

VIELFALT GEWINNT! DIVERSITÄT ALS RICHTUNGSWEISEND FÜR PERSONALPOLITIK UND ZIELGRUPPENORIENTIERUNG.

29. November 2017 Erstellt von Claudia Kühnel-Kalamorz, Projektkoordinatorin IKÖ

Worin bestehen zukunftweisende Chancen der interkulturellen Öffnung und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung in der Sozialwirtschaft? Beim Führungskräftesalon am 14.11.2017 diskutierten Geschäftsführende aus Paritätischen Mitgliedsorganisationen begeistert über diese Frage. Außerdem ging es um das Spannungsfeld, wie Verschiedenheit und Gleichberechtigung im Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden können.

„Gerade im Zuge des Fach- und Arbeitskräftemangels sind Organisationen mehr und mehr gefordert auf die Besonderheiten ihres Personals einzugehen“, hebt Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen in seiner Begrüßung hervor. Er bewertet das gute Management von Vielfalt in den Organisationen als einen wichtigen Baustein, um Personal zu gewinnen und zu halten

Der Engagement Index Deutschland 2016, einer von Gallup durchgeföhrten Repräsentativbefragung der Arbeitnehmerschaft in Deutschland bestätigt diese Annahme: 'Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie persönliches Wohlbefinden' und die 'Sicherheit des Arbeitsplatzes' landeten bei den Erwartungen von Arbeitnehmer(inne)n an Unternehmen ganz oben im Ranking. Die Bedürfnisse und Individualität potenzieller Mitarbeiter(innen) stärker zu berücksichtigen, wirkt sich demnach auf die Arbeitgeberattraktivität aus.

Die durch die Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung und Integration, Petra Köpping persönlich an die Führungskräfte überbrachten Grußworte unterstrichen die gesellschaftliche Bedeutung von Vielfalt.

Welche Besonderheiten bringen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit? Ethnizität/ Herkunft ist dabei eine Dimension. Gesellschaftliche Vielfalt ist mehr, wie auch in der durch die Autorin Sharon Dodua Otoo selbst gelesenen „...Geschichte von Kreis und Viereck“, deutlich wurde. Jeder Mensch bringt neben der Herkunft eine Vielzahl an Eigenschaften mit: seelische/ körperliche Gesundheit, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Identität etc..

Der von den Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V. in Berlin entwickelte ganzheitliche Ansatz der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung verfolgt eine Strategie der Gleichbehandlung und möchte Benachteiligungen präventiv entgegenwirken. Das Potenzial des Ansatzes der Diversitätsorientierung für Organisationen wurde von Miriam Camara,

einer der Mitentwicklerinnen, eindrucksvoll präsentiert.

Dr. Cornelia Hähne von der Stabstelle Diversity der Technischen Universität Dresden stellte mit der „Diversity-Strategie 2030“ ihrer Universität ein Praxisbeispiel vor. Sie zeigte dabei auch, dass die an Vielfalt orientierte Organisationsentwicklung der Universität bewusst auf der Führungsebene angesiedelt ist, um Tragkraft zu entwickeln. Und, dass sie mit der Stabstelle Menschen hat, die den fortwährenden Prozess am Laufen halten. Es sind Mitarbeiter(innen), die sich Fragen stellen, etwa: Wie können wir Barrieren abbauen, damit sich Menschen mit verschiedenen Eigenschaften z.B. körperlichen Einschränkungen, verschiedenen familiären Kontexten oder unterschiedlicher Weltanschauung an der Umsetzung der Organisationsziele beteiligen können? Frau Hähne beschrieb, wie der Fokus, den die TU im Rahmen ihres Organisationsmanagements betreibt, ausstrahlt und in den einzelnen Gliederungen zu neuen Ansätzen und Projektideen geführt hat. Diversitätsorientierung ist damit nicht nur Statushalt für Personal- und Zielgruppenentwicklung von Organisationen sondern im besten Falle Inspiration und Innovation.

Die Cellex- Stiftung steht für Toleranz und Weltoffenheit. Dr. Eva Sturm stellte ein Experiment der Stiftung vor. Geflüchtete Musiker wurden durch eine Crowdfunding- Kampagne, die Organisation von Auftritten, finanzielle und ideelle Unterstützung in eine seit fünfzehn Jahren existierende internationale Band „Die Banda Comunale“ integriert. Aus Banda Comunale wurde Banda Internationale. Thabet Azzawi, einer der Musiker und Doktorand in der Krebsforschung, begleitete den Führungskräftesalon musikalisch auf seiner Oud, dem Vorläufer der europäischen Laute. Er schilderte seine Geschichte und erzählte, auf welchen Wegen und Umwegen das Instrument den Weg aus Syrien nach Dresden fand und mit welcher Leidenschaft und welchen Hürden er Medizin studierte und nun an seiner Doktorarbeit schreibt. Ein wunderbares Beispiel für eine Möglichkeit, Vielfalt zu leben, Vielfalt zu unterstützen und Vielfalt zu fördern.

Haben Sie Fragen zum diversitätsorientierten Ansatz? Was benötigen Sie, um solche oder ähnliche Konzepte in Ihrer Einrichtung/ Organisation umsetzen zu können? Fragen Sie nach, rufen Sie uns an. Wir unterstützen und beraten Sie gerne bei: Teamentwicklungsprozessen, Sensibilisierung und allen Fragen, die Sie zum Thema haben.

Parität konkret: Interkulturelle Öffnung sozialer Organisationen. Gefördert durch den Freistaat Sachsen im Rahmen des Programmes "Integrative Maßnahmen".