



Heike Mensi-Klarbach (WU Wien), Gabriele Bargehr (Im Kontext), Christine Binder-Fritz (Med-Uni Wien), Ingrid Mylena Kösten (womansuccess), Vizerektorin Karin Gutiérrez-Lobos und Coach Michael Sicher am Donnerstag zum Thema Diversity-Management. Foto: Ch. Fischer

Aus „unterschiedlich“ mehr machen

„Vielfalt als Chance – Diversity-Management in der Personalentwicklung“ war das Motto einer Tagung an der medizinischen Uni Wien. Die Vizerektorin für Personalentwicklung verfolgt damit engagiert ein Anliegen.

Die gesellschaftliche Stimmung zum Thema bedrücke sie, sagt Karin Gutiérrez-Lobos, Vizerektorin für Personalentwicklung und Frauenförderung an der Med-Uni Wien. Den Auftrag an Universitäten sieht sie auch ganz klar in einer gesellschaftlichen Vorbildfunktion, wenn es um den respektvollen Umgang mit Vielfalt, um das bewusste Wahrnehmen und „Inkludieren“ des Anderen geht. Und ganz praktisch zu ihrem Haus: „Ohne vielfältige Erfahrungen und Zugänge sind wir nicht konkurrenzfähig.“ Immerhin: Allein im Wiener Allgemeinen Krankenhaus arbeiten Menschen aus über 100 Nationen.

Gleichzeitig verschwieg sie nicht, dass – sinngemäß – Beharrungsvermögen gelegentlich an Universitäten sehr hoch sei.

Expertinnen aus den verschie-

densten Forschungsbereichen und Praxisgebieten diskutierten am Donnerstag Chancen von Vielfalt, Konfliktpotenziale, gewinnbringendes Diversity-Management, die dazu nötigen Kompetenzen und auch Missverständnisse, so wie etwa die Hoffnung auf Wirksamkeit punktueller Maßnahmen – ein paar Trainings für die Belegschaft als Freizeitangebot. „Was nicht in Strukturen und Abläufen einwirkt, das wirkt nicht“, nahm etwa Heike Mensi-Klarbach (Abteilung Gender und Diversitätsmanagement an der WU Wien) Illusionen bezüglich etwaiger „quick wins“. Strategisches Diversitätsmanagement bedeute Wandel der Organisation und gehe folglich mit massiven Widerständen einher.

Einfach in Gewinnrechnungen monothematisch den Nutzen von

Diversität zu argumentieren hält sie zwar für auch belegbar, dennoch für diskussionswürdig, wengleich klar sei, dass Subgruppenbildung und damit produktivitätshemmende Konflikte besonders oft in Organisationen anzutreffen seien, in denen das Top-Management Vielfalt nicht als Wert, sondern „halt auch als ein Problem“ wahrnehme und lebe.

Die soziokulturelle Vielfalt sei in Österreich noch nie so groß gewesen, legte Christine Binder-Fritz (Ethnologin und Medizinanthropologin an der Abteilung Public Health der Wiener Med-Uni) klar. Mit dem Hintergrund umfangreicher internationaler Forschungsexpertise postulierte sie transkulturelle Kompetenz als eine Schlüsselqualifikation im Gesundheitsbereich. Durch beständige Migrationsbewegungen seien verschiedenste Versorgungsprobleme entstanden – aufgrund völlig unterschiedlicher Vorstellungen über Krankheitsursachen (Stichwort Besessenheit) seien biomedizinische Parameter zu erweitern, wenn nicht umzu-

schreiben. Gabriele Bargehr (Geschäftsführerin der Beratungsfirma Im Kontext) referierte über den Weg vom „Defizit des Andersseins“ zur „Inklusion“. Gender- und Diversity-Trainerin Ingrid Mylena Kösten (womansuccess) machte die Notwendigkeit der permanenten Gender-Brille deutlich und führte vor, dass „bloßes Dulden“ ein nicht zielführender Umgang mit Vielfalt sei.

Michael Sicher, rollstuhlfahrender Coach (busypeople coaching), stellte sich dem Publikum im Rektoratssaal auch als Projektionsfläche zur Verfügung: Wie gehe ich mit Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung um, was sind meine Vorstellungen, meine Stereotype? Selbsterkenntnis als Beginn einer offenen Haltung.

Einig waren sich bei der Abschlussdiskussion alle: „Wir stehen am Anfang, das Thema steckt in den Kinderschuhen.“ Und: Auseinandersetzung sei der beste Weg weg von der Angst vor dem Anderen, dem Fremden. (kbau)

www.meduniwien.ac.at/pe

FRAGE&ANTWORT

Guter Rat muss nicht teuer sein

STANDARD: Wie wird man Briefkastentante?

Tante Dora: Dafür gibt es kein Patentrezept. Ich habe Politikwissenschaft studiert und arbeite als Texterin. Privat war ich immer schon experimentierfreudig und habe unter anderem Paare in Sachen Partnerschaft und Sexualität in Coachings betreut. Die Briefkastentante ist ein Versuch, diese beiden Welten zu vereinen.

STANDARD: Mit welchen Befindlichkeiten werden Sie am häufigsten konfrontiert?

Tante Dora: Was die Menschen am allermeisten bestätigt haben möchten, ist das Bedürfnis nach Anerkennung, nach Aufmerksamkeit und Nähe. Sie wollen angenommen werden.

STANDARD: Warum ist es wichtig, anonym zu sein?

Tante Dora: Ich biete dadurch mehr Projektionsfläche. Das gibt den Menschen die Möglichkeit, in mir das zu sehen, was sie brauchen, um zu lesen, was ich schreibe. Ich lasse ihnen den Raum, sich dem anzunähern, was sie eigentlich schon wissen. Und ich denke, dass es so auch einfacher ist, Ratschläge anzunehmen.

STANDARD: Anonymität vereinfacht aber auch Übergriffe ...

Tante Dora: Ja, auf jeden Fall. Aber egal wie man mir begegnet, ist es mir wichtig, empathisch auf die Menschen einzugehen. Man muss sich verinnerlichen, dass jedes Bedürfnis legitim ist, und die Menschen so annehmen, wie sie sind – es gibt nämlich keine anderen.

STANDARD: Was gibt Ihnen das?

Tante Dora: Es macht mir Freude, anderen zu helfen. Und ich möchte einen Beitrag dazu leisten, dass Menschen gut miteinander umgehen.

TANTE DORA möchte aus obengenannten Gründen ihre

bürgerliche Identität nicht preisgeben. Nur so viel: Sie studierte Politikwissenschaften und arbeitet als Texterin.

Die Fragen stellte Heidi Aichinger

Mit dem eAMS-Konto schneller zum AMS-Termin!



Vereinbaren Sie Ihren ersten Termin schnell und unkompliziert im Internet. Das neue eAMS-Konto – jetzt einfach auch über FinanzOnline registrieren!

www.ams.at

Ihr ArbeitsMarktService



Sie sind gefragt.

www.hypovbg.at

Leidenschaftlich. Gut. Beraten.

HYPO
LANDESBANK
VORARLBERG

Unter der Leidenschaft, von der wir sprechen, verstehen wir den Willen zu gestalten: Ideen. Impulse. Initiativen. Das und mehr hat uns in Vorarlberg, Wien, Graz und Wels an die Spitze der österreichischen Regionalbanken gebracht.

Assistenz Firmenkundenberatung m/w

Filiale Wien

Ihre Hauptaufgaben

- Unterstützung der Firmenkundenberater/innen
- Servicierung von bestehenden Kommerzkunden
- Allgemeines Officemanagement

Ihr Profil

- Qualifizierte kaufmännische Ausbildung und idealerweise erste Bankerfahrung
- Sehr gute EDV-Kenntnisse (MS-Office)
- Teamfähigkeit, Verlässlichkeit und hohe Serviceorientierung

Wenn Sie Interesse an dieser abwechslungsreichen Tätigkeit haben und in einer erfolgreichen Regionalbank Ihr Können unter Beweis stellen wollen, dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftigen, schriftlichen Bewerbungsunterlagen.



Hypo Landesbank Vorarlberg,
Mag. Beatrice Brunflicker,
A-6900 Bregenz, Hypo-Passage 1,
T +43 (0)50 414-0, personal@hypovbg.at

SCOPIA
Private Finance

Unabhängig.
Ganzheitlich.
Nachhaltig.
www.scopia.at