

Diversity: Sich der eigenen Brille bewusst sein

Von Sonja Kupferschmid und Pascal Dimitri Ruchti

Lesedauer: ca. 5 Minuten

Im Alltag ist uns oftmals nicht bewusst, wie unsere Wahrnehmung und folglich unser Verhalten stets von der Tönung der eigenen Brille beeinflusst wird. Kurzerhand gelangen wir zum unreflektierten Fehlschluss, dass die Welt und alles, was wir in ihr erleben, so ist, wie wir sie sehen und empfinden. Erfahrungen und Kenntnisse helfen uns nicht nur dabei, Herausforderungen zu meistern, sondern eben auch, Wirklichkeiten zu Gunsten der Einfachheit zu verzerren. Gerade in Zeiten von Unsicherheiten und schnellen Änderungen (VUCA-Welt) besteht so die Gefahr, in die «Wir-machen-das-immer-schon-so-Wand» zu laufen, ohne dabei den Mehrwert von Diversity in das Weltbild zu integrieren.

Es gibt Beispiele, wie Führungskräfte sich erklären, warum Probleme auftauchen und weshalb diese nicht zu lösen seien. Oftmals dienen zum Beispiel längst überholte Gender- oder Generationsunterschiede als einfache Erklärungen für komplexe, verwobene Problemstellungen.

Nicht selten geben Führungskräfte dabei nur ihre Stereotype über die jeweilige Gruppe wieder und deklarieren diese offensichtlichen Eigenschaften als Teil des Problems. Diese wirken dann als aufrechterhaltende Faktoren: Je mehr darauf geachtet wird, desto stärker manifestieren sich diese stereotypischen Fehlannahmen. Ein reflektierter Blick auf eigene Denkmuster, ein konstruktiver Umgang mit Vielfalt wäre hier der Schlüssel zum Erfolg.

Diversity und der Coaching-Prozess

Ein wichtiges und grundsätzliches Merkmal des professionellen Business-Coachings ist die Förderung und Festigung der Selbstreflexion. Dafür wird bewusst mit Perspektivenwechseln gearbeitet. Eigene Prägungen – oder eben Tönungen der Brille zu kennen – und zu wissen, welche Werte und Haltungen handlungsleitend sind, ist unerlässlich: Für den Coach genauso wie für die Person, welche Coachingdienste in Anspruch nimmt.

Einem Coach kann es allerdings nur gelingen, der Kundin oder dem Kunden bewusst zu machen, dass noch andere Perspektiven und Sichtweisen existieren, wenn er oder sie sich selbst intensiv mit eigenen Stereotypen und Vorurteilen auseinandersetzt. Ein breites Wissen über Theorie und Forschung zu Diversität ist daher absolut notwendig.

Die Ziele von Diversity-Coaching

Das Ziel des hier skizzierten «Diversity-Coachings» verliert selbstverständlich nicht aus dem Blick, die Ziele der Kundin oder des Kunden zu erreichen. Dieses Coaching mit der Diversity-Brille trägt dazu bei, Prozesse und Zugänge zu Ressourcen gerechter und effektiver zu gestalten. Denn die kritische Beobachtungsrolle wird geschult – von sich selbst und von anderen. Zusätzlich eröffnet Diversity-Coaching allen – auch den indirekt Beteiligten wie Mitarbeitende einer Organisation – mehr Möglichkeiten und weitere Perspektiven. Horizonterweiterungen, welche in der heutigen Zeit unerlässlich sind.

Wir alle tragen durch Erfahrungen getönte Brillen; wir müssen letztlich lernen, uns der Wirkung dieser Verfärbung bewusst zu werden.

Fazit

Abschliessend kann mit Vehemenz unterstrichen werden, dass der Umgang mit Diversity Bestandteil von Aus- und Weiterbildungen für Coaches sein muss.

Wichtig dabei ist, darauf sensibilisiert zu sein, in welchen Phasen des Coachingprozesses die Arbeit mit der Diversity-Brille Sinn macht und in welcher eher weniger. Besonders in der Phase der Lösungsentwicklung sollte darauf geachtet werden, bestimmte Perspektiven zu erarbeiten, diese zu beleuchten und in die Lösungsfindung einfließen zu lassen.

Auch der Selbstreflexion des Coaches kommt im Diversity-Coaching eine wichtige Rolle zu: Dieser sollte sich nach jeder Sitzung fragen, inwieweit seine eigenen Prägungen den Prozess beeinflusst haben. Die Ergebnisse fließen dann wieder in die zu Anfang skizzierte erste Perspektive ein, um so dank der Diversity-Brille noch effektiver Menschen begleiten zu können.

PERSPEKTIVEN

WECHSEL

Exkurs: Diversity Management

Diversity kann mit Vielfalt oder Verschiedenheit ins Deutsche übersetzt werden. Diversity Management zielt darauf ab, mit der Vielfalt von Mitarbeitenden konstruktiv umzugehen. Merkmale oder Kategorien der Vielfalt können nicht nur sichtbare Faktoren sein, sondern auch weniger sichtbare, dafür umso wichtigere: Werte, Überzeugungen und Haltungen.

Diversity Management ist daher ein Konzept, eine Strategie, um negativen Auswirkungen, ausgelöst durch Stigmatisierungen und Stereotypisierungen, entgegenwirken zu können.

Wichtig dabei ist, die vielfältigen Bedürfnisse und Interessen der Menschen zu kennen, ohne diese zu stereotypisieren. Und wenn, dann gegebenenfalls zu reflektieren und bestenfalls dadurch Weltanaschauen zu überarbeiten und weiterzuentwickeln.

Die Autoren

Sonja Kupferschmid



Ist beim Coachingzentrum Olten in der Geschäftsführung tätig und hat sich beim Auf- und Ausbau des Weiterbildungsangebotes vertieft mit dem Thema Coaching auseinandergesetzt.

Durch ihre langjährigen praktischen Erfahrungen und umfangreiches Know-how als Arbeits- und Organisationspsychologin, als Coach und Ausbilderin sowie in der Produkteentwicklung verfügt sie über ausgewiesenes Expertenwissen in den Bereichen Coaching, betriebliches Mentoring, Resilienztraining sowie Teamcoaching und Supervision.

Pascal Dimitri Ruchti



Ist beim Coachingzentrum Olten als Mitarbeiter Produkteentwicklung tätig. Als BSc. Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie verfügt er über ein breites Grundlagewissen in den Bereichen Coaching,

betriebliches Mentoring, Resilienz sowie Teamcoaching und Supervision.



Coachingzentrum Olten – erfolgreich seit 2001

Möchten Sie Menschen in Veränderungsprozessen begleiten? Bilden Sie sich in den Bereichen Coaching, betriebliches Mentoring, Supervision oder Resilienztraining weiter und lernen Sie wirkungsvolle Impulse zur Weiterentwicklung kennen.



CZO Coachingzentrum Olten GmbH
Konradstrasse 30 | 4600 Olten
www.coachingzentrum.ch