

## **Abstract der Masterarbeit von Iris Isabella Pöll**

### **Vielfalt Coachen –**

#### **Multikulturell, Interkulturell, Transkulturell**

Vor dem Hintergrund globaler, politischer und gesellschaftlicher Veränderungsprozesse richtet Iris Pöll in ihrer Masterthesis „Vielfalt coachen- multikulturell, interkulturell, transkulturell“ den Blick auf die menschliche Vielfalt unter dem Aspekt der Cultural Diversity. Besondere Beachtung wird hierbei dem Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme geschenkt- und zwar innerhalb des Change Prozesses, den ein Diversity Management im multi-, inter- und transkulturellen Kontext mit sich bringt.

Die Forschungsfragen, die in dieser Arbeit verfolgt werden, lauten:

1. Wie kann die Vielfalt in Unternehmen erhalten bleiben?
2. Welchen Beitrag leistet Coaching für eine Unternehmensveränderung?

Die zugrundeliegende Hypothese sagt aus, dass die Umsetzung der Diversity Management-Maßnahmen (DiM) in der betrieblichen Wirklichkeit nicht in dem Maße stattfindet wie es die Forschung als notwendig sieht.

Mit dem Forschungsteil dieser Arbeit wird ein Abgleich zwischen der betrieblichen Wirklichkeit und den von Forschern gewonnenen Erkenntnissen hinsichtlich des Umgangs mit kultureller Vielfalt in Unternehmen und deren Inklusion gemacht. Hierfür wird die Literaturrecherche und klare Begriffsbestimmungen als Form der Sekundärforschung genutzt, um einen konzeptionellen Bezugsrahmen für das vorgestellte Forschungsprojekt zu schaffen. Innerhalb des empirischen Forschungsteiles werden die leitfadengestützten Experteninterviews mit Hilfe der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002, 2010) hinsichtlich folgender drei Dimensionen ausgewertet:

- Internationalität
- Inklusion kultureller Vielfalt
- Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme zur Nutzbarmachung von Vielfalt

Die Notwendigkeit DiM umsetzen zu müssen scheint zudem mit der Größe des Unternehmens und einer steigenden Mitarbeiterzahl zu korrelieren. In Großstädten scheint das DiM leichter umzusetzen zu sein, weil die Randgruppen größer seien.

Es konnte bestätigt werden, dass Coaching mittlerweile als enorm wichtig erachtet und gezielt zur Führungskräfteentwicklung und als Reaktion auf Veränderungen eingesetzt wird. Dennoch wird es noch nicht explizit als Maßnahme des Cultural Diversity Managements angesehen und angewandt. Dessen Einsatzmöglichkeiten hängen von der Haltung und dem Kulturverständnis der am Prozess Beteiligten ab. Speziell in einem Coaching spiele aber der kulturelle Aspekt, nach Meinung der Experten, keine Rolle.

Kulturreflexives Coaching müsste innerhalb eines DiM – Prozesses gezielt dazu genutzt werden, um die Widerstände im mittleren Management, der sogenannten Le/ähmschicht abzubauen und diese bei der beruflichen Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen.