

Design

Diversität im Designbereich: Ein Gespräch mit Gabrielle Bullock

Austausch mit Gabrielle Bullock, Director of Global Diversity bei Perkins&Will im Rahmen der Interviewreihe „Fokus auf Diversität“, die dem Blickwinkel von Minderheiten mehr Gewicht gibt.

🕒 Lesen 6 Minuten



„Wir führen Gespräche zum Thema Diversität, weil wir nicht ausreichend repräsentiert sind. Ganze Bevölkerungsgruppen sind aus dem Design-Bereich ausgeschlossen.“

GABRIELLE BULLOCK | Director of Global Diversity, Perkins&Will

Gabrielle Bullock schloss 1984 als zweite afroamerikanische Absolventin ihr Architekturstudium an der renommierten Rhode Island School of Design ab. Sie hat preisgekrönte Projekte für das Design- und Architekturunternehmen Perkins&Will geleitet und arbeitet dort zudem als Leitung des Bereichs Soziale Gerechtigkeit. Gabrielle Bullock setzt sich in ihrer Arbeit für die Anliegen ein, die ihr wichtig sind und hat dies im gesamten Verlauf ihrer Karriere zielgerichtet gemacht – während ihrer Arbeit als Architektin im Gesundheits- und Bildungsbereich und jetzt als Director of Global Diversity. Ihre Erfahrungen bei Perkins&Will und in den Gemeinden, für die sie tätig ist, hat dazu geführt, dass sie sich noch leidenschaftlicher für Diversität und Inklusion einsetzt, und zwar nicht nur in ihrem Architekturunternehmen, sondern allgemein im Bereich Design und in neuen Projekten.

Bullock und ihr Diversity Council Team haben eine globale Strategie entwickelt, die sie mit dem JEDI* Programm umsetzen, um zu gewährleisten, dass ihr Unternehmen Jahr für Jahr gerechter wird und noch mehr kulturelle Kompetenz zeigt.

360°: Wie entstand Ihr Interesse an Architektur und Design?

Gabrielle Bullock: Ich bin in der Bronx groß geworden. Am Wochenende habe ich meine Familie und meine Freunde in Queens besucht. Die Benachteiligung der People of Color dort war deutlich zu spüren – sie waren in sozialen Wohnprojekten untergebracht, hatten ein sehr geringes Einkommen und die Ungleichheit war offenkundig. Als Kind wollte ich Künstlerin sein und mit 12 Jahren entschied ich, Architektin zu werden. Ich wollte das Leben meiner Leute verbessern.

Mein Ziel war es, nach dem College bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Am Anfang meiner Karriere arbeitete ich für drei Firmen, die alle an diesem ambitionierten Ziel scheiterten. Von da an war mir klar, dass prestigeträchtige Projekte wie schicke Wolkenkratzer oder dekorative Familienhäuser für mich nicht infrage kamen. Alles, was ich tat, sollte einen richtigen Sinn haben. Dieser Antrieb brachte mich dazu, mich mit Design im Gesundheitswesen zu befassen und führte mich letztlich zu der Arbeit, die ich jetzt ausübe.

360°: Warum ist Diversität im Design so wichtig und welche Hindernisse bestehen diesbezüglich?

GB: Diversität ist wichtig, aber wenn wir uns ausschließlich um Diversität kümmern, haken wir letztlich auch nur einen Punkt auf der To-Do-Liste ab und versuchen, entsprechende Zielwerte erreichen. Viele denken, dass sie etwas erreicht haben, wenn sie eine bestimmte Anzahl an Vertretern einer demografischen Gruppe eingestellt haben. Aber das ist ja nur ein Teilaspekt. Es geht um Inklusion, Gleichberechtigung und Gerechtigkeit. Das Zusammenspiel dieser Aspekte ist wichtig, um kulturelle Kompetenz zu zeigen.

Designer müssen sich dessen bewusst werden, dass wir versagen, wenn wir es nicht schaffen, kulturelle Kompetenz in unserem Design zu zeigen und nicht darauf eingehen, was die Menschen benötigen, die von dem Design profitieren sollten. Es geht nicht darum, wie viele Stühle in einem Raum stehen oder welche Farbe an die Wand kommt. Es geht darum, wie sich Räume anfühlen und ob sie inklusiv wirken. Wenn ich als schwarze Frau zum Beispiel ein Museum betrete – fühle ich mich dann willkommen? In einigen Museen ist das der Fall, in anderen nicht. In bestimmten Einrichtungen habe ich nicht den Eindruck, dass das Design sich an mich richtet, da es meinen kulturellen Hintergrund überhaupt nicht repräsentiert. Um kulturelle Kompetenz beim Raumdesign zu demonstrieren, müssen wir uns mit der Geschichte und den Erfahrungen beschäftigen, die die Gemeinden und Gemeinschaften, um die es bei den Projekten geht, erlebt haben.

360°: Wir hören immer häufiger von DEI; bei Ihnen kommt ‚Justice‘, also Gerechtigkeit, als wichtiger Punkt dazu. Welchen Stellenwert hat Gerechtigkeit für Sie?**

GB: Gerechtigkeit bedeutet für mich Fairness und heißt, dass man versteht, dass die Ausgangslage für jeden Menschen unterschiedlich ist. Es geht darum, anzuerkennen, dass Ungerechtigkeit existiert – auch direkt um einen herum. Und dass Rassismus strukturell und institutionell aufrechterhalten wird. In der Architektur und im Wohnbereich in den USA hat das sogenannte ‚Redlining‘ den Rassismus gefestigt. Afroamerikaner durften nur in bestimmten Stadtteilen leben. Diese Stadtteile hatten meistens weniger zu bieten und es floss kein Geld in ihre Entwicklung. Jetzt, 50 bis 60 Jahre später fangen Menschen z.B. im Süden von Los Angeles an, zu hinterfragen, warum ihr Viertel keinerlei Beachtung findet. Das führt darauf zurück, dass dieses Viertel geschaffen wurde, um Afroamerikaner abzuschirmen.

Es ist Zeit, die Ungerechtigkeit anzuerkennen, zusammen mit der Politik und den Programmen, die sie noch weiter manifestieren. Wir müssen den Status Quo infrage stellen und unsere Kunden dazu auffordern, sich mit Ungerechtigkeit in Bezug auf ihre Räume zu befassen.

360°: Wie kann die Umgebung dazu beitragen, dass die Menschen sich in der Arbeit mehr miteinbezogen und angesprochen fühlen?

GB: Beim Design von Arbeitsplätzen ist es wichtig, die verschiedenen persönlichen Erfahrungen, die die Mitarbeiter gemacht haben, zu berücksichtigen. Im Büro sollten wir davon abkommen, dass alles gleich aussehen und sich gleich anfühlen muss. Es ist überaus wichtig, ein großes Spektrum an Räumen anzubieten, damit die ganze Vielfalt unterschiedlicher Mitarbeiter sich wohlfühlen kann.

Bei der Arbeit im Home-Office ist es noch viel wichtiger, die Perspektive des Einzelnen miteinzubeziehen. Die individuellen Lebensumstände sind enorm groß und beeinflussen die Arbeit sehr stark. Wir können einfach nicht dieselben Erwartungen an jeden stellen. Wir müssen uns von vertrauten, aber überholten Denkweisen verabschieden und zu Ansätzen übergehen, die heute Sinn machen. Was für den einen funktioniert, funktioniert noch lange nicht für alle anderen. Um in diesem Bereich voranzukommen, muss jede einzelne Entscheidung, die bisher gemäß der gängigen Parameter getroffen wurde, hinterfragt werden – von den Kriterien beim Raumdesign über die Beförderungen bestimmter Mitarbeiter bis hin zur Entscheidung, wer CEO sein sollte.

360°: Das letzte Jahr war für Randgruppen der Gesellschaft besonders schwierig. Wie blicken Sie nach einem so herausfordernden Jahr in die Zukunft?

Vom Konjunkturabschwung über die Pandemie bis zu dem Unrecht, das aufgrund von Rassendiskriminierung geschehen ist – ich betrachte die Herausforderungen, denen wir uns momentan stellen müssen, immer als Möglichkeit zum Neubeginn für jeden Einzelnen.

Die Design-Community ist einerseits sehr träge in diesem Bereich. Andererseits finden sich dort die kreativsten Menschen der Welt, weshalb sich uns dennoch die einzigartige Chance bietet, echte Veränderungen zu bewirken.



360°: Wie erschließen Sie Möglichkeiten, diversere Perspektiven im Design-Sektor einfließen zu lassen und ihnen zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen?

GB: Es ist wichtig, offen und neugierig zu bleiben und mehr über andere Kulturen und Perspektiven zu erfahren. Die einfachste Möglichkeit ist, die Stories diverser Designer herauszustellen – ihre Arbeit zu zeigen, sie von ihren Erfahrungen berichten zu lassen und zu lernen, was sie anspornt. Aus solchen biographischen Berichten können wir sehr viel darüber lernen, wie Design verstanden werden kann und auf welche Art und Weise wir die bebaute Umwelt beeinflussen.

Inzwischen müssen wir unsere Überzeugungen nicht mehr grundlegend rechtfertigen. Dafür ist es jetzt umso wichtiger, dass unsere Teams und Führungskräfte mehr kulturelle Kompetenz erlernen. Wir können nicht erwarten, dass die kleine Anzahl afroamerikanischer Designer, die es in den USA gibt, in jedem Projekt involviert wird. Wir sollten in der Lage sein, für jede Community zu designen, indem wir interessiert und offen auf die jeweilige Community zugehen und sie auf signifikante Weise als Designpartner unterstützen.



Gabrielle Bullock und Ihre Co-Moderatorin Karen Compton befassen sich in ihrer Podcast-Serie Breaking the Silence of Design mit unbequemen Themen wie Rassismus und Ungleichheit im Design- und Bausektor.

**Anmerkung der Redaktion: JEDI steht für Justice, Equity, Diversity and Inclusion – Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion*

***Anmerkung der Redaktion: DEI – Diversity, Equity & Inclusion – Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion*