
Ankündigung

Call for Papers zum Themenschwerpunkt für Heft 2/2020 der ZDfm. Von Diversity zu Inclusion?

Christa Binswanger, Julia Nentwich und Gloria Warmuth

War noch vor zehn Jahren vor allem von ‚Diversity Management‘ die Rede, scheint heute ‚Diversity und Inclusion‘ die neue Formel für den Umgang mit Differenz und Vielfalt in Institutionen und Unternehmen zu sein. ‚Diversity‘ als theoretischer Bezugsrahmen für die Beschäftigung mit Vielfalt lässt in seiner Definition noch kein zugrundeliegendes Verständnis über das ‚Wie‘ des Umgangs mit Vielfalt und Differenz erkennen. Demzufolge kennt das ‚Managen‘ von Diversität viele Facetten. Diese reichen von einem rein quantitativen Verständnis über einen rechtlichen Blick auf Antidiskriminierung, ökonomische Kosten- und Nutzenabwägungen bis hin zu einem Fokus auf Diversität als Lern- und Entwicklungsaspekt von Organisationen. ‚Inclusion‘ gibt im Gegenzug bereits deutlicher die Richtung im Umgang mit Diversität vor. Mit ‚Inclusion‘ werden laut Nkomo (2013) organisationale Kulturen auf ihre tief verankerten Grundannahmen und deren Aus- und Einschlussmechanismen hin überprüft.

Handelt es sich hierbei um einen Paradigmenwechsel? Und wenn ja, was ändert sich, wenn sich Diversity Management Inklusion zum Ziel setzt? Oder handelt es sich nur um einen weiteren neuen Managementbegriff, der kaum wirkliche Veränderung mit sich bringt? Beiträge, die sich dieser Frage annehmen, können u.a. einen der folgenden Aspekte aufgreifen:

- Was genau geschieht mit diesem Perspektivwechsel in Forschung und Praxis? Was genau wird jeweils unter Inklusion verstanden? Wie wird sie beforscht?
- Wie wird mit Intersektionalität umgegangen, d.h. welchen Stellenwert haben einzelne Diversitätskategorien in ihrem Zusammenspiel?
- Inwieweit werden Privilegien und damit Ein- und Ausschluss thematisiert und thematisierbar gemacht?
- Wie wird das mögliche Spannungsverhältnis zwischen Antidiskriminierung und Business Case behandelt?
- Inwieweit können mit Hilfe von ‚Diversity und Inclusion‘ Fragen von Macht, Privilegien und Ungleichheit besser thematisiert werden?
- Wie wird mit Widerständen und Mechanismen der Exklusion umgegangen?
- Geht es hier um subjektive Befindlichkeiten oder objektive Fakten? Oder beides? Wer entscheidet, wann Inklusion für wen erreicht worden ist?

Für eine möglichst vielfältige Auseinandersetzung laden wir Beitragende aus unterschiedlichen Disziplinen ein, diese Fragen zu vertiefen oder auch anderen für die Thematik relevanten Fragen nachzugehen.

Für den wissenschaftlichen Teil dieses Schwerpunktheftes wünschen wir uns Beiträge sowohl theoretisch-konzeptioneller als auch empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen). Für die Kategorie „Forschungsskizzen und Positionen“ können Ideen und Entwürfe zu Forschungsprojekten sowie pointierte Stellungnahmen und Positionen eingereicht werden. Solche Beiträge sollen zwischen 12.000 und 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen. Wir begrüßen ausdrücklich auch Praxisbeiträge zu diesem Thema, ebenfalls im Umfang von 12.000 bis max. 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen).

Weitergehende Hinweise zur Gestaltung Ihres Beitrags und zu Einreichungsmodalitäten für diese und weitere Ausgaben der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management finden Sie auf der Webseite zdfm.budrich-journals.de.

Bitte reichen Sie alle Beiträge in dem Onlinetool auf der Seite <https://www.jdrm.de/> ein (Anleitung unter: zdfm.budrich-journals.de). Die Frist zur Einreichung für wissenschaftliche Vollbeiträge zu diesem Themenschwerpunkt ist der **15.1.2020**. Forschungsskizzen und Positionen sowie Praxisbeiträge können bis zum **15.3.2020** eingereicht werden.

Nachfragen richten Sie bitte vorab unter Angabe des Themenschwerpunktes an: zdfm@budrich-journals.de

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Christa Binswanger, Julia Nentwich, Gloria Warmuth, Universität St.Gallen, die Gast-Herausgeber_innen

Literatur

Nkomo, Stella (2013): Inclusion: Old wine in new bottles? In: Ferdman, Bernardo M./Deane, Barbara R. (eds.): Diversity at work. The practice of inclusion. San Francisco: Jossey-Bass, 580-592.