

VIELFALT VERUNSICHERT. DAS MUSS NICHT SEIN.

10. Oktober 2018



Viele Dinge, die wir tun und erleben, laufen immer wieder gleich ab. Das „Guten Morgen“ des Kollegen - die erste Klientin, die pünktlich die Beratungsstelle betritt - die monatliche Dienstberatung für kurze Absprachen - das regelmäßige Entwicklungsgespräch. All diese Dinge geben uns Sicherheit und Gewissheit, dass die Welt so funktioniert, wie wir sie kennen. Wir können uns darauf verlassen und müssen nur ganz selten über alltägliche Situationen nachdenken.

Verändern sich gewohnte Abläufe jedoch plötzlich, sind viele verunsichert oder sogar frustriert. Beispielsweise durch den neuen Kollegen, der morgens wortlos im Büro verschwindet. Die Klientin, die grundsätzlich zu spät kommt. Die nicht enden wollende Dienstberatung, in der die neuen Kolleg*innen für die Einhaltung der Pausenzeiten kämpfen, während die älteren um Flexibilität ringen. Oder das Entwicklungsgespräch, das dreimal verschoben wird, weil die Eltern wünschen, dass ein Onkel des Kindes dabei sein soll.

Unsere Gesellschaft ist in den letzten Jahren vielfältiger und individueller geworden. Solche oder ähnliche Situationen im Arbeitskontext werden tendenziell zunehmen. Um Personal zu gewinnen und zu halten, braucht es ein neues Miteinander, welches Individualität anerkennt und dennoch im gemeinschaftlichen Handeln Halt und Sicherheit gibt. Soziale Organisationen kommen deshalb langfristig nicht mehr umhin, sich mit Diversität und interkultureller Öffnung zu befassen.

Wie das gehen kann, darüber diskutierten Mitgliedsorganisationen in der Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung und Diversität“ des Paritätischen und kamen u.a. zu folgenden

Empfehlungen:

- Der Prozess zur Diversitätsorientierung muss von der Geschäftsführung initiiert bzw. stützend getragen werden. Es braucht ein klares Bekenntnis, dass Vielfalt erkannt, gewollt und erlaubt ist.
 - Eine positive Haltung und Offenheit gegenüber interkultureller Öffnung und Diversität sollte ein wichtiger Punkt der nach außen und innen kommunizierten Werte sein. Organisationen benötigen deutliche Positionen. Mitarbeiter*innen wissen dadurch, worauf sie sich bei ihrem Arbeitgeber einlassen.
 - Seitens des Arbeitgebers muss aber auch die Möglichkeit und Bereitschaft bestehen, dass Mitarbeiter*innen Unbehagen, Ängste und Befürchtungen offen aussprechen können. Diese Zweifel sind menschlich. Sie brauchen Raum, um abgebaut zu werden und handlungsfähig zu bleiben.
 - Dort, wo Mitarbeiter*innen unsicher sind und dennoch den Mut finden zu handeln, kann auch mal was schief gehen. Fehlerfreundlichkeit ist in einer lernenden Organisation notwendig, um Handlungssicherheit zu schaffen.
 - Diverse Teams sind innovationsfähig, weil es mehrere Perspektiven und Sichtweisen gibt. Methodenvielfalt kommt dann zum Tragen, wenn sie erlaubt ist.
-

Mitmachen: AG „Interkulturelle Öffnung und Diversität“

Die AG „Interkulturelle Öffnung und Diversität“ trifft sich einmal im Quartal. Das nächste Treffen findet am 28. November 2018. Interessierte Mitgliedsorganisationen können sich gern [anmelden](#).

Schwerpunkte der Arbeitsgruppe sind:

- kollegialer Austausch
 - Reflexion
 - fachlicher Input
 - Erarbeitung von Handlungsansätzen für spezifische Themen
-

Informationen und Unterstützung zu diesen oder anderen Themen der Vielfalt in der Organisationsentwicklung können Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen durch die „Paritätische Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität (PariFID)“ erhalten. Sie begleitet Veränderungsprozesse und berät.

[Jetzt mehr erfahren...](#)

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Freistaat
SACHSEN

Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

„Gefördert durch den Freistaat Sachsen im Rahmen des Landesprogramms Integrative Maßnahmen.“