

1. Record Nr.	UNINA9911046685703321
Autore	Aschenbrenner-Wellmann Beate
Titolo	Diversitat in der Sozialen Arbeit : Theorien, Konzepte, Praxismodelle
Pubbl/distr/stampa	Stuttgart : , : Kohlhammer Verlag, , 2021 ©2021
ISBN	3-17-033069-1
Edizione	[1. Auflage]
Descrizione fisica	1 online resource (302 pages)
Altri autori (Persone)	GeldnerLea
Soggetti	Sozialarbeit Gemeinwesenarbeit Vielfalt
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	PublicationDate: 20210324
Nota di contenuto	Deckblatt -- Titelseite -- Impressum -- Inhalt -- Einleitung -- Teil I: Von den klassischen Differenzkategorien zu Bedeutungsdimensionen und Ebenen der Diversitat - die Entwicklung eines analytisch-reflexiven Modells -- Einleitung Teil I -- 1 Rahmenbedingungen der Diversitat -- 1.1 Diversitat in der Sozialen Arbeit -- 1.2 Ambivalenz und Vielfalt in der Postmoderne -- 2 Lesarten und Bedeutungsdimensionen von Diversitat -- 2.1 Begriffsannahen -- 2.1.1 Diversitat im angloamerikanischen Raum mit Fokussierung auf Managing Diversity (MD) -- 2.1.2 Diversitats-Mainstreaming im deutschsprachigen Raum -- 2.1.3 Diversitat außerhalb des okonomisch-organisatorischen Kontexts: machtsensible Diversitatsansatze im Kontext des Sozialen -- 2.2 Bedeutungsdimensionen -- 2.2.1 Diversitat als Unterschiede und Gemeinsamkeiten (deskriptiv-klassifizierende Bedeutungsdimension) -- 2.2.2 Diversitat im Anerkennungs- und Gerechtigkeitsdiskurs (normativ-regulierende Bedeutungsdimension) -- 2.2.3 Diversitat als Chance oder Belastung (evaluative Bedeutungsdimension) -- 2.2.4 Diversitat und soziale Ungleichheit (ungleichheitskritische Bedeutungsdimension) -- 2.2.5 Diversitat und gesellschaftlicher Zusammenhalt (integrationspolitische Bedeutungsdimension) -- 2.2.6 Diversitat als Lehr- und Lernherausforderung (didaktische und entwicklungsbeeinflussende Bedeutungsdimension) -- 2.3 Exkurs:

Notwendigkeit einer intersektionalen Betrachtung von Diversität -- 3
Der Umgang mit Diversität auf verschiedenen Analyse-Ebenen -- 3.1
Die Ebene des Individuums -- 3.2 Die Ebene der Gruppe -- 3.3 Die
Ebene der Organisation -- 3.4 Die Ebene des Sozialraums -- 3.5 Die
Ebene der Gesellschaft -- 4 Anerkennende Strategien und Praxen des
Umgangs mit Vielfalt -- 4.1 Beobachtung, Minimierung, Akzeptanz,
Maximierung -- 4.2 Ambivalenz-Kontrolle und Ambivalenz-Akzeptanz.
4.3 Dekonstruktive Perspektiven -- 4.4 Die Bedeutung der
ungleichheits- und struktursensiblen Haltung im Anerkennungsdiskurs
-- 4.5 Kritisch-reflexive Haltungen als Voraussetzung für erfolgreiche
Praxen -- 5 Grenzen der Vielfalt - Die Funktionsweisen von
Ausgrenzungsmechanismen und Soziale Arbeit als Grenzgängerin -- 6
Zwischenfazit -- 7 Literaturverzeichnis -- Teil II: Vom interkulturellen
zum diversitätsorientierten Lernen mit heterogenen Gruppen -
fokussiert am Beispiel der Gemeinwesenarbeit (GWA) -- Einleitung Teil
II -- Teil A: Theorie -- 8 Begriffsannahmen -- 8.1 Interkulturalität
-- 8.2 Vom Interkulturellen zum Diversitätsorientierten Lernen -- Teil
B: Theorie und Praxisverknüpfung -- 9 Zentrale Themenfelder des
Interkulturellen und Diversitätsorientierten Lernens -- 9.1 Von der
Interkulturellen Kompetenz zur Diversitätskompetenz -- 9.2
Interkulturelle und diversitätsorientierte Haltung -- 9.3 Partizipation
und Teilhabe -- 9.3.1 Partizipation -- 9.3.2 Teilhabe -- 9.4
Interkulturelle Begegnungen und Kommunikation -- 9.5
Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel des Anti-Bias-Ansatzes -- Teil
C: Praxis -- 10 Interkulturelles und Diversitätsorientiertes Lernen am
Beispiel der Gemeinwesenarbeit (GWA) -- 10.1 Annäherung an den
Terminus Gemeinwesenarbeit (GWA) -- 10.2 Chancen und
Herausforderungen im heutigen Gemeinwesen -- 10.3 Interkulturelles
und Diversitätsorientiertes Lernen in der Gemeinwesenarbeit (GWA) --
10.3.1 Ebene der Fachkräfte -- 10.3.2 Strukturelle Ebene -- 10.3.3
Mesoebene im Gemeinwesen am Beispiel öffentlicher Räume -- 10.3.4
Beispiel zur Durchführung einer interkulturellen und
diversitätsorientierten Lerneinheit -- 11 Literaturverzeichnis -- Teil III:
Diversität in Organisationen - Ein Change-Prozess von der Monokultur
zur Inklusiven Diversität -- Einleitung -- 12 Ausgangslage und
Zielsetzung -- Teil A: Theoretische Grundlagen.
13 Begriffsannahme Diversität im Kontext von Organisationen -- 14
Zentrale Indikatoren der Organisationsentwicklung -- 14.1
Organisationskultur -- 14.2 Führungskraft -- 14.3 Individuum und
Team -- 15 Diversität in Organisationen -- 15.1 Wieviel Vielfalt
braucht eine Organisation? -- 15.2 Diversitätsmanagement (DiM),
Managing Diversity (MD) oder Diversitäts-Mainstreaming? -- 16
Begriffsannahme zu Resonanz in Bezug auf Diversität und
Organisationen -- 16.1 Resonanz als Beziehungsmodus -- 16.2
Resonanzachsen, Resonanzräume und Resonanzdrähte in ihre
Wechselwirkung -- 16.3 Resonanzperspektive als abschließende Form
des Change-Prozesses -- 17 Zusammenfassende Bewertung des
bisherigen Forschungsstands und Konzeption des Change-Prozesses »
Von der Exklusiven über die Integrative zur Inklusiven Diversität« --
Teil B: Forschungsteil: Change-Prozesse in Non-Profit-Organisationen
(NPOs) -- 18 Forschungstheoretischer Rahmen -- 18.1
Forschungsdesign -- 18.2 Empirische Erhebung -- 18.3
Auswertungsstrategie -- 19 Ergebnisse der empirischen Forschung --
19.1 Phasenmodell der Organisationskultur: Zusammenfassende und
strukturierte Darstellung der Interviewinhalte -- 19.2 Phasenmodell der
Diversität: Zusammenfassende und strukturierte Darstellung der
Interviewinhalte -- 19.3 Phasenmodell der Resonanzausprägung:
Zusammenfassende und strukturierte Darstellung der Interviewinhalte

-- 19.4 Überprüfung der Hypothesen des Change-Prozesses -- 19.5 Chancen und Herausforderungen von Vielfalt in Organisationen -- Teil C: Schlussbetrachtung -- 20 Überlegungen zu einem Auditierungsverfahren für den Change-Prozess von Vielfalt in Organisationen -- 21 Fazit und Ausblick -- 22 Literaturverzeichnis -- Anhang -- Tabellen- und Abbildungsverzeichnis, Abkürzungsverzeichnis -- Tabellenverzeichnis -- Abbildungsverzeichnis -- Abkürzungsverzeichnis -- Anlagen. Anlage 1: Indikatorenkatalog Kulturphasen -- Anlage 2: Indikatorenkatalog Diversitätsausprägung -- Anlage 3: Indikatorenkatalog Resonanzausprägung -- Anlage 4: Überarbeiteter Indikatorenkatalog Organisationskultur . -- Anlage 5: Überarbeiteter Indikatorenkatalog Resonanzausprägung.

Sommario/riassunto

Biographical note: Prof. Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann lehrt mit dem Schwerpunkt Soziale Arbeit und Migration an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Sie leitet das Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen. Lea Geldner ist dort wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Long description: Diversität ist ein Schlagwort, das in fachlichen und gesellschaftlichen Debatten heute häufig verwendet wird. Der oft unreflektierte Gebrauch hat den Begriff allerdings unscharf werden lassen. Genau hier setzt das Buch an. Entfaltet werden die unterschiedlichen Bedeutungsdimensionen & die normativ-regulierende, die Ungleichheitskritische und die Integrationspolitische Dimension. Anschließend werden die Ebenen des Umgangs mit Vielfalt (Individuum, Gruppe, Organisation, Gemeinwesen, Gesellschaft) in den Blick genommen und Prozesse eines gelingenden Handelns im Kontext von Diversität entwickelt. Theoriediskurse werden dabei systematisch mit konzeptionellen Überlegungen und Praxismodellen sowie Evaluationsergebnissen verknüpft. Bewusst werden kontroverse Diskurslinien nicht ausgespart, sondern reflexiv betrachtet.
