

Integration - Inklusion – Diversity

Was bedeutet das für die soziale Praxis?

„Vielfalt (an-)erkennen“

Fachtagung 26. März 2015 Hamburg

Dr. Hubertus Schröer - Institut IQM

Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie.

Immanuel Kant (1724-1804), deutscher Philosoph und/oder
Kurt Lewin (1890-1947), amerikanischer Sozialpsychologe

Fünf Fragestellungen

- Gesellschaftspolitische Leitorientierungen
- Ethische Haltungen
- Fachpolitische Positionierungen
- Strukturelle Rahmenbedingungen
- Strategische Perspektiven

Gedankengang

1. Integration versus Inklusion
2. Diversity und Diversity Management
3. Intersektionalität
4. Konsequenzen für die Soziale Praxis

Integration versus Inklusion

Migrationsssoziologie

Vier Dimensionen der Integration:

- Strukturelle Integration
- Soziale Integration
- Kulturelle Integration
- Identifikatorische Integration

(Esser 2004; Heckmann 2005)

Politik & Alltagssemantiken

- Wir-Ihr-Unterscheidung
 - Konstruktionsprozess des Anderen, des kulturell Fremden („othering“)
 - Nichtintegration als subjektives Versagen
 - Integration als (totale) Anpassung = Unsichtbarkeit
 - Über-/Unterlegenheit, Dominanzkultur
- => Negative Assoziationen**

Inklusion: Drei Wurzeln

- die soziologische Systemtheorie
- die Armuts- und Ungleichheitsforschung
- die integrative Behindertenpädagogik

Inklusion als Menschenrecht

- Wechselwirkung zwischen individueller Beeinträchtigung und gesellschaftlichen Barrieren prägt die Inklusionsperspektive.
- Herausforderung, rechtliche, institutionelle und organisatorische Verhältnisse zu verändern.
- Veränderung/Anpassung der Institutionen an die Fähigkeiten der Menschen, nicht umgekehrt.
- Institutionelle Inklusionsvoraussetzungen sind immer auch mit individuellen Fördermaßnahmen zu verbinden.

Inklusion als neue Haltung

Es geht

- um alle Dimensionen von Verschiedenheit.
- um alle Formen von Benachteiligungen.
- um die Ablehnung einer Wir-Ihr-Dualität.
- um die Akzeptanz von Vielfalt als Normalität.
- um Strukturen von Organisationen und deren Zugangsbarrieren.
- um tief greifenden gesellschaftlichen Wandel.

Gemeinsamkeiten

Fokus aller Ansätze ist die Frage nach der Stellung von Menschen mit Migrationshintergrund in der sozialen Verteilungsstruktur, also ihren Zugängen zu den Funktionssystemen der Gesellschaft wie Arbeit, Bildung, Wohnen , Gesundheit , Recht usw.

Unterschiede

Integration

- Eingliederung
- Erwartung der Gesellschaft an MigrantInnen
- Eingliederung als „Bringschuld“ der MigrantInnen
- (abstrakte) Möglichkeit der Teilhabe (Teilhabechance)
- Zielgruppenspezifische Bedürfnisse
- Verantwortung einzelner Fachkräfte

Inklusion

- Zugehörigkeit
- Erwartungen der MigrantInnen an die Gesellschaft
- Zugehörigkeit als „Bringschuld“ der Gesellschaft
- (konkrete) Ermöglichung von Teilnahme (Teilnahmefähigkeit)
- Individuelle Bedürfnisse von allen
- Verantwortung der Institution

Diversity und Diversity Management

Non-Profit-Bereich

- Gender Mainstreaming
 - Interkulturelle Orientierung und Öffnung
 - Inklusion behinderter Menschen
 - Schwulen-, Lesben-, Transgenderbewegung
- ⇒ **Nebeneinander & Fragmentierung**

Profit-Bereich

- Human Resources Management
- Bürgerrechts-Bewegungen

⇒ **Ganzheitlicher Ansatz & Gesamte Vielfalt**

Diversity

- als Philosophie, Haltung der Wertschätzung und Anerkennung
- mit Auswirkungen auf Ziele und Politiken:
 - ⇒ Gleichstellung & Soziale Gerechtigkeit
 - ⇒ Antidiskriminierung
 - ⇒ Ökonomischer Nutzen

Diversity Management

- als strategisches Instrument
- der Organisations- und Personalentwicklung
- zur Förderung und Nutzung personaler Vielfalt
- bei Mitarbeiter_innen und Nutzer_innen

Intersektionalität als erweiterte Perspektive

Intersektionalität

- öffnet einen ganzheitlichen Blick für Wechselwirkungen auf Grund multipler Gruppenzugehörigkeiten,
- ermöglicht die Auseinandersetzung mit sich überschneidenden Formen sozialer Benachteiligungen,
- lenkt die Aufmerksamkeit auf die Verschränkung von sozialen Asymmetrien und identitätsrelevanten Differenzlinien.

Kerndimensionen

gender – race – class

Geschlecht – Ethnizität –
sozioökonomischer Status

Zusammenführung

- Inklusion als gesellschaftliche Leitorientierung
- Diversity & Interkulturelle Orientierung als sozialpolitische Haltung
- Diversity Management & Interkulturelle Öffnung als organisationsbezogene Strategien
- Intersektionalität als subjektorientierter Analyserahmen

Konsequenzen für die Praxis

Haltung & Strategie

- Inklusion als visionäre Kraft
- Orientierung durch Vision, Leitbild
- Positionierung der Führung
- Gesamtkonzept statt Einzelmaßnahmen
- Potenzialorientierung
- Zielgruppenorientierung vs. Zielgruppen übergreifend
- Kompensatorisch vs. strukturell
- Individualisierend vs. Normalisierend
- Weites Sozialraumverständnis
- Kommunikation

Maßnahmen & Instrumente

- Strukturelle Verankerung
- Personalmanagement
- Gender-, Interkult-, Diversity-Sensibilisierung
- Intersektionale Diagnostik
- Offene Raumkonzepte
- Vernetzung und Beteiligung
- IKÖ/DIM als Leitprojekt
- Schlüsselprozesse analysieren
- Diversity-sensible Standards
- Handreichungen
- Interkulturelle Impulsgeber
- Kultur- und differenzsensible Evaluation