypen ansetzen. Der gewünschte Effekt der Gleichbehandlung wird dadurch verfehlt.

Interpretation: Herr C spricht eine Problematik an, die auch in der Gender-Debatte häufig anzutreffen ist. Das Aufzeigen der Unterschiedlichkeit kann eben diese erschaffen (vgl. Eybl, Kaltenecker 2009a, 214). Ein Ansatz der Vorbeugung dieses Effekts ist darin zu finden, dass nicht die Unterschiedlichkeiten an sich, sondern die „komplexen mentalen Repräsentationen“ (Siehe 3.7), die sozialen Konstruktionen, welche die Menschen zu dem machen was sie sind oder wie sie gesehen werden, in

den Blick genommen werden. Dies bedeutet, dass Identität und Zugehörigkeit als fortlaufende Herstellungsprozesse aufzufassen sind, die mit den menschlichen Aktivitäten vollzogen werden und in unterschiedliche institutionelle Ressourcen eingehen. Ähnlich wie im Konzept des „Doing Gender“ (vgl. Gildemeister 2008, 137ff), in dem nicht der Unterschied die Bedeutung konstruiert, „sondern die Bedeutung die Differenz“ (Gildemeister, 2008, 137), wird deutlich, dass Klassifikationen der Differenz meist als naturgegeben und biologisch verankert werden und somit der Vorgang der sozialen Konstruktion unsichtbar wird. In Diversity-Seminaren oder in diversitykompetenten Supervisionsprozessen könnte die Frage nach dem Herstellungsmodus dieser Unterschiede zu Irritationen und schließlich zum Umdenken führen. Entscheidend ist demzufolge, wie mit Diversität umgegangen wird, wie soziale AkteurInnen Differenzierungen vornehmen und auf Differenzierungen Bezug nehmen (vgl. Fuchs 2007, 18).

FördergeberInnen stellen die Forderungen von diversitygerechten Konzepten sowie die entsprechende Weiterbildung der MitarbeiterInnen. Viele ProjektträgerInnen sehen Diversity als notwendige Bedingung für Konzepte und wollen sie mit möglichst einfachen Mitteln erfüllen, da die Budgets insgesamt knapp bemessen sind. Die Umsetzung von Diversity ist jedoch ein zeit- und energieaufwändiger Prozess, der daher verhältnismäßig seltener hinter dem inflationär verwendeten Schlagwort zu finden ist.

6.2.5. Hinweis für die Wirkung von Diversity am Beispiel von Personen, welche sich bisher noch nicht mit dem Thema auseinander gesetzt haben

Um auch den Bereich der Arbeit mit Jugendlichen mit einzubeziehen, wurden zwei Personen (Frau H und Herr I) kontaktiert, welche im Bereich der Begleitung und Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen tätig sind. Im Rahmen von „Integrativen Berufsausbildungen“ können benachteiligte Jugendliche, beispielsweise wenn sie keinen Schulabschluss haben, SonderschülerInnen waren, Behinderungen haben oder aus anderen Gründen nicht vermittelbar waren, eine Berufsausbildung mit besonderer Unterstützung absolvieren. Die Betroffenen bekommen eine/n

AusbildungsassistentIn zur Seite gestellt, welche/r als VermittlerIn zwischen den Jugendlichen, den ArbeitgeberInnen und den Berufsschulen fungieren.

Sowohl Frau H als auch Herr I hatten sich bisher weder mit Gender-Thematiken noch mit Diversity auseinander gesetzt. Interessant zu beobachten ist, dass beide Interviewees angeben, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz ihrer KlientInnen kein Thema wäre (vgl. 8/68-70; 9/55-57; 9/62-66). Frau H berichtet, dass manche KlientInnen Angst vor Diskriminierung in der Berufsschule haben (vgl. 8/65-68), wenngleich sie bisher keine Erfahrungen mit Diskriminierung in der Berufsschule gemacht hat. Die Angst der KlientInnen habe sich ihrer Meinung nach nicht bestätigt (vgl. 8/113-116). Herr I beschreibt, dass ihn das Thema Diskriminierung bisher nicht beschäftigt habe (vgl. 9/86-88). Frau H beantwortet die Frage, warum Diskriminierung aus ihrer Sicht eine nebensächliche Rolle spielt, folgendermaßen: „Das ist die Frage, ob es die Jugendlichen teilweise nicht sagen wollen, oder vielleicht auch schon gewöhnt sind. Oder es läuft wirklich so gut. Ich hoffe natürlich, dass es so gut läuft“ (8/166-168).

Interpretation: Da die KlientInnen von Frau H und Herrn I grundsätzlich Personen mit Benachteiligungen sind, wäre zu erwarten, dass das Thema Diskriminierung Relevanz hat. Beide haben bisher weder Gender- noch Diversity-Schulungen absolviert, sie haben sich auch nicht anderwärtig mit den Themen auseinander gesetzt. Da der Bereich der „Integrativen Berufsausbildungen“ anderen Bestimmungen unterliegt als die übrigen arbeitsmarktpolitischen Projekte, sind dort Gender- und Diversity-Schulungen nicht verpflichtend. Im Vergleich zu den übrigen acht Interviewees, welche bereits Diversity- sowie Gender-Schulungen absolviert hatten, lässt sich schließen, dass diese Schulungen erfolgreich zu Sensibilisierungen und der Wahrnehmung von Diskriminierung führen. Aufgrund der kleinen Stichprobe von zehn Personen ist diese Aussage lediglich als Anregung für mögliche weitere Untersuchungen in Hinblick auf die Evaluation von Diversity-Schulungen zu betrachten. In Bezug auf die Supervision ist dieses Ergebnis ein Hinweis darauf, dass auch der Supervision der Aspekt der Weiterbildung (Siehe 3.2/b) zukommt, indem Personen durch Wissensvermittlung auf diese Problemstellungen aufmerksam werden.

6.3. Themenkreis Supervision

6.3.1. Supervisionsbedarf

Auf die Frage, welche Diskriminierungsfälle oder Themen die Interviewees bereits in einer Supervision besprochen haben, antwortet ein Großteil, dass diese Themen bisher nicht angesprochen wurden, weil andere Themen wichtiger erschienen. Andere Themen, die bei den Interviewees bisher Priorität hatten, waren Teamthemen (vgl. 1/108-109; 2/130; 7/262; 10/271), organisationale Themen (vgl. 4/271-272; 8/193-199; 10/276-280), die eigene Psychohygiene (vgl. 1/93-97, 2/129-130, 5/156-162) und Abgrenzung (vgl. 1/103-108; 9/231-236; 10/272-275).

Frau B schätzt an der Supervision die Möglichkeit, sich mit KollegInnen austauschen zu können (vgl. 2/287-289, Siehe auch 5/155). Dies ist bei Diskriminierungsthemen ebenfalls sehr hilfreich (vgl. 10/323-325). Supervisionsprozesse sollten als Gruppenprozesse unter Einbeziehung und Nutzung der Kompetenzen des gesamten Teams stattfinden. Dabei sollten die Ressourcen aller im Vordergrund stehen, beschreibt Herr J (vgl. 10/353-362). In der Supervision werden im Weiteren Arbeitsziele in der Beratung mit KlientInnen hinterfragt (vgl. 5/143-147). In arbeitsmarktpolitischen Projekten ist der Erfolgsdruck hoch, wodurch Belastungsreaktionen von BeraterInnen in Supervisionen bearbeitet werden (vgl. 1/466-471).

Bezüglich Diskriminierung schildert Herr A, dass eigentlich nur Ausnahmefälle in der Supervision besprochen werden (vgl. 1/6-9). Der Supervisionsbedarf liegt demnach bei Extremfällen vor (vgl. 2/161-163; 5/172-175). Da Diskriminierung ein Thema ist, mit dem täglich gearbeitet wird, werden jene Fälle in der Supervision besprochen, in welchen SupervisandInnen mit ihrem Wissen aus dem Arbeitsalltag nicht mehr weiter wissen (vgl. 1/125-127; 2/161-162).

Im Rahmen von Fallsupervisionen werden gegebenenfalls auch Diskriminierungsthemen von KlientInnen besprochen (vgl. 8/175-183). Der Bedarf an Fallsupervisionen ist insgesamt geringer, weil es einige andere Austauschmöglichkeiten innerhalb des Teams und aufgrund der Strukturen gibt (vgl. 10/209-301). Beratungssituationen werden in Teamsitzungen (vgl. 10/301-304) sowie im Team untereinander diskutiert und reflektiert (vgl. 5/217-221; 7/163-157). Der

Supervisionsbedarf zielt daher auf die Erhaltung des Kommunikationsklimas und der damit verbundenen Rahmenbedingungen ab, damit Fallbesprechungen im Arbeitsalltag auch weiterhin erfolgen können.

Erfahrene BeraterInnen berichten, dass die tägliche Konfrontation mit Themen der Diskriminierung zu Abstumpfung führt (vgl. 1/265-268; 2/266-268). Daraus resultiert der Bedarf, sich im Rahmen der Supervision für gewisse Themen immer wieder aufs Neue zu sensibilisieren. Personen, die neu in diesem Bereich arbeiten, haben das Verlangen, in der Supervision den Umgang mit Diskriminierungsthemen zu reflektieren und fachliche Kompetenzen in dieser Richtung zu erarbeiten (vgl. 5/301-306). Dabei wird es als wichtig erachtet, die verschiedenen Ebenen von Diskriminierung zu kennen bzw. in der Supervision auch kennenlernen zu können (vgl. 5/299-301).

Wenn BeraterInnen Diskriminierung von KlientInnen erleben, dann sind sie häufig verärgert und finden in der Supervision eine Möglichkeit, diesen Ärger auszusprechen (vgl. 1/92-93). Misserfolge bei der Arbeitssuche von KlientInnen, die auf Diskriminierung zurückzuführen sind, werden als frustrierend erlebt und werden somit zu Supervisionsthemen. Der Bedarf der Supervision ist in solchen Fällen psychohygienischer Art und soll das Bedürfnis nach Bestätigung und Aufarbeitung erfüllen (vgl. 1/161-163). BeraterInnen haben das Bedürfnis, ihr eigenes Handeln zu reflektieren und zu erarbeiten, welche Möglichkeiten es noch geben würde (vgl. 5/254-256).

In der Supervision holt sich Frau E Unterstützung bei der Reflexion ihrer Gefühle und ihres Handelns (vgl. 5/360-264). Im Weiteren ist es ihr wichtig, in der Supervision den Blickwinkel für das Thema Diskriminierung erweitern zu können (vgl. 5/250-254).

Die Beratung ist eine Gratwanderung zwischen Unterstützung der individuellen Wünsche und den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Hierbei ist die Auseinandersetzung mit Diskriminierung ein wichtiger Faktor. Diskriminierung kann vermieden werden, indem gewisse brancheninterne Erwartungshaltungen mit KlientInnen diskutiert werden, welche in der Supervision erarbeitet werden können (vgl. 10/248-260).

„Es gibt Kollegen, die Diskriminierung erfahren haben oder glauben, dass sie diskriminiert werden, ich glaube, dass es eher um solche Geschichten geht, wo

jemand persönlich betroffen ist und da ist es sicher gut zu wissen, zu sagen, erkundigen sie sich da einmal oder welche Möglichkeiten sie haben“, meint Frau E und weist darauf hin, dass der supervisorische Fokus sein sollte, die eigene Betroffenheit zu bearbeiten sowie Möglichkeiten herauszuarbeiten. Ein wichtiger Anteil in der Reflexion von Diskriminierungsthemen ist, zu hinterfragen, was der eigene Anteil der Betroffenen ist. Hier wird großes Potential erkannt, mit Diskriminierung umgehen zu lernen (vgl. 5/274-278). Betroffene brauchen auch direkte supervisorische Unterstützung (vgl. 5/271-273). Dabei sollen sie in der Supervision ermutigt werden, sich zu wehren und mögliche Schritte zu erarbeiten (vgl. 5/278-279).

Der Umgang mit Diskriminierung wird als heikler Prozess erlebt, weil die Gratwanderung, Recht zu haben beziehungsweise zu bekommen und gleichzeitig eine gewinnbringende Lösung für die Betroffenen zu erreichen, eine diffizile Aufgabe ist (vgl. 5/306-309).

Interpretation: Die vorliegende Zusammenfassung der Interviewergebnisse gibt ein vielfältiges Bild über die Ebenen, auf welchen BeraterInnen im arbeitsmarktpolitischen Bereich den Bedarf an Supervision äußern. Neben Teamthemen und organisationale Themen werden vor allem die Möglichkeit des Austausches mit KollegInnen und das gemeinsame Lernen in der Gruppe sowie durch die Erfahrungen der Anderen, genutzt. Themen der Psychohygiene und Abgrenzung zielen auf die Performanz (Siehe 3.3) der BeraterInnen ab, für welche die Interviewees den Aspekt der Weiterbildung als wichtigen Punkt sehen.

Ein interessantes Ergebnis der Befragung ist, dass Diskriminierung einen hohen Stellenwert im Arbeitsalltag von BeraterInnen im arbeitsmarktpolitischen Bereich darstellt (Siehe 6.1.1), in der Supervision wurde sie jedoch vergleichsweise selten besprochen. Diskriminierungsthemen werden im Alltag mit KollegInnen oder im Team bearbeitet. Die Tatsache der Alltäglichkeit birgt die Gefahr, dass BeraterInnen Diskriminierung übersehen. Der Supervision kommt dabei die Aufgabe zu, in diese Richtung zu sensibilisieren.

6.3.2. Persönliche Betroffenheit als Indikator für einen Supervisionsbedarf

Die Frage, welche Formen von Diskriminierung die Interviewees persönlich betroffen machen, beziehungsweise mehr betroffen machen als andere und warum, gibt vertiefende Hinweise über den differenzierten Supervisionsbedarf von BeraterInnen in arbeitsmarktpolitischen Projekten. Weiters geben die Erzählungen der Interviewees wertvolle Hinweise für einen diversitykompetenten Umgang mit Diskriminierung.

Diskriminierung macht die Interviewees besonders betroffen, wenn sie ihren eigenen Gerechtigkeitssinn verletzt. Herr A erzählt beispielsweise von einem Mann, der durch eine Blutspende erkrankt ist und bis heute nicht entschädigt wurde (vgl. 1/9-12). Herr G ist sehr verärgert, wenn MigrantInnen diskriminiert werden, weil er das als besonders unfair empfindet (vgl. 7/126-135). Dabei macht auch die Intensität, wie die Diskriminierung zum Ausdruck kommt, einen Unterschied für persönliche Betroffenheit. Wenn Betroffene besonders ungerecht und abwertend behandelt werden, wie beispielsweise durch Beschimpfungen, dann führt das zu Verärgerung von BeraterInnen (vgl. 8/229-235).

Eine hohe Betroffenheit bei Diskriminierung liegt vor, wenn die Person sich mit der betroffenen Person aufgrund der eigenen Biografie identifiziert, wie etwa Herr A, der von seinem familiären Hintergrund schildert (vgl. 1/68-70), sowie, dass er selbst auch schon einmal das gleiche Problem wie die betroffene Person hatte (vgl. 1/170-171). Frau B erzählt, dass die Probleme von Alleinerzieherinnen sie besonders berühren, weil sie selbst lange Alleinerzieherin war (vgl. 2/106-108). Herrn J ist aufgefallen, dass ihm die Probleme von Männern, die im gleichen Alter sind näher gehen, weil er sich da mehr hineinversetzen kann (vgl. 10/193-200; 10/217-221; 10/37-242).

Rückschläge von KlientInnen, die besonderes Bemühen und Engagement zeigen, machen die BeraterInnen persönlich betroffen (vgl. 2/108-110; 10/232-236). Wenn die Personen die eigenen Wertvorstellungen der BeraterInnen erfüllen, dann ist die Identifikation besonders hoch und die Diskriminierung dieser Personen berührt BeraterInnen in höherem Maße als bei anderen Personen (vgl. 2/202-204; 10/228-231).

Wenn Personen ihre Macht ausüben und schwächer gestellte Personen diskriminieren, geht das Interviewees persönlich nahe (vgl. 1/64-68). Dabei werden

einerseits die eigenen Wertvorstellungen verletzt und andererseits erweckt es das Bedürfnis, Schwächere schützen zu wollen. Personen mit großer Hilfsbedürftigkeit, lösen persönliche Betroffenheit aus (vgl. 4/217-219; 10/325-336).

Wenn mehrere Faktoren bzw. Diskriminierungsgründe zusammenkommen und die Person in eine augenscheinlich ausweglose Situation kommt, dann erschwert das die professionelle Abgrenzung von BeraterInnen (vgl. 4/199-201; 5/188-192). Frau E beschreibt das folgendermaßen: „Wo du die ganze Palette hast von Alleinerzieherin, gewalttätiger Ehemann, der verschwunden ist und der ist im Ausland und sie kriegt keinen Alimentationsvorschuss, hat Depressionen, vielleicht auch noch Kreuzweh, hat zwei Kinder, vielleicht alle möglichen Ängste. Wo wirklich so viele Faktoren zusammenkommen, wo man wirklich schauen muss, wo setze ich an und jetzt mache ich Schritt für Schritt“ (5/205-210). Wenn die Problematik ausweglos erscheint, fühlt sich die/der BeraterIn selbst hilflos (vgl. 5/210-214; 10/247-248).

Die persönliche Nähe der/des BeraterIn hängt überdies von der Beziehungsqualität zwischen BeraterIn und KlientIn ab (vgl. 6/196-198). Wenn eine gewisse Vertrauensbasis aufgebaut werden konnte, die/der BeraterIn einen Einblick in das persönliche Schicksal (vgl. 10/242-246) der Person erhielt und somit ein Bild entwickeln konnte, was hinter gewissen Verhaltensweisen der Person liegen könnte, dann wird eine Diskriminierung der betroffenen Person als persönlich belastend für den/die BeraterIn erlebt (vgl. 6/198-202).

Auf der Seite der Diskriminierenden sind Interviewees besonders verärgert, wenn diese ihre Pflicht nicht erfüllen, wie etwa Ärzte, die einen Eid geschworen haben, alle gleich zu behandeln (vgl. 1/70-71; 1/167-168). Oder wenn die Person aus der eigenen KollegInnenschaft stammt (vgl. 3/168). In beiden Fällen sind die Erwartungshaltungen über korrektes Verhalten besonders hoch.

Die Betroffenheit erhöht sich auch in Situationen, in welchen BeraterInnen durch Benachteiligungen ihrer KlientInnen in ihren beruflichen Handlungsspielräumen eingeschränkt werden (vgl. 4/204), „weil wir können so unsere Aufträge nicht erfüllen“ (1/120-121) schließt Herr A.

Diskriminierung, die häufig vorkommt und somit eine gewisse Normalität erreicht, geht weniger nahe, was das Phänomen der bereits beschriebenen gesellschaftlichen

Legitimierung bestätigt (vgl. 1/62-64). Nur Extremfälle machen betroffen (vgl. 1/109-111), vor allem wenn sie eine gewisse Öffentlichkeit haben (vgl. 8/243-250).

Interpretation: Eine persönliche Betroffenheit liegt dann vor, wenn BeraterInnen sich in ihren eigenen Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt fühlen und wenn die Situation ausweglos erscheint. Wenn KlientInnen beispielsweise aufgrund von Vorurteilen bei der Arbeitssuche erfolglos sind, so betrifft das auch die BeraterInnen, welche eine Erfolgsquote aufweisen müssen. In der Supervision sollten die Möglichkeiten auf mehreren Ebenen betrachtet werden: auf KlientInnenebene, indem der Umgang mit Benachteiligungen bearbeitet wird; auf der Ebene der BeraterInnen, welche mit dem Erfolgsdruck umgehen müssen; auf organisationaler Ebene, unter welchen Rahmenbedingungen die BeraterInnen arbeiten und wie die Ziele diesen Gegebenheiten angepasst werden sowie auf gesellschaftlicher Ebene, indem Strategien überlegt werden, wie Vorurteile gegenüber Personengruppen verringert werden können. Das Wahrnehmen, Erfassen, Verstehen und Erklären von Interpretationsprozessen führt zu Exzentrizität sowie zu Mehrperspektivität (Siehe 3.4).

Wenn BeraterInnen in ihrem Arbeitskontext etwas von sich wiedererkennen, dann sind ihnen diese KlientInnen näher als andere. Es erfolgt eine Identifizierung mit den inneren Anteilen der KlientInnen. Diese ist wiederum abhängig von der Beziehungsqualität zu den KlientInnen und umgekehrt. Je höher die Identifizierung desto leichter lässt sich beispielsweise eine Vertrauensbasis aufbauen. Im Rahmen der Supervision können derartige Beziehungsmuster erkannt und bearbeitet werden, indem Zugehörigkeiten und soziale Kategorisierungen hinterfragt werden (Siehe 1.2). Eine weitere Herangehensweise wäre die Betrachtung der social world (Siehe 3.7), die von einer sozialen Gruppe geteilte Perspektive auf die Welt. Im vorliegenden Arbeitsfeld ginge es um die Betrachtung der social world von BeraterInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Welche kollektiven Auffassungen, soziale und kulturelle Lebens- und Gedankenwelten liegen vor und prägen das Denken der SupervisandInnen?

In den oben stehenden Ergebnissen ist erkennbar, dass eine persönliche Betroffenheit vorwiegend durch Berührung oder Verletzung des eigenen Wertesystems vorliegt. Im Rahmen der Supervision kann beispielsweise durch kreative Methoden erarbeitet werden, welches Wertesystem SupervisandInnen

haben, was die Personen auch an die persönlichen Grenzen dieser Werte und somit Grenzen der Toleranz führen kann. Die Darstellung und Gegenüberstellung von Eigengruppen und Fremdgruppen (Siehe 1.3) ermöglichen Neustrukturierungen dieser sozialen Kategorisierungen.

Da es im Arbeitsalltag immer wieder zu Überschreitungen dieser persönlichen Werte- und Toleranzgrenzen kommt, ist ein wichtiges Thema der Supervision der Umgang mit persönlichen Grenzen sowie entsprechenden Bewältigungsstrategien.

Die Reflexion der eigenen Werte und Normen ist überdies wesentliches Element von Diversity, indem anhand der Diversity Landkarte (Siehe 2.6) durch Aufzeigen möglicher Diskriminierungsdimensionen diese erkannt, überdacht und bearbeitet werden können.

6.3.3. Wirkung und Funktion von Supervision

Herr C nutzt die Supervision, um eigene Handlungen zu hinterfragen und Anregungen zu holen, wie er mit schwierigen Beratungssituationen besser umgehen kann (vgl. 257-261).

Bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen holen sich BeraterInnen Bestätigung und Ermutigung für das eigene Handeln (vgl. 2/184-188). „Ich glaube, es ist, was ich in solchen Situationen so brauche, ist eine Bestätigung, ein bisschen auseinanderklauben: habe ich alles richtig gemacht. Das ist so ein Punkt, natürlich hat man ein Gefühl, man weiß so aus der Arbeitserfahrung, aber generell, ist es bei mir dann immer, habe ich irgendwas nicht beachtet? ... Einfach diese Möglichkeit, diese Situation noch einmal anzuschauen und zu schauen, hätte es noch andere Möglichkeiten gegeben“ (5/250-254) beschreibt Frau E. Supervision erweitert somit den Blickwinkel für Situationen (vgl. 1/ 636-637; 8/192-185), wie Herr G schildert: „Hilfreich war für mich, dass ich einmal ein klares Bild gekriegt habe, von dem Ganzen, zur ganzen Thematik und dann in der Beratungssituation war das sehr unterstützend, weil ich viel kompetenter agieren konnte“ (7/185-187). In der Supervision können demnach die Handlungsmöglichkeiten von BeraterInnen erweitert werden (vgl. 2/188-1089; 5/164-167). Herr A schildert eine Situation, in welcher ein Klient beim Arzt aufgrund von Vorurteilen nicht behandelt wurde. In der

Supervision konnten künftige Reaktionsmöglichkeiten erarbeitet werden, welche den KlientInnen weitergegeben wurden. Bei einer weiteren, ähnlichen Situation rief der betroffene Klient unmittelbar bei der Krankenkasse an um zu melden, dass seine Frau aufgrund ihres Kopftuches nicht behandelt werde. Von Seiten der Krankenkasse wurde sofort reagiert (vgl. 1/18-35), indem der Arzt angerufen wurde und auf seine Pflichten sowie die Richtlinien der Krankenkasse hingewiesen wurde. Dies beschreibt anschaulich, wie Supervision wirkt: sie erweitert das Handlungsrepertoire der BeraterInnen wie auch der KlientInnen, indem BeraterInnen ihre Erfahrungen weiter geben (vgl. 7/171-182, 2/183-186).

Herr G ist der Meinung, dass in der Supervision Tipps gegeben werden sollten, wodurch Handlungsmöglichkeiten verbreitet werden können, sodass immer mehr Personen sich gegen Diskriminierung durchsetzen können (vgl. 7/334-337). Der Supervision kommt dabei die Funktion der Stärkung der Gesellschaft zu, indem durch Kompetenzerweiterung von bestimmten Gruppierungen ein Multiplikationseffekt entstehen kann.

Da der Anforderungsdruck in AMS-Projekten als hoch eingestuft wird, ist Supervision ein geeignetes Mittel, diesen Druck zu reflektieren und Ausgleich zu finden (vgl. 2/302-311).

Unter dem Blickwinkel der Psychohygiene soll Supervision Gelegenheit geben, die eigene Befindlichkeit zu hinterfragen (vgl. 5/257-259), die eigenen Gefühle zu reflektieren sowie an der eigenen Arbeitszufriedenheit zu arbeiten (vgl. 5/257-260). Frau E erlebt Supervision hilfreich beim Besprechen von frustrierenden Arbeitsverhältnissen, wie etwa Einsparungen, welche die Arbeit erschweren (vgl. 5/137-142). Supervision wirkt entlastend (vgl. 2/134-135; 10/304-305): „Und im Endeffekt bei der Supervision ist das Wichtigste, ... dass du den Stoff abbaust oder einmal aussprichst“ (1/147-151), „und einfach mir meine Themen von der Seele reden, die gerade da sind“ (2/135-136). Dabei stellt das Wissen um das Vorhandensein von Supervision als Ressource bereits eine Entlastung dar (vgl. 1/666-669). Vor allem in persönlich belastenden Arbeitssituationen hilft Supervision, Abstand zu gewinnen zu den Problemen im Arbeitsalltag, indem sie nicht als eigene Probleme wahrgenommen werden (vgl. 2/133-134).

Für Frau E hat die Supervision auch die Funktion, die eigenen Ziele sowie Zielsetzungen mit KlientInnen zu hinterfragen (vgl. 5/143-147). Sie kann im Weiteren zur Bewusstmachung gewisser Aspekte dienen (vgl. 4/273-276).

In Teamsupervisionen wird insbesondere die Nutzung der Kompetenzen aller Teammitglieder geschätzt (vgl. 10/353-362). Teamsupervisionen geben Gelegenheit, sich mit den KollegInnen auszutauschen (vgl. 8/381-384) und durch die Erfahrungen von Kolleginnen zu lernen (vgl. 3/251; 9/140-146). In einem gemeinsamen Prozess mit der/dem SupervisorIn können auch diese Ressourcen genutzt werden. Es wird als wertvoll erachtet, wenn Lösungsansätze in einem gemeinsamen Prozess entstehen und nicht durch Vorgaben Einzelner (vgl. 2/240-243; 8/188-191).

In Bezug auf Maßnahmen, die BeraterInnen bei der Thematik Diskriminierung helfen könnten, äußert Herr A das Interesse, sich mit BeraterInnen von anderen Projekten mehr zu vernetzen und austauschen zu können: „Es wäre für mich auch interessant zu wissen, wie das bei anderen ist, wie die mit diesem Thema umgehen“ (1/227-228). Der Austausch steht hierbei generell weit oben, weil viele Probleme des Alltags mit KollegInnen in Teams oder in Pausensituationen besprochen werden (vgl. 5/217-221). Herr C hat im Zuge des Gespräches erkannt, dass er sich fachlich und vor allem rechtlich mehr mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzen möchte (vgl. 3/392-395). Im Umgang mit Diskriminierung innerhalb von KlientInnengruppen beschreibt Herr G ein Training, in dem er gelernt hat, mit rassistischen Äußerungen souveräner umzugehen (vgl. 7/381-386). Herr G erzählt, dass er in der Supervision mehr über Diskriminierung gelernt hat: „Es ist erarbeitet worden, ... welche Formen von Diskriminierung es geben kann. Was kann sich da auch unbewusst oder verdeckt abspielen. Eben welche Formen es gibt, welche Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz, aber auch welche Strategien Leute entwickeln um mit dem umzugehen.... Also einfach mehr Wissen und in der Supervision das auch eventuell ein bisschen nachempfinden. Wie geht es wem?“ (7/167-189). Durch diese Wissenserweiterung können Situationen von Betroffenen besser nachempfunden werden (vgl. 2/203-204).

Interpretation: Supervision von Diskriminierungsthemen wirkt stärkend, indem SupervisandInnen Bestätigung und Ermutigung für ihr Handeln finden. Durch das Hinterfragen der eigenen Handlungen auf der Ebene der Mehrperspektivität (Siehe 3.4) wird die Performanz (Siehe 3.3) vergrößert. Dabei wird das Handlungsrepertoire

sowohl der BeraterInnen als auch der KlientInnen erweitert. Durch MultiplikatorInnen-Effekte kommt der Supervision eine gesellschaftspolitische Funktion zu (Siehe 3.2/a), indem die erworbenen Handlungsmöglichkeiten verbreitet werden, sodass sich immer mehr Personen gegen Diskriminierung durchsetzen können. Der Supervision kommt eine supportive Funktion zu (Siehe 3.2/d), indem sie entlastend für den hohen Anforderungsdruck wirkt. Supervision gibt SupervisandInnen die Gelegenheit, den Fokus auf die eigene Befindlichkeit zu richten sowie durch Begeben in die exzentrische Position (Siehe 3.4) professionellen Abstand zu herausfordernden Arbeitssituationen zu finden. In Teamprozessen kommt der Supervision die Aufgabe zu, die Kompetenzen aller Teammitglieder zu nutzen und das Lernen in der Gruppe sowie durch die Gruppe zu ermöglichen.

Der Austausch unter KollegInnen sowie die Vernetzung mit anderen KollegInnen spielt bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen ebenfalls eine wesentliche Rolle. Durch soziale Netzwerke (Siehe 3.9) haben SupervisandInnen wie auch KlientInnen die Möglichkeit, ihre Ressourcen zu erweitern, sich zu stärken, um gegebenenfalls auch in größeren Ebenen wirksame Schritte setzen zu können und der erlebten Ohnmacht (Siehe 6.1.3) entgegen zu wirken. Supervision hat die Aufgabe, für diese Netzwerke eine klärende und koordinative Funktion zu übernehmen.

Wie bereits in den ersten beiden Themenkreisen „Diskriminierung“ (Siehe 6.1) und „Diversity“ (Siehe 6.2) wird auch im Bereich „Supervision“ deutlich, dass der Weiterbildung eine wesentliche Rolle bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen zukommt.

6.3.4. Voraussetzungen / Indikatoren für eine erfolgreiche Supervision

Herr A hält die Passung zwischen SupervisorIn und SupervisandInnen als eine Grundvoraussetzung für eine gute Supervision (vgl. 1/638-641). Die AkteurInnen sollten miteinander harmonisieren und einander vertrauen (vgl. 2/207-209, 3/359-364). Für eine erfolgreiche Supervision ist seiner Meinung nach eine gewisse Kontinuität wichtig (vgl. 1/656-658). Frau B beschreibt, dass sie zu viel Nähe als nicht förderlich für den supervisorischen Prozess erachtet: „Es hat eine Zeit gegeben, wo ich das Gefühl gehabt habe, also ich möchte jetzt nicht dass das zu ein freundschaftliches

Verhältnis wird, weil dann tu ich mir schwer, dass ich da jetzt komme und ablade, also dann habe ich das Gefühl ich muss jetzt fragen wie es ihr geht“ (2/210-213). Die/der SupervisorIn sollte eine gewisse Distanz wahren. Herr A meint, dass Supervisionen nur in einem begrenzten Zeitraum erfolgreich sind (vgl. 1/643-647).

Ein wichtiger Erfolgsfaktor von Supervision ist die Zusammensetzung der Supervisionsgruppe (vgl. 4/295-297). Der gegenseitige Austausch kann nur dann erfolgen, wenn eine gewisse Offenheit und Vertrauen unter den SupervisionsteilnehmerInnen vorhanden sind (vgl. 5/155-156).

Im Weiteren wird eine angenehme Atmosphäre, in der die Supervision stattfindet, als Indikator für eine gute Supervision angesehen (vgl. 2/219).

Interpretation: Die in diesem Kapitel zusammengefassten Aussagen der Interviewees betreffen allgemeine Aussagen über Hinweise, die für eine erfolgreiche Supervision förderlich sind. Da sie eingebettet sind in das Gesamtthema, kann hierbei auch der Bezug zu Supervisionen von Diskriminierungsthemen hergestellt werden. Die richtige Passung (Siehe 3.9), eine professionelle Distanz und Außenposition der/des SupervisorIn, der Zeitfaktor der Supervision sowie die Atmosphäre, in welcher die Supervision stattfindet, sind wichtige Indikatoren für eine erfolgreiche Supervision. In Teamsupervisionen spielt die Offenheit und das Vertrauen der Teammitglieder eine weitere wesentliche Rolle.

6.3.5. Erwartungen an SupervisorInnen

Bezüglich Feldkompetenz werden unterschiedliche Aussagen getätigt: fast allen ist die Feldkompetenz ihrer/ihrer SupervisorIn wichtig (vgl. 1/133-134; 2/236-237; 3/379-381; 4/311; 6/275-279; 9/262-264). Herr J hingegen ist der Meinung, dass SupervisorInnen bewusst aus einem anderen Arbeitsbereich gewählt werden sollten, weil er sonst die Gefahr der Betriebsblindheit sieht (vgl. 10/368-382).

Im Allgemeinen wird Präsenz, Aufmerksamkeit, Konzentration der/des SupervisorIn erwartet und wertgeschätzt (vgl. 2/232). Herr I und Herr J sehen es als erforderlich, dass sich ihre SupervisorInnen mit den Organisationsstrukturen auseinandersetzen, um kompetente Interventionen setzen zu können (vgl. 9/166-174; 10/375-380).

Das gezielte Nachfragen von SupervisorInnen (vgl. 8/324-329) und gegebenenfalls auch irritierende Fragen (vgl. 9/149-150) regen zur Auseinandersetzung mit dem Thema an und erhöhen den Erkenntnisgewinn.

Herr G beschreibt, dass SupervisorInnen bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen verschiedene Methoden anwenden können (vgl. 2/218; 7/200-207). Prozesse könnten auch durch kreative Interventionen gesteuert werden (vgl. 7/230-236). Dazu ist eine gewisse Souveränität erforderlich (vgl. 1/134-135; 2/240-242).

Bezüglich der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen erachten es Interviewees als erforderlich, dass SupervisorInnen die Fähigkeit haben, mehrere Perspektiven zu betrachten (vgl. 367-372; 8/210-217), indem sie Fachwissen darüber besitzen (vgl. 2/238-239; 3/409-411, 5/301; 7/194-199). Es wird im Weiteren als notwendig erachtet, dass SupervisorInnen ein Verständnis für unterschiedliche Kulturen haben (vgl. 3/384-394). Da Diskriminierung ein Alltagsproblem ist, erwarten Interviewees, dass SupervisorInnen sich generell mit dem Thema auseinandersetzen (vgl. 5/368-370) und sich in diesem Bereich weiterbilden (vgl. 5/301-306).

Frau D ist der Meinung, dass ein/e SupervisorIn die eigenen Vorurteile gut kennen sollte: „Ich glaube, dass Supervisorinnen gut selbstreflektiert sein müssen, ebenso wie Therapeuten und ihre Vorurteile kennen. Ihre eigenen Vorurteile, zu ihren eigenen Vorurteilen stehen müssen und sie müssen es ja nicht sagen, aber zumindestens kennen und selbst damit auch umgehen können... Ich glaube einfach, dass man als Person offen sein muss, dass man keinem Thema ablehnend gegenüberstehen sollte. Oder dann wirklich sagen, ok, das ist ein Thema, mit dem arbeite ich nicht. Wenn ich das aus irgendeinem Grund nicht offen behandeln kann, halbwegs vorurteilsfrei“ (4/314-325). Herr J sieht es als erforderlich, dass SupervisorInnen Gender- und Diversitykompetenz als Basiskompetenz mitbringen (vgl. 10/366-367).

Insbesondere bei Diskriminierungsthemen ist es wichtig, dass SupervisorInnen eine neutrale (vgl. 8/219-222), wertschätzende (vgl. 2/201-202; 8/262-264) und offene (vgl. 3/338-340; 4/322-323; 8/246-260) Grundhaltung haben. Diese Haltung kann mit dem Begriff Allparteilichkeit zusammengefasst werden (vgl. 7/210-218). Um Diskriminierung bearbeiten zu können, braucht Frau H eine Vertrauensbasis zu ihrem

Supervisor (vgl. 8/376-378). Dabei ist es wichtig, dass SupervisorInnen den Fokus auf die Handlungsmöglichkeit und Lösungen haben (vgl. 6/330-331; 8/331-334; 9/151-155; 10/342-348). Sie sollten bei den Kompetenzen der SupervisandInnen ansetzen (vgl. 8/269-272; 10/504-509).

SupervisorInnen sollten wissen, wo Betroffene sich hinwenden können. Demnach ist es erforderlich, die Beratungslandschaft in ihrem Arbeitsgebiet zu kennen (vgl. 5/279-285) und sie sollten die Rechtslage in Bezug auf Diskriminierung kennen (vgl. 3/357-359; 5/289-299; 7/313-315).

Interpretation: Im Allgemeinen ist BeraterInnen in arbeitsmarktpolitischen Projekten eine Feldkompetenz der SupervisorInnen sowie eine Methodenvielfalt und Mehrperspektivität wichtig. SupervisorInnen sollten präsent, konzentriert sein und sich mit der Organisation, in welcher sie supervisorisch tätig sind, auseinandersetzen.

Bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen wird von SupervisorInnen fachliches Wissen, Souveränität, Allparteilichkeit sowie eine Lösungsfokussierung erwartet.

BeraterInnen erwarten im Weiteren, dass SupervisorInnen sich selbst mit ihren eigenen Werten und persönlichen Grenzen auseinandergesetzt haben. Eine Gender- und Diversitykompetenz wird diesbezüglich ebenfalls erwartet. SupervisorInnen sollten die Beratungslandschaft und Rechtslage in Bezug auf Diskriminierungsthemen kennen.

Aus den zusammengefassten Erwartungshaltungen der BeraterInnen lässt sich schließen, dass SupervisorInnen sich im Bereich Diskriminierung, Gender und Diversity selbstreflexiv weiterbilden sollten.

6.3.6. Der Stellenwert von rechtlichen Belangen

Bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen liegt das Bedürfnis nach gesetzlichen Regelungen nahe (vgl. 1/426-247). Gesetze sind notwendig, um gegen Diskriminierung vorgehen zu können (vgl. 7/298-300). Für Herrn G haben rechtliche Aspekte einen hohen Stellenwert bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen (vgl. 7/293-295).

Wie bereits erwähnt, erachten es BeraterInnen als notwendig, dass SupervisorInnen sich mit rechtlichen Rahmenbedingungen auseinander setzen, da dies die Beratungskompetenz erhöht. Betroffene können gezielter beraten werden (vgl. 10/547-469). Wobei hier von einem rechtlichen Grundwissen und nicht von einer ExpertInnenschaft gesprochen wird. Das Ziel von rechtlichem Wissen sollte sein, zu wissen, wo und in welchen Fällen ExpertInnen konsultiert werden können (vgl. 10/470-476).

Rechtliche Schritte zu setzen, kann sehr belastend für Betroffene sein, daher benötigen sie viel Unterstützung, eine realistische Einschätzung zu erhalten, ob sie dem gewachsen sind (vgl. 5/308-321).

„Also ich persönlich finde es wichtig. Und auch, dass wenn es ist, durchaus auch Tipps gegeben werden können, wo man sich hinwenden kann, wie man rechtlich vorgeht, finde ich schon, weil damit würde dann auch die Supervision ein Stück beitragen zu einer Besserung. Wenn wirklich wer in der Arbeit nachweislich diskriminiert wird und man kann da zu Gericht gehen, fände ich gut, weil dann verändert sich auch was, weil dann ein Veränderungsprozess in Gang gesetzt wird. Ich fände das schon gut, damit die Firmen das nicht so ignorieren können“ (7/313-321).

Interpretation: Rechtliche Aspekte und deren Kenntnis haben bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen einen hohen Stellenwert. Dies erhöht die Beratungskompetenzen von BeraterInnen und SupervisorInnen. Die Ermutigung, gegen Diskriminierung rechtlich vorzugehen, kann gegebenenfalls zur Aufgabe der Supervision werden. Dabei ist im Besonderen darauf zu achten, dass Betroffene einschätzen, ob sie sich dieser Aufgabe gewachsen fühlen beziehungsweise zu erarbeiten, welche Ressourcen sie dabei aktivieren könnten. Auch hierbei kann der Supervision eine gesellschaftspolitische Funktion (Siehe 3.2/a) durch MultiplikatorInnen-Effekte von SupervisandInnen zukommen.

7. Gesamtinterpretation

Die Fragen, welchen Bedarf BeraterInnen im arbeitsmarktpolitischen Bereich bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen haben, welche Aufgaben der Supervision zukommen und welchen Stellenwert das Thema Diversity hat, lässt sich mit folgenden wesentlichen Erkenntnissen beantworten:

- Diskriminierung hat im arbeitsmarktpolitischen Feld einen hohen Stellenwert, sie ist ein Problem des täglichen Berufsalltags.
- Die wesentliche Methode, einen kompetenten Umgang mit der Thematik der Diskriminierung zu erlangen, ist die Weiterbildung. Je mehr betroffene Personen, BeraterInnen wie auch SupervisorInnen über Diskriminierungsphänomene, Diversity als Grundlage für den Umgang mit Diskriminierung, über mögliche Herangehensweisen, mögliche AnsprechpartnerInnen und rechtliche Aspekte Bescheid wissen, desto effizienter kann dem Thema begegnet werden.
- Im Rahmen von Weiterbildungen nehmen Reflexionen der eigenen persönlichen Werte, Normen, Vorurteile und Toleranzgrenzen einen hohen Stellenwert ein.
- Der Supervision kommt bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen eine weiterbildende, psychohygienische, soziotherapeutische sowie gesellschaftspolitische Funktion zu.
- Diversity wird als wichtig, wertvoll und bereichernd für Denken und Handeln angesehen. Diversitykompetenz ist eine ethische Verpflichtung für BeraterInnen und wird von SupervisorInnen als Basiskompetenz erwartet.

Die differenziertere Betrachtung der Ergebnisse liefert die Grundlage für praxeologische Herangehensweisen bei der Supervision von Diskriminierungsthemen.

Bei KlientInnen sowie bei BeraterInnen führt Diskriminierung aufgrund der Häufigkeit und damit verbundenen gesellschaftlichen Legitimierung zu Ohnmachtsgefühlen. BeraterInnen haben das Gefühl, dagegen wenig ausrichten zu können. Supervision kann die Thematik der Ohnmacht und Übermacht von anderen aufgreifen. Dies fördert das Erleben von Selbstwirksamkeit der SupervisandInnen. In der Supervision

können etwaige blinde Flecken sichtbar werden, indem mögliche Diskriminierung und die Umgangsweise damit hinterfragt werden, anstatt diese als alltäglich stehen zu lassen.

Unter Betrachtung der Diversity Landkarte finden sich die meisten Benennungen von Diskriminierungsgründen bei den inneren Dimensionen: Körperliche oder psychische Erkrankungen spielen für die zehn befragten Personen die zentrale Rolle. Annähernd gleichbedeutend ist der Bereich der Ethnie, in welchem Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund zusammengefasst wurden. Dies spiegelt den hohen Migrationsanteil im Bereich der Arbeitslosigkeit wieder. Wenngleich die Kerndimension Geschlecht die zentrale Rolle im Bereich von Diversity darstellt, weil sie jede Person betrifft, wurde sie in vergleichsweise geringerem Ausmaß von den Interviewees erwähnt. Dies deutet darauf hin, dass die Gender-Debatte im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Projekte weniger Präsenz hat als die Themen Gesundheit und Migration. Benachteiligungen von Frauen werden schwerpunktmäßig im Bereich der Elternschaft genannt, welche als Ursache für Chancenminderungen am Arbeitsmarkt gesehen wird. Weitere Ursachen, die es Personen erschweren, am Arbeitsmarkt zu bestehen, sind ein fortgeschrittenes Alter, fehlende Aus- bzw. Schulbildungen sowie die notwendige Kinderversorgung, die vor allem Frauen betrifft.

Die Dimension der sexuellen Orientierung findet vergleichsweise die geringste Erwähnung. Das Thema der sexuellen Orientierung ist im Berufsleben stark tabuisiert, weil Nachteile aus einem Outing befürchtet werden.

In Richtung der diskriminierenden Personen, wie etwa potentielle ArbeitgeberInnen oder Behörden, setzen BeraterInnen vor allem Schritte der Offenlegung, Bewusstseinsmachung und Konfrontation.

Wenn Diskriminierung unter den KursteilnehmerInnen stattfinden, dann setzen BeraterInnen auf die Förderung der Kommunikation, die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens durch Gruppenprojekte sowie das Schaffen neuer Gruppierungen. Dabei sind die Erfolgchancen umso höher, je unmittelbarer in den jeweiligen Situationen reagiert wird.

Auf der Kommunikationsebene sind Irritationen der Denkmuster von diskriminierenden Personen, wie etwa durch Humor, effektive Methoden. Das

Aufbauen von Netzwerken, das Finden von Verbündeten ist sowohl auf der Ebene der Betroffenen als auch auf der Ebene der BeraterInnen eine wichtige Strategie.

Diskriminierung wurde in der Supervision nur in seltenen Ausnahmefällen besprochen. Andere Themen der Teamarbeit, Organisation und der eigenen Psychohygiene hatten bisher Vorrang. Bei Diskriminierungsthemen haben SupervisandInnen das Bedürfnis nach Austausch mit KollegInnen, Bestätigung, Ermutigung, Reflexion des eigenen Handelns und Erarbeitung von weiteren Handlungsmöglichkeiten.

Diversitykompetente Integrative Supervision sollte eine gesellschaftspolitische Aufgabe erfüllen, indem sie Bewusstseins- und Kulturarbeit leistet, den Blickwinkel für gewisse Situationen erweitert und das Handlungsrepertoire der BeraterInnen wie auch der KlientInnen vergrößert. Eine wesentliche Herangehensweise diversitykompetenter Integrativer Supervision ist es, den Blick auf die eigenen kognitiven Repräsentationen zu richten, wie wir einen Unterschied kreieren, welche biografisch geprägten Sympathien oder Antipathien eine Rolle spielen.

Persönliche Betroffenheit von BeraterInnen liegt vorwiegend durch Berührung oder Verletzung des eigenen Wertesystems vor. Indem SupervisandInnen beispielsweise durch kreative Methoden ihre Werte und Normen darstellen, lassen sich persönliche Wertvorstellungen, Grenzen dieser Werte und somit Grenzen der Toleranz eruieren. Die Darstellung und Gegenüberstellung von Eigengruppen und Fremdgruppen ermöglichen Neustrukturierungen dieser sozialen Kategorisierungen.

Die Anwendung der Diversity Landkarte kann wertvolle Hinweise geben über die individuellen Zuschreibungen und Bilder, die SupervisandInnen gegenüber gewissen Personen oder Personengruppen haben.

Diskriminierung hängt von der Betrachtung der Betroffenen ab. Diversitykompetente Integrative Supervision sollte auf der Ebene der Mehrperspektivität die Fähigkeit fördern, vielgestaltige Wirklichkeit aus einer exzentrischen Position wahrzunehmen. Diskriminierung kann, aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet, eine unterschiedliche Bedeutung bekommen.

Personen, welche sich mit Diversity auseinander gesetzt haben, sehen das Thema als wichtig, wertvoll und bereichernd für ihr Denken und Handeln an. Der Aspekt der

Selbstreflexion wird als zentrale Methode bei der Auseinandersetzung mit Diversity angesehen. Supervisionsprozesse stellen dafür ein geeignetes Forum dar, die Selbstreflexion in Bezug auf die eigenen Herangehensweisen bei Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu fördern. Diversitykompetenz erleichtert den Zugang zu den Menschen. Diversitystrategien erreichen Gruppierungen, die vorher nicht wahrgenommen wurden. Angebote können gezielter gesetzt werden. Mit Diversity können die eigenen Grundsätze und Ziele formuliert und demonstriert werden.

Bei jenen Interviewees, die sich bisher weder mit Gender-Thematiken noch mit Diversity auseinandergesetzt hatten, war zu beobachten, dass für sie Diskriminierung am Arbeitsplatz ihrer KlientInnen bisher kein Thema war. Daraus lässt sich schließen, dass Diversity-Schulungen erfolgreich zu Sensibilisierungen und der Wahrnehmung von Diskriminierung führen. Dieses Ergebnis wird als Hinweis für mögliche weitere Forschungsschritte in Bezug auf die Evaluierung von Diversity-Maßnahmen gesehen.

Kritisch betrachtet wird, dass Diversity inflationär als Modebegriff verwendet wird, um das Image des jeweiligen Unternehmens aufzuwerten. Tatsächlich gelebt und umgesetzt wird es in einem weitaus geringeren Maß. Die Verpflichtung und die aus der Sicht der Interviewees hohe Frequenz von Diversity- sowie Gender-Schulungen werden als Bevormundung und Belastung wahrgenommen. Dies kann die Einstellung gegenüber der gesamten Thematik beeinträchtigen.

Von SupervisorInnen wird bei der Bearbeitung von Diskriminierungsthemen Feld- und Fachkompetenz erwartet. Die Fachkompetenz bezieht sich einerseits auf supervisorische Kompetenzen, wie das Anwenden verschiedener Methoden, professionelle Fragetechniken sowie die Fähigkeit, mehrere Perspektiven betrachten zu können. Andererseits sollten SupervisorInnen Fachwissen über Diskriminierung besitzen, über die möglichen Formen der Diskriminierung, Beratungsmöglichkeiten sowie rechtliche Aspekte.

Da Diskriminierung ein Alltagsproblem ist, ist es erforderlich, dass SupervisorInnen sich generell mit dem Thema auseinandersetzen, indem sie sich in diesem Bereich weiterbilden und vor allem die eigenen Vorurteile sowie persönlichen Toleranzgrenzen gut kennen.

8. Zusammenfassung

Die Frage ob und wie Diskriminierung in der Supervision thematisiert werden könnte, wurde anhand qualitativer Interviews mit 10 BeraterInnen in arbeitsmarktpolitischen Projekten sowie durch Verknüpfung der Ergebnisse mit der zuvor erarbeiteten Theorie beantwortet. Unter Betrachtung der Diversity-Landkarte wird in diesem Arbeitsfeld Diskriminierung vorwiegend auf den Ebenen Ethnie sowie physische und psychische Fähigkeiten wahrgenommen.

Diskriminierung hat im arbeitsmarktpolitischen Feld einen hohen Stellenwert. Weiterbildung ist die wesentliche Methode, einen kompetenten Umgang mit der Thematik der Diskriminierung zu erlangen. Je mehr betroffene Personen, BeraterInnen wie auch SupervisorInnen über Diskriminierungsphänomene und Diversity, über mögliche Herangehensweisen, AnsprechpartnerInnen sowie rechtliche Aspekte Bescheid wissen, desto erfolgreicher kann dem Thema begegnet werden. Dabei sind Reflexionen der eigenen persönlichen Werte, Normen, Vorurteile und Toleranzgrenzen von wesentlicher Bedeutung.

Bei Diskriminierungsthemen haben SupervisandInnen das Bedürfnis nach Austausch mit KollegInnen, Bestätigung, Ermutigung, Reflexion des eigenen Handelns und Erarbeitung von weiteren Handlungsmöglichkeiten. Diversitykompetente Integrative Supervision sollte eine gesellschaftspolitische Aufgabe erfüllen, indem sie Bewusstseins- und Kulturarbeit leistet, den Blickwinkel für gewisse Situationen erweitert, das Handlungsrepertoire der BeraterInnen wie auch der KlientInnen vergrößert. Durch das Bewusstmachen von Diversity-Aspekten finden vielfältige Lebenswelten und Lebensmöglichkeiten auf personaler und organisationaler Ebene mehr Anerkennung.

Eine wesentliche Herangehensweise diversitykompetenter Integrativer Supervision ist es, den Blick darauf zu richten, wie wir kognitiv einen Unterschied kreieren und welche biografisch geprägten Sympathien oder Antipathien eine Rolle spielen

Eine persönliche Betroffenheit von BeraterInnen liegt vorwiegend durch Berührung oder Verletzung des eigenen Wertesystems vor. In Supervisionsprozessen lassen sich persönliche Wertvorstellungen, deren Grenzen sowie Grenzen der Toleranz

eruierten. Diskriminierung hängt von der Betrachtung der Betroffenen ab. Diversitykompetente Integrative Supervision sollte auf der Ebene der Mehrperspektivität die Fähigkeit fördern, Situationen aus einer exzentrischen Position wahrzunehmen. Diskriminierung kann, aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet, eine unterschiedliche Bedeutung bekommen.

Kritisch betrachtet wird, dass Diversity als Modebegriff inflationär verwendet wird, um das Image des jeweiligen Unternehmens aufzuwerten, tatsächlich gelebt und umgesetzt wird es in einem weitaus geringeren Maß.

Da Diskriminierung ein Alltagsproblem ist, ist es erforderlich, dass SupervisorInnen sich generell mit dem Thema auseinandersetzen, indem sich in diesem Bereich weiterbilden und die eigenen Vorurteile und persönlichen Toleranzgrenzen gut kennen.

Diversity wird als wichtig, wertvoll und bereichernd für Denken und Handeln angesehen. Diversitykompetenz ist eine ethische Verpflichtung für BeraterInnen und wird von SupervisorInnen als Basiskompetenz erwartet.

Literaturverzeichnis

- Abdul-Hussain Surur (2009): Über Diversity integrativ ko-respondieren. Grundlagen Integrativer Theorie und ihre Bedeutung für den Umgang mit Diversität. In: Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: Facultas, 172-204.
- Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (2009): Diversity – eine kleine Einführung in ein komplexes Thema. In: Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: Facultas, 15-60.
- Ahlers Susanne (2010): Coachs brauchen die "Diversity Brille". Über den Umgang mit Vielfältigkeit. In: Coaching Magazin 3/2010, 34-38.
- AMS Österreich (2006): Gender Mainstreaming. Praxisbeispiel AMS. Wien: Im Eigenverlag.
- Appelt Erna (2009): Rahmenbedingungen und Etappen österreichischer Gleichstellungspolitik. In: Appelt, Erna (Hrsg.): Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz. Innsbruck: Studienverlag, 25-41.
- Aronson Elliot, Wilson Timothy D., Akert Robin M. (2004). Sozialpsychologie. München: Pearson Studium Verlag.
- Bendl Regine (2007). Betriebliches Diversitätsmanagement und neoliberale Wirtschaftspolitik – Verortung eines diskursiven Zusammenhangs. In: Koall Iris, Bruchhagen Verena, Höher Friederike (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Hamburg: LIT-Verlag, 10-28.
- Bendl Regine, Hanappi-Egger Edeltraud, Hofmann Roswitha (2004) (Hrsg.): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Wien: Linde Verlag.
- Bendl Regine, Hanappi-Egger Edeltraud, Hofmann Roswitha (2006). Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Bendl Regine, Hanappi-Egger Edeltraud, Hofmann Roswitha (2010): Diversitätsmanagement in Österreich: Bedingungen, Ausformungen und Entwicklungen. In: Diversitas. Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies 01/10, 17-34.

- Bielefeld Heiner (2010). Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In: Hormel Ulrike, Scherr Albert (Hrsg.): Diskriminierung – Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 21-34.
- Bruchhagen Verena, Koall Iris (2008). Managing Diversity: Ein (kritisches) Konzept zur produktiven Nutzung sozialer Differenzen. In: Becker Ruth, Kortendieck Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 931-938.
- Bundeskanzleramt Österreich (2010): Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. Eigenverlag.
- Engel Roland (2007): Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze – Geschichte, praktische Anwendungen in Organisationen und zukünftige Herausforderungen in Europa. In: Koall Iris, Bruchhagen Verena, Höher Friederike (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Hamburg: LIT-Verlag, 97-110.
- Engel Roland (2009): Diversity Management – Entstehung und Nutzen. Einführung in grundlegende Thesen. In: Integrative Therapie 35/1, 9-22.
- Eybl Sabine, Kaltenecker Siegfried (2009a): Diversity Trouble. Systemische Beobachtungen von Vielfalt, Management und Beratung. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung 2/2009, 209-223.
- Eybl Sabine, Kaltenecker Siegfried (2009b): „Walk a mile in my shoes“. Systemische Beobachtungen von Diversität. In: Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: Facultas, 92-120.
- Förster Jens (2008): Eine kleine Einführung in das Schubladendenken. Über Nutzen und Nachteil des Vorurteils. München: Goldmann.
- Fritsche Immo, Fischer Peter (2009): Terroristische Bedrohung und soziale Intoleranz. In: Beelmann Andreas, Jonas Kai J. (Hrsg.): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 303-318.
- Fuchs Martin (2007): Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen. In: Krell Gertraude, Riedmüller Barbara, Sieben Barbara, Vinz Dagmar (Hg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/Main: Campus, 17-34.
- Gardenswartz Lee, Rowe Anita (1995): Diverse Teams at Work. Burr Ridge - Illinois: Irwin Professional Publishing.

- Gardenswartz Lee, Rowe Anita (2003): *Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity*. Alexandria: SHRM.
- Gildemeister Regine (2008): *Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung*. In: Becker Ruth, Kortendiek Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 137-145.
- Gläser Jochen, Laudel Grit (2009): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gutschlhofer Birgit (2006): *Rechtliche Rahmenbedingungen für Diversitätsmanagement. Erste Erfahrungen mit dem neuen Gleichbehandlungsgesetz in Österreich*. In: Bendl Regine, Hanappi-Egger Edeltraud, Hofmann Roswitha (Hrsg.): *Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 44-51.
- Hafen Martin, Heusser Simone Gretler (2008): *Diversity Management – Mittel zur Anti-Diskriminierung, neoliberales Phänomen oder alter Wein in neuen Schläuchen?* In: *Gruppendynamik und Organisationsberatung* 2/2008, 225-237.
- Hansen Nina (2008): *Die Verarbeitung von Diskriminierung*. In: Petersen Lars-Eric, Six Bernd (Hrsg.): *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen*. Weinheim/Basel: Beltz, 155-170.
- Hormel Ulrike, Scherr Albert (Hrsg.): *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hofmann Roswitha (2008): *Gender- und Diversitätsmanagement in der österreichischen Wirtschaft – noch ein weiter Weg*. In: Appiano-Kugler Iris, Kogoj Traude (Hg.in): *Going Gender and Diversity*. Wien: Facultas, 21-31.
- Höher Friederike, Koall Iris (2002): *Vielfalt als Leitkultur. Kulturentwicklung durch Managing Diversity vorstellen*. In: *Profile - Internationale Zeitschrift für Veränderung, Lernen, Dialog*, 68-78.
- Jonas Kai J., Beelmann Andreas (2009): *Einleitung: Begriffe und Anwendungsperspektiven*. In: Beelmann Andreas, Jonas Kai J. (Hrsg.): *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 19-40.

- Jones Camara Phyllis (2002): Level of Racism. A Theoretic Framework and a Gardener's Tale. In: LaVeist Thomas Alexis (Hrsg.): Race, Ethnicity and Health. A public health reader. San Francisco: Jossey Bass, 311-318.
- Keil Marion (2006): Diversity Management: aus der Beratungspraxis geplaudert. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung, 1/2006, 19-24.
- Kessler Thomas, Mummendey Amélie (2007): Vorurteile und Beziehungen zwischen sozialen Gruppen. In: Jonas Klaus, Stroebe Wolfgang, Hewstone Miles (Hrsg.): Sozialpsychologie. Eine Einführung. Heidelberg: Springer (487-531).
- Klauer Karl Christoph (2008): Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In: Petersen Lars-Eric, Six Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim/Basel: Beltz, 23-32.
- Koall Iris, Bruchhagen Verena, Höher (Hg.) (2007): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster: LIT Verlag.
- Krell Gertraude (2009): Gender und Diversity: Eine „Vernunfttehe“ - Plädoyer für vielfältige Verbindungen. In: Andresen Sünne, Koreuber Mechtild, Lüdke Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 133-153.
- Krell Gertraude, Riedmüller Barbara, Sieben Barbara, Vinz Dagmar (2007) (Hg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/Main: Campus.
- Krell Gertraude, Riedmüller Barbara, Sieben Barbara, Vinz Dagmar (2007): Einleitung – Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In: Krell Gertraude, Riedmüller Barbara, Sieben Barbara, Vinz Dagmar (Hg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/Main: Campus, 7-15.
- Leitner Andrea (2007): Frauenförderung im Wandel. Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Luhmann Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main: Surkamp-Verlag.
- Mayring Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

- Maier Friederike (2002): Gibt es eine frauenpolitische Wende durch die Europäische Beschäftigungsstrategie?“ In: Boothfeld Silke, Gronbach Siegrid, Riedmüller Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 159-184.
- Mummendey Amélie, Kessler Thomas, Otten Sabine (2009): Sozialpsychologische Determinanten – Gruppenzugehörigkeit und soziale Kategorisierung. In: Beelmann Andreas, Jonas Kai J. (Hrsg.): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 43-60.
- Pauser Norbert (2009): Exklusive Behinderung! Inklusive Beratung? In: Abdull-Hussain Surur, Baig Samira (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: Facultas, 141-171.
- Petersen Lars-Eric, Six Bernd (Hrsg.) (2008): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim/Basel: Beltz.
- Petzold Hilarion G. (1988): Integrative Bewegungs- und Leibtherapie. Ein ganzheitlicher Weg leibbezogener Psychotherapie. Paderborn: Junfermann-Verlag.
- Petzold Hilarion G. (2003a): Integrative Therapie. 3 Bände. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Petzold Hilarion G. (2006j): Evolutionspsychologie und Menschenbilder – Neue Perspektiven für die Psychotherapie und eine Ökopsychosomatik. In: Integrative Therapie 32/1, 7-23.
- Petzold Hilarion G. (2007): Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Petzold Hilarion G., Schigl Brigitte, Fischer Martin, Höfner Claudia (2003): Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation. Opladen: Leske + Budrich.
- Räthzel Nora (2008): Rassismustheorien: Geschlechterverhältnisse und Feminismus. In: Becker Ruth, Kortendiek Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 276-284.

- Rosken Anne (2010): Diversity Management in Organisationen. In: OSC – Organisationsberatung, Supervision, Coaching 17, 167-180.
- Sassenberg Kai, Fehr Jennifer, Hansen Nina, Matschke Christina, Woltin Karl-Andrew (2007): Eine sozialpsychologische Analyse zur Reduzierung sozialer Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie 4/2007, 239-249.
- Sassenberg Kai (2009): Sozialpsychologische Determinanten – Motivation und Selbstregulation. In: Beelmann Andreas, Jonas Kai J. (Hrsg.): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 61-74.
- Schmid Mast Marianne, Krings Franziska (2008): Stereotype und Informationsverarbeitung. In: Petersen Lars-Eric, Six Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim/Basel: Beltz, 33-44.
- Schuch Hans Waldemar (2008): Darum Integrative Therapie. Integrative Therapie als angewandte, kritische Humanwissenschaft mit dem Ziel der Humantherapie. In: Integrative Therapie 34/3, 173-197.
- Simon Bernd, Trötschel Roman (2007): Das Selbst und die soziale Identität. In: Jonas Klaus, Stroebe Wolfgang, Hewstone Miles (Hrsg.): Sozialpsychologie. Eine Einführung. Heidelberg: Springer (147-185).
- Schreyögg Astrid (2004): Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stein Dwora, Koberwein Isabel (2008): Gender und Diversity / Potentiale von Vielfalt nutzen, Chancengleichheit umsetzen. In: Appiano-Kugler Iris, Kogoj Traude (Hg.in): Going Gender an Diversity. Wien: Facultas, 139-144.
- Stockhammer Hilde, Appiano-Kugler Iris (2008): Gender Mainstreaming im AMS. In: Appiano-Kugler Iris, Kogoj Traude (Hg.in): Going Gender and Diversity. Wien: Facultas, 74.
- Stötzer Bettina (2004): InDifferenzen. Feministische Theorie in der antirassistischen Kritik. Hamburg: Argument.
- Thurner Erika (2008): Streiflicher Werdegang von Johanna Dohnal. In: Thurner Erika, Weiss Alexandra (Hrsg.): Johanna Dohnal. Innensichten österreichischer Frauennpolitiken. Innsbrucker Vorlesungen. Innsbruck: Studienverlag, 27-32.

- Vedder Günther (2006a): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell Gertraude, Wächter Hartmut (Hrsg.): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 1-23.
- Vedder Günther (2006b): Diversity Management in der Organisationsberatung. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung 1/2006, 7-17.
- Vedder Günther, Whittard Jenny (2007): Internationales Diversity Management im Vergleich. In: Koall Iris, Bruchhagen Verena, Höher Friederike (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Hamburg: LIT-Verlag, 487-496.
- Walzer Michael (1998). Über Toleranz. Von der Zivilisierung der Differenz. Hamburg: Rotbuch-Verlag.
- Winkler Gabriele, Degele Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript Verlag.
- Ziegler Petra, Beelmann Andreas (2009): Diskriminierung und Gesundheit. In: Beelmann Andreas, Jonas Kai J. (Hrsg.): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 357-378.

Internetverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich (2010): Geschäftsbericht 2009. http://www.ams.at/docs/AMS_Geschaeftsbericht_2009.pdf (13.09.2010).
- Bösel Bernd (2009): Was heißt Integration? Eine philosophische Meditation zu einigen Grundbegriffen im Integrativen Ansatz der Therapie und Beratung von Hilarion G. Petzold. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 07/2009. <http://www.fpi-publikation.de/polyloge/alle-ausgaben/07-2009-petzold-h-g-boesel-bernd-was-heisst-integration.html> (01.09.2010).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, (2010), Europäischer Sozialfonds in Österreich, http://www.esf.at/?page_id=1849 (13.09.2010).
- Europäische Gemeinschaften, (2007), Europäischer Sozialfonds. Investitionen in Menschen, http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/esf_leaflet_de.pdf (10.09.2010).
- Grouven Ulrich, Beneder Ralf, Ziegler Andreas, Lange Stefan (2007): Der Kappa-Koeffizient, In: Deutsche Medizinische Wochenschrift 2007, 132, e65-e68, <http://www.rbsd.de/PDF/DMW/DMW-2007-S1-23.pdf> (29.10.2010)
- JUSILINE GmbH, (2010a), Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), [http://www.jusline.at/Gleichbehandlungsgesetz_\(GIBG\)_Langversion.html](http://www.jusline.at/Gleichbehandlungsgesetz_(GIBG)_Langversion.html) (31.05.2010).
- JUSILINE GmbH, (2010b), Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), [http://www.jusline.at/Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz_\(BGStG\)_Langversion.html](http://www.jusline.at/Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz_(BGStG)_Langversion.html) (31.05.2010).
- Oeltze Joachim, Ebert Wolfgang, Petzold Hilarion G. (2002): Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis. Eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 01/2002. <http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/supervision/oeltze-ebert-petzold-ausbildung-praxis-supervision-01-2002druck.pdf> (20.09.2010).

- Petzold Hilarion G. (2005r): Integrative Therapie – neue Wege einer Humantherapie in der Lebensspanne. Das „erweiterte“ biopsychosoziale und entwicklungszentrierte Modell moderner Psychotherapie. In: Textarchiv H.G. Petzold et al. Jahrgang 2005. Arbeitsversion Update 2007/2010. http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/textarchiv-petzold/petzold_2005r_neue_wege_einer_humantherapie_polyloge.pdf (07.09.2010).
- Petzold Hilarion G. (2005ö): Definitionen und Kondensate von Kernkonzepten der Integrativen Therapie - Materialien zu „Klinischer Wissenschaft“ und „Sprachtheorie“. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 05/2006. <http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/polyloge/Petzold-Kernkonzepte-Polyloge-05-2006.pdf> (02.09.2010).
- Petzold Hilarion G. (2005t): Der "bewegte Mensch" – Frauen und Männer in Bewegung durch die Zeit. Transversale Überlegungen zur Anthropologie aus der Sicht Integrativer Therapie. Hommage an Simone de Beauvoir (1908 – 1986). In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 05/2005. <http://www.fpi-publikation.de/polyloge/alle-ausgaben/05-2005-petzold-h-g-2005t-der-bewegte-mensch-frauen-und-maenner-in-bewegung-durch-die-zeit.html> (07.09.2010).
- Petzold Hilarion G. (2009d): „Macht“, „Supervisorenmacht“ und „potentialorientiertes Engagement“ - Überlegungen zu vermiedenen Themen im Feld der Supervision und Therapie verbunden mit einem Plädoyer für eine Kultur „transversaler und säkular-melioristischer Verantwortung“. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internetzeitschrift – 04/2009, <http://www.fpi-publikation.de/supervision/alle-ausgaben/04-2009-2009d-petzold-h-g-macht-supervisorenmacht-und-potentialorientiertes-engagement.html> (24.08.2010).
- Sieper Johanna, Orth Ilse, Petzold Hilarion G. (2010): Warum die „Sorge um Integrität“ uns in der Integrativen Therapie wichtig ist – Überlegungen zu Humanität, Menschenwürde und Tugend in der Psychotherapie. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe

09/2010.

http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/polyloge/sieper_orth_petzold_sorgeum-integritaet_polyloge_9_2010.pdf (18.09.2010).

Wirtschaftskammer Österreich, (2010), Bildungsförderungen in Österreich, <http://www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung/allg/vergdurchf.htm> (13.09.2010).

Abbildungsverzeichnis

| <i>Nummer</i> | <i>Titel</i> | <i>Seite</i> |
|---------------|--|--------------|
| Abb. 1: | Dimensionen von Diversity | 29 |
| Abb. 2: | Die Anzahl der aufgefundenen Artikel über die Kerndimensionen der Diversity Landkarte in 10 Supervisions-Fachzeitschriften | 34 |
| Abb. 3: | Die Benennungen der Dimensionen von Diversity im Rahmen der Interviewauswertung | 76 |

Anhang

Interview-Leitfaden

1. Einstieg: die/der InterviewpartnerIn wird informiert über den Inhalt der Master Thesis und über die Rahmenbedingungen, Information über Aufnahme bzw. Erlaubnis einholen, Hinweise zu Anonymisierung, etc.
2. Könnten Sie mir zunächst Ihr Arbeitsfeld beschreiben und Ihre Tätigkeiten? Mit welchen Zielgruppen arbeiten Sie zurzeit?
3. Mit welcher Form von Diskriminierung haben Sie in ihrem Arbeitsalltag zu tun? Erzählen Sie einfach einmal was Ihnen dazu einfällt. Haben Sie sich schon einmal dazu Gedanken gemacht? Gibt es Situationen, in denen Sie mit Diskriminierung zu tun gehabt haben? Erzählen Sie genauer.

Wenn Sie an die MitarbeiterInnen und KlientInnen in Ihrer Institution denken: Inwiefern spielt das Thema „Diskriminierung“ eine Rolle? Bei KlientInnen (Fallarbeit)? In Ihrem Team/Gruppe? In Ihrer Organisation allgemein? Bei Ihnen persönlich? Ihre Karrieremöglichkeiten betreffend?

Wenn es bisher noch kein Thema war, herausfinden, warum es noch kein Thema war!

Welchen Stellenwert hat Diskriminierung in Ihrem Berufsfeld?

Welche Arten von Diskriminierung machen persönlich betroffener als andere?

Wie, denken Sie, können Sie betroffene Personen unterstützen?

Was denken Sie, ist die Ursache für die von Ihnen genannten Diskriminierungen?

Wie denken Sie, fühlen sich die betroffenen Personen, die Sie beraten, wenn sie mit

Diskriminierung konfrontiert werden?

Haben Sie schon einmal eine Situation in Ihrem Arbeitskontext erlebt, wo Sie selbst unsicher waren, wie Sie als Berater oder Beraterin vorgehen sollen (in einem Fall von Diskriminierung), d.h. was Sie der betroffenen Person raten sollen, oder wie Sie selbst vorgehen sollen?

4. Was davon haben Sie bereits in der Supervision thematisiert bzw. was davon möchten Sie in der Supervision thematisieren?
5. Wie ist die Supervisorin / der Supervisor damit umgegangen?
 - a. Was war hilfreich?
 - b. Was war nicht hilfreich?
 - c. Welche Methodik hat die Supervisorin / der Supervisor dabei angewandt? (z.B. theoretische Informationen, spezielle Übungen)
 - d. Haben Sie ein Beispiel in Erinnerung, in dem Sie durch die Supervision Unterstützung bei der Problemlösungsfindung erfahren haben?
6. Was würden Sie von der Supervisorin / dem Supervisor brauchen, um in der Supervision Diskriminierung thematisieren zu können?
 - a. Was sollten SupervisorInnen wissen?
 - b. Welche Haltungen sollten sie haben?
7. Inwieweit halten Sie Ihre persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity und Gender für Ihre Arbeit wichtig?
 - a. Inwieweit ist es Ihnen wichtig, dass die Supervisorin/der Supervisor Wissen über Gender und Diversity mitbringt und einbringt?
8. Haben Sie bereits ein Gender-Training und ein Diversity-Training absolviert? Wie haben Sie diese Schulungen empfunden? Was hat sich diesbezüglich für Sie verändert?

9. Inwieweit halten Sie es für wichtig, dass Ihre Supervisorin/Ihr Supervisor Kompetenzen im Bereich Diversity und Gender hat?

Interview am:

Ort:

Interviewnummer:

Zur Person:

Name:

Alter:

Geschlecht:

Berufliches Feld (Zielgruppe),

seit wann:

Ausbildung:

Weiterbildungen im Bereich Gender und Diversity?

Wie lange als SupervisandIn Erfahrung mit Supervision? In welchem Setting? Einzel-, Team-, Gruppen-SV?:

Berechnung der Beurteilerinnenübereinstimmung mittels Kreuztabellen, Berechnung des Kappa-Wertes

Kappa-Koeffizient zwischen jeweils 2 Bewerterinnen

| Kappa I | | Bewerterin A | | |
|--------------|------|--------------|------|-----|
| Bewerterin B | | ja | nein | ges |
| | ja | 70 | 21 | 91 |
| | nein | 15 | 437 | 452 |
| | ges | 85 | 458 | 543 |

Po 0,93
Pe 0,73
K 0,76

| Kappa II | | Bewerterin A | | |
|--------------|------|--------------|------|-----|
| Bewerterin C | | ja | nein | ges |
| | ja | 75 | 10 | 85 |
| | nein | 10 | 448 | 458 |
| | ges | 85 | 458 | 543 |

Po 0,96
Pe 0,74
K 0,86

| Kappa III | | Bewerterin B | | |
|--------------|------|--------------|------|-----|
| Bewerterin C | | ja | nein | ges |
| | ja | 76 | 9 | 85 |
| | nein | 15 | 443 | 458 |
| | ges | 91 | 452 | 543 |

Po 0,96
Pe 0,73
K 0,84

Bewerterin A = Autorin

Bewerterin B + C = Überprüferinnen

Po = Anteil Übereinstimmungen

Pe = erwartete Übereinstimmung

K = Kappa-Koeffizient nach Cohen