VON DER INTEGRATION ZUR INKLUSION: VIELFALT IN DER MITARBEITERSCHAFT NUTZEN UND GESTALTEN

08. Dezember 2017

Gleichzeitig Verschiedenheit, Andersartigkeit, Individualität, Heterogenität und Gleichberechtigung im Unternehmen ermöglichen – wie kann das gelingen? Mit dieser und anderen Fragen beschäftigten sich Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Paritätischen Mitgliedsorganisationen im November beim diesjährigen Führungskräftesalon im Lingnerschloss Dresden.

„Gerade im Zuge des Fach- und Arbeitskräftemangels sind Organisationen mehr und mehr gefordert, auf die Besonderheiten ihres Personals einzugehen“, so Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen. Gerade die „Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, sowie persönliches Wohlbefinden“ sind auch laut Engagement Index Deutschland 2016, einer von Gallup durchgeführten Repräsentativbefragung der Arbeitnehmerschaft in Deutschland, zwei der wichtigsten Erwartungen von Fachkräften an Unternehmen.

Welche Besonderheiten bringen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit?

Ethnizität/ Herkunft ist dabei die eine Dimension. Gesellschaftliche Vielfalt ist aber mehr. Jeder Mensch bringt neben der Herkunft eine Vielzahl an Eigenschaften mit, beispielsweise seelische/ körperliche Gesundheit, Alter, Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung oder Identität. Individuelle Lebensentwürfe sind geprägt durch diese Merkmale und wirken sich auch auf die Wahrnehmung von Familienaufgaben aus. Bisher wurden einige der Kerndimensionen innerhalb der Organisationsentwicklung separat betrachtet, wie z.B. Frauenförderung, Vereinbarungen für Menschen mit Behinderung, Gleichstellungskonzepte oder dergleichen. Das neue am Diversitykonzept ist nun der ganzheitliche Ansatz, der eine Strategie der Gleichbehandlung aller Kerndimensionen verfolgt und damit Benachteiligungen präventiv entgegenwirken kann. Außerdem ist dabei die Wertschätzung sozialer Gruppenmerkmale und Identitäten zentral und als positive Ressource für den Arbeitgeber zu werten. „Vielfaltsorientierung ist die große Chance für

Organisationen, Personal zu gewinnen und zu halten“, erklärt Michael Richter weiter.

Wie kann ein Unternehmen/eine Organisation an Vielfalt gewinnen bzw. vielfältig werden?

Laut Miriam Camara von Akoma Berlin ist das „ein Prozess, der nicht von heute auf morgen umzusetzen ist, sondern einem Konzept folgt – zum Beispiel der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung“. Dies ist ein Handlungsansatz der RAA Berlin, in dem sechs Grundsätze mit Qualitätskriterien und Entwicklungsfeldern beschrieben sind, die im Rahmen einer Organisationsentwicklung relevant sind. Die TU Dresden befindet sich bereits seit einiger Zeit mit ihrer „Diversity-Strategie 2030“ mitten im Prozess. Hier wurde 2012 eine Stabstelle Diversity Management eingerichtet, um Vielfalt wertzuschätzen und Teilhabe zu befördern. Mit Erfolg. Es fand eine Loslösung vom Integrationsverständnis, nach dem der Zugang und die Anpassung einzelner Teilmengen an die Gesamtmenge vorausgesetzt war, hin zur Inklusion statt. Jede einzelne Person wird nun mit den jeweils eigenen Potentialen und Ressourcen in die Gesamtmenge aufgenommen und wertgeschätzt. „Die TU Dresden versteht sich als inklusive Hochschule, an der es selbstverständlich ist, verschieden zu sein“, beschreibt die TU-Dresden ihr Selbstverständnis in der Diversity-Strategie 2030.

Ein attraktiver Arbeitgeber durch Diversitätsmanagement werden?

Haben auch Sie Interesse, Ihre Organisation/ Ihr Unternehmen weiterzuentwickeln, den Ansatz der Vielfalt kennenzulernen und Ihre Organisation dahingehend weiterzuentwickeln? Die Koordinatorinnen des Projektes „Parität konkret“ unterstützen Sie gerne dabei.

Kontakt:

Nicole Börner, Projektkoordinatorin
Tel.: 0351 - 491 66 67
E-Mail: nicole.boerner(at)parisax.de

Claudia Kühnel-Kalamorz, Projektkoordinatorin
Tel.: 0351 - 491 66 68
E-Mail: Claudia.Kuehnel-Kalamorz(at)parisax.de

Das Projekt „Parität konkret – Förderung der interkulturellen Öffnung von Organisationen“ wird gefördert durch den Freistaat Sachsen im Rahmen des Landesprogramms Integrative Maßnahmen.

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

Autorin: Claudia Kühnel-Kalamorz, Projektkoordinatorin

© 2025 Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen