

Diversity Management: Ein Kompass zur Orientierung regionaler Gesundheit

Kurzreferat im Themenblock II: Modelle gemeindebezogener Gesundheitsförderung

Alexandre Peruzzo, Stuhr

Ein **Kompass** als Symbol und Hilfsmittel zur äußeren Orientierung, zur Festlegung von Wegen, Entfernungen und Zielen ist ein gebräuchlicher Begriff. Wenn wir hier den Einstieg in das Thema **Diversity** versuchen, reicht die äußere Orientierung nicht aus. Wir benötigen dieses Symbol auch für die Haltung, die Diversity Management voraussetzt. Und diese wiederum hängt nicht nur vom Fremdbild sondern auch vom Selbstbild ab.

Die TeilnehmerInnen des Symposiums habe ich gefragt, was ihnen bei meinem Namen (Peruzzo) auffällt? Spontan wurde ich zum „Italiener“, was natürlich nicht stimmt. Alle waren sich sicher, dass ich ein „Mann“ sei!? Ob ich gesund sei? Die ZuhörerInnen unterstellten einem Vertreter der APAM ein hohes Maß an Gesundheit – obwohl mancher Arzt/Ärztin, Arzthelferin, Masseur schon mal vom „latent Adipösen“ oder vom „Lumbalen Syndrom“ spricht, wenn ich den Behandlungsraum betrete oder verlasse.

Welche Etiketten die TeilnehmerInnen damit verbinden, wurde nicht diskutiert. Dieser Einstieg diene beispielhaft dazu herauszufinden, durch wen und als wen definieren wir uns selbst? Wer oder was sind die gesunderhaltenden oder die krankmachenden Freunde oder Feinde? Der Staat, die Gesellschaft, der Rollstuhl, Krücken, Abhängigkeit, Scham, Machtpositionen? Oder wir selbst mit unserem unterentwickelten Kohärenzsinn.

Wie schnell sind wir bezüglich unseres Selbstverständnisses, unserer wert-

schätzenden Haltung und in unserem Selbstvertrauen uns selbst gegenüber ohne Kompass stellenweise orientierungslos und schlichtweg behindert.

Das Jahr 2007 ist das „Europäische Jahr der Chancengleichheit“ für alle.

2007 ist das erste Jahr, nach dem am 18.08.2006 das Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG) europaweit in Kraft getreten ist.

Hierzu hat die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung Maria Böhmer (Schirmherrschaft Bundeskanzlerin Angela Merkel), die **„Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“** (in Frankreich: *Charte Diversité*) als grundlegendes Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung von Menschen in der Arbeitswelt, auf Anregung eines engagierten Autoherstellers initiiert. Ein Ziel des Gesetzes ist es, eine Unternehmenskultur zu etablieren, deren Belegschaft die Vielfalt der „Kundschaft“ widerspiegelt und deren unterschiedlichen Talente für den wirtschaftlichen Erfolg, den Frieden in Europa und für die Gesundheit (www.charta-der-vielfalt.de) einbezogen werden.

Welche Möglichkeiten gibt es, sich privat oder beruflich, als Unternehmer/in, Arzt/Ärztin, Sozialarbeiter/in, Bürgermeister/in, Betriebsrat/rätin, Ausbildungsverantwortliche/r oder im Ehrenamt zu orientieren, wenn das Zauberwort „Globalisierung“ unser Planen, Fühlen, Denken, Handeln bestimmt und keine gewohnten Grenzen zwischen den vielen Polen (Schwarz/ Weiß, Mann/Frau, Gesund/ Behin-

dert, Jung/Alt, Christ/in – Muslim/in/Atheist/in) mehr ausmachen kann?

Klaus Dörner sprach in seinem Eingangsvortrag von einem „steigenden Gesamthilfebedarf“, den unsere Gesellschaft sich eigentlich nicht leisten kann. Daraus ergibt sich die Frage, ob mit der hier gemeinten „Diversity-Haltung“ dem entgegengewirkt werden kann.

Das AGG gibt eine kleine Orientierung: Es handelt sich zunächst um eine praktische Umsetzung von vier Gleichbehandlungsrichtlinien:

- der Antirassismus-Richtlinie,
- der Rahmenrichtlinie Beschäftigung,
- der Gender-Richtlinie und
- der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens.

Ziel der EU ist es, diese als Werte- **und** Wirtschaftsgemeinschaft zu formen. Zum Schutz unserer gesellschaftlichen Vielfalt wird mit dem AGG bspw. die ethnische Diskriminierung verboten.

Die stärkste Ausformulierung haben wir im Verbot der Geschlechterdiskriminierung und müssen uns mit der Kritik an der Hetero-Normativität als grundlegende gesellschaftsbildende Kategorie auseinandersetzen (s. a. *queer theory*) und unsere kulturspezifischen Vorstellungen von Geschlecht (Frau-Mann = die Andere) und angeborener Weiblich- oder Männlichkeit hinterfragen – wir sollen/müssen sie durch die Begehrensausrichtung / sexuelle Orientierung erweitern.

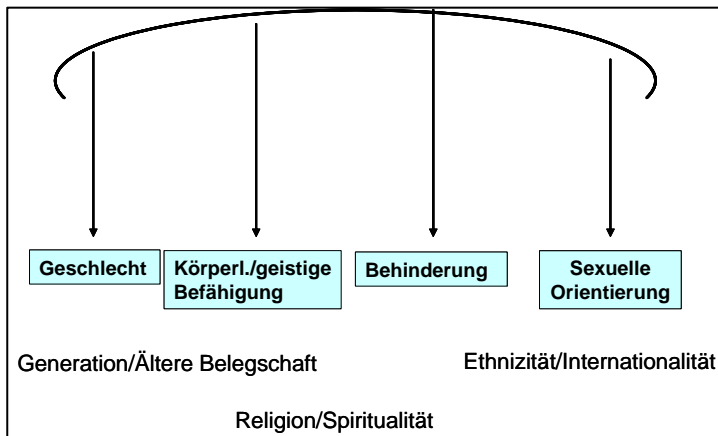
Es geht um das Erkennen der Vielfalt von Identitäten, insbe-

sondere in Leitungs- und Führungspositionen, Identitätsdiffusionen und ihre krankmachenden oder gesunderhaltenden Aspekte in der Kommune. Das Gesetz enthält neue arbeitsrechtliche Vorschriften,

welche Auswirkungen im Bereich gesundheitsrelevanter Entwicklungen in der Kommune hat. Ziel des AGG ist es, „Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion

oder Weltanschauung, einer Behinderung oder Erkrankung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Daraus entsteht folgender Diversity Schirm



Aus diesen Dimensionen ist m. E. eine soziale und gesundheitsdienliche Präventionspflicht zum Schutz vor ausgrenzende Benachteiligungen abzuleiten, denn diese sechs primären Dimensionen, bringen Personen mit ganz unterschiedlichen Lebenskonzepten hervor. Das AGG verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund der o. a. Merkmale. Das AGG fordert uns geradezu auf in den sechs Kategorien die gesundheitsdienlichen Ressourcen zu identifizieren, die infolge einer Benachteiligung Gesundheit verhindern können.

Diversity Management bezeichnet eine **Organisationsphilosophie**, die auf Vielfalt, Vielfältigkeit setzt und Diversität ganz bewusst in die Ausbildung oder in die Approbationsordnungen, in der Kommune und ihren Einrichtungen, in das Unternehmen und seinen Abteilungen integriert. Diversity Management wurzelt im Human Resources Management, das Anfang der 80er Jahre entstand. Dabei wird die Ressource Mensch nicht mehr nur als Kostenfaktor betrachtet, sondern als maßgeblicher Erfolgsfaktor des Unterneh-

mens und im Kontext des APAM-Symposiums als Erfolgsfaktor und Kompass für die Gesundheit vor Ort.

Es sollte sich bereits in den Zielen der jeweiligen Aus- und Fortbildung von Gesundheits- und Sozialberufen oder Modellen gemeindebezogener Gesundheitsförderung ausdrücken, dass das Management, die jeweils „oberste Leitung“ (Qualitätssicherung durch EFQM), sich in allen Phasen eines Modells, einer Ausbildung, eines Arbeitsverhältnisses, gegenüber den Lieferanten, dem Steuer- oder Beitragszahler, den Kooperationspartnern, ja sogar gegenüber dem direkten Kunden oder Patienten verpflichtet fühlt, die Bedeutung von **Diversity** als umfassendes Konzept zur bewussten Anerkennung, Berücksichtigung und Wertschätzung von Unterschiedlichkeit bekennt.

Bereits Antonovsky hat der „**Bedeutsamkeit**“ einen hohen Stellenwert bei der Erhaltung von Gesundheit und der Ausprägung des Kohärenzgefühls beigemessen.

Unterschiedlichkeit wird nach diesem Konzept nicht nur als etwas Trennendes, sondern als etwas Verbindendes be-

trachtet. Daher sei darauf hingewiesen, dass bereits 127 Unternehmen in der BRD mit Stand vom 1.10.2007 die „*Charta der Vielfalt*“ öffentlich unterschrieben haben. Viel zu wenig, wie ich meine, wenn wir wissen, dass es ca. 60.000 allein türkisch geführte Unternehmen in Deutschland gibt.

Wir alle wissen, dass Benachteiligungen im Leben, also auch am Arbeitsplatz, zu körperlichen und seelischen Schäden führen können und damit zum betriebswirtschaftlichen Schaden selbst sozialer Einrichtungen. Mit gesunden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen lässt sich ein hohes Beschäftigungsniveau und damit ein hohes Maß an sozialem Schutz, Hebung des Lebensstandards, der Lebensqualität, Solidarität sicher besser erreichen.

Um einen Schadensersatz, ein Schmerzensgeld infolge von Diskriminierung und Ausgrenzung zu vermeiden, verlangt dieses Gesetz geradezu nach einem Diversity Managing und einer salutogenen Orientierung. Die damit verbundene Haltung soll dazu beitragen, ein eigenes Controlling persönlicher oder betriebsbedingter Wertschätzung von Vielfalt aufzubauen und zu erhalten.

Der Arbeitsplatz in unseren Gemeinden ist als „sozialer Ort“, an dem viele Menschen viel Zeit verbringen, auch unter unserem Thema der salutogenen Orientierung zu definieren.

Die soziale Interaktion im direkten Kreis von Kolleginnen und Kollegen ist von Normen und Werten, Vorurteilen und Stereotypen bestimmt. Im

Alltag bedeutet dies sensibel sein für den

- sozialen Ausschluss am Arbeitsplatz,
- die persönliche Verurteilung oder Pathologisierung,
- Antennen zu besitzen für die Gefühle von Zustimmung, Ablehnung, Peinlichkeit, Empörung, Mobbing und vieles andere mehr.

Nutzen wir doch folgende fünf Dialogkompetenzen:

1. Urteile in der Schwebe halten – als bewusste Entscheidung
2. Zuhören – und mehr Informationen sammeln
3. Reflexion: Betrachte Dein Gedächtnis!
4. Annahmen erkennen: Was sind meine Grundwerte?
5. eine erkundende Haltung üben

Das langfristige gesellschaftspolitische Ziel der europäischen Antidiskriminierungs-

politik ist die Perspektive einer „gleichwertigen Vielfalt“. Die Achtung vor der Vielfalt fängt in der Kommune oder im Stadtteil an und ist im Interesse unserer Gesellschaft. Wenn es uns vor Ort gelingt, unsere Arbeitswelt so zu managen, dass soziale Eingliederung und damit das Zusammengehörigkeitsgefühl gefördert wird, kommen wir diesen Zielen näher.

Angesichts der demographischen Entwicklung soll Diversity Management dazu beitragen, dass alle Menschen ihre individuellen Talente und Potentiale – also auch die salutogenen Ressourcen – frei von Vorurteilen, Diskriminierungen und Belästigungen entfalten und einbringen können.

Ein Beispiel einer unmittelbaren Diskriminierung:

Ein Paar aus Nigeria sucht eine neue Mietwohnung. Während der Wohnungsbesichtigung

teilt der Besitzer ihnen mit, dass er sie nicht als Mieter akzeptieren kann, da Nachbarn Menschen dunkler Hautfarbe im Haus ablehnen würden.

Ein Beispiel für eine mittelbare Diskriminierung:

Ein Arbeitgeber entscheidet, Bewerbungen von Arbeitssuchenden aus einem bestimmten Stadtteil nicht anzunehmen. In dem betroffenen Viertel leben überdurchschnittlich viele Roma.

Als ich mich mit diesem Thema beschäftigte, fand ich einen Bericht in der Süddeutschen Zeitung vom 16.03.07 mit der Überschrift

Piresen raus!

Zusammenfassend wird dargestellt, wie ein Meinungsforschungsinstitut die ungarische Xenophobie (Ausländerfeindlichkeit /Überfremdungsangst) bewertet:

Das Volk der Piresen ist ausnehmend diskret, schreibt eine Zeitung am 16. März diesen Jahres. Sie berichtet:

Man kann sie weder sehen, hören, riechen, noch gar antasten. Sie haben keine Spuren in der Geschichte hinterlassen. Als ob sie gar nicht da wären. Trotzdem zweifelte keiner der Befragten des ungarischen Meinungsforschungsinstituts Tarki an ihrer Existenz. 68 % sprachen sich gegen die Einwanderung der Piresen nach Ungarn aus, ebenso wie den Zuzug von Russen oder Rumänen. Die Abscheu vor den Piresen steigt ständig.

Die Witzbolde von Tarki hatten die Piresen schlicht erfunden, um den Fremdenhass in der Irrationalität zu entlarven. Es ging um die Angst vor der Überfremdung, die auch in unserem Lande von unbelehrbaren Radikalen gerne geschürt wird und bei vielen Menschen zu einem tradierten Lebensgefühl gehört. Mal sind es die Arbeitslosen mit geringerer Bildung, mal die Gebildeten oder Wohlhabenden, die die Piresen hassten.

Ein gutes Beispiel, wie wach wir in unserer Gemeinde sein müssen und wie wichtig die Integration auch aus der Sicht gesundheitsrelevanter Themen ist.

Gegenüber der Mehrheitsgesellschaft wird religiös-kulturelle Selbstbehauptung als selbstverständliches Recht in einer demokratischen Gesellschaft gefordert. Niemals zuvor waren bei uns in Niedersachsen die lokalen Gemeinden kulturell, religiös und ethnisch vielfältiger zusammengesetzt als derzeit. Für die

Gesundheitsvorsorge, das gesamte Gesundheits- und Sozialwesen gilt es, sich klar zu machen, wie unsere Strukturen und Institutionen wirken, um die wachsende Vielfalt zu schützen und als Bereicherung zu stärken. Überfremdungsängste tragen zum Entstehen von Krankheit bei, es gilt Vertrauen und Bindung zu schaffen.

Vielleicht kann uns der **Kompass Diversity Managing** dabei helfen, für die Vielfalt eine Orientierung geben.

Autor

Alexandre Peruzzo,
Dipl. Sozialarbeiter
Initiative OCM
Organisationsberatung +
ChangeManagement für soziale
Einrichtungen
Stührmanns Höhe 24
28816 Stuhr

h.a.peruzzo@t-online.de

