

Leitfaden Diversity-Management

Frauen für Frauen e. V.

Steinschöner Straße 4 b | 64823 Groß-Umstadt

06078-72377 | info@zibb-umstadt.de | zibb-umstadt.de



Alle gleich anders

Vielfalt statt Einfach



Alle gleich anders
Vielfalt statt Einfalt

Guten Tag, liebe Leserschaft!

Mit diesem Handlungs-Leitfaden wollen wir zur Selbstreflexion anleiten, hinsichtlich des Umgangs mit vielfältigen Gruppen, der Entwicklung für Materialien zur Kursgenerierung, Öffentlichkeitsarbeit und Unterricht. Unser Diversity-Konzept bezieht sich einerseits auf alle Menschen und Gruppen, die Gefahr laufen, diskriminiert zu werden sowie auf die anderen Bereiche der Diversität bzw. der Antidiskriminierung wie Gender, Alter, Menschen mit Behinderungen, sexuelle Orientierung, Religion,

Diskriminierendes Verhalten funktioniert strukturell bezogen auf Gruppen und Individuen immer gleich. Aufgrund von Äußerlichkeiten oder anderen Zuschreibungen werden Personen mit bestimmten (negativen) Attributen verbunden. Eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft wird ihnen dadurch erschwert oder verunmöglicht.

Diversity Management heißt auch, personelle Vielfalt so zu fördern und zu entwickeln, dass daraus Vorteile entstehen. Es ist ein Ausdruck für die gegenseitige Wertschätzung der Mitarbeiter*innen in ihrer Individualität und der fürsorglichen, wohlwollenden Zuwendung. Wir arbeiten mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturkreisen, fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ermöglichen älteren Beschäftigten einen gesundheitsfördernden Arbeitsplatz und bieten stetige Weiterqualifizierung. Unser Team ist bunt und vielfältig geworden. Der Umgang mit ganz unterschiedlichen Professionen, Persönlichkeiten und Bedürfnissen am Arbeitsplatz ist eine Herausforderung für Führung, Organisation und Beratungsstellenkultur. Unser Leitfaden beschreibt unseren Ansatz, Maßnahmen und die praktischen Erfahrungen. Wir hoffen, dass Sie in dieser Broschüre anregende Impulse für Ihren eigenen Umgang mit dem Thema finden.

Freundliche Grüße,

Andrea Balmerth
Geschäftsleitung



Alle gleich anders
Vielfalt statt Einfalt

Mit Vielfalt umzugehen bedeutet, Diversität zuzulassen und wertzuschätzen. Perspektiven aus verschiedenen Lebenswirklichkeiten bieten einen ausgewogenen Blick auf die Welt und die Möglichkeit, ihren komplexen Problemen zu begegnen.

Wir legen großen Wert auf Gleichstellung und Chancengerechtigkeit.

Wichtig zu wissen:

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

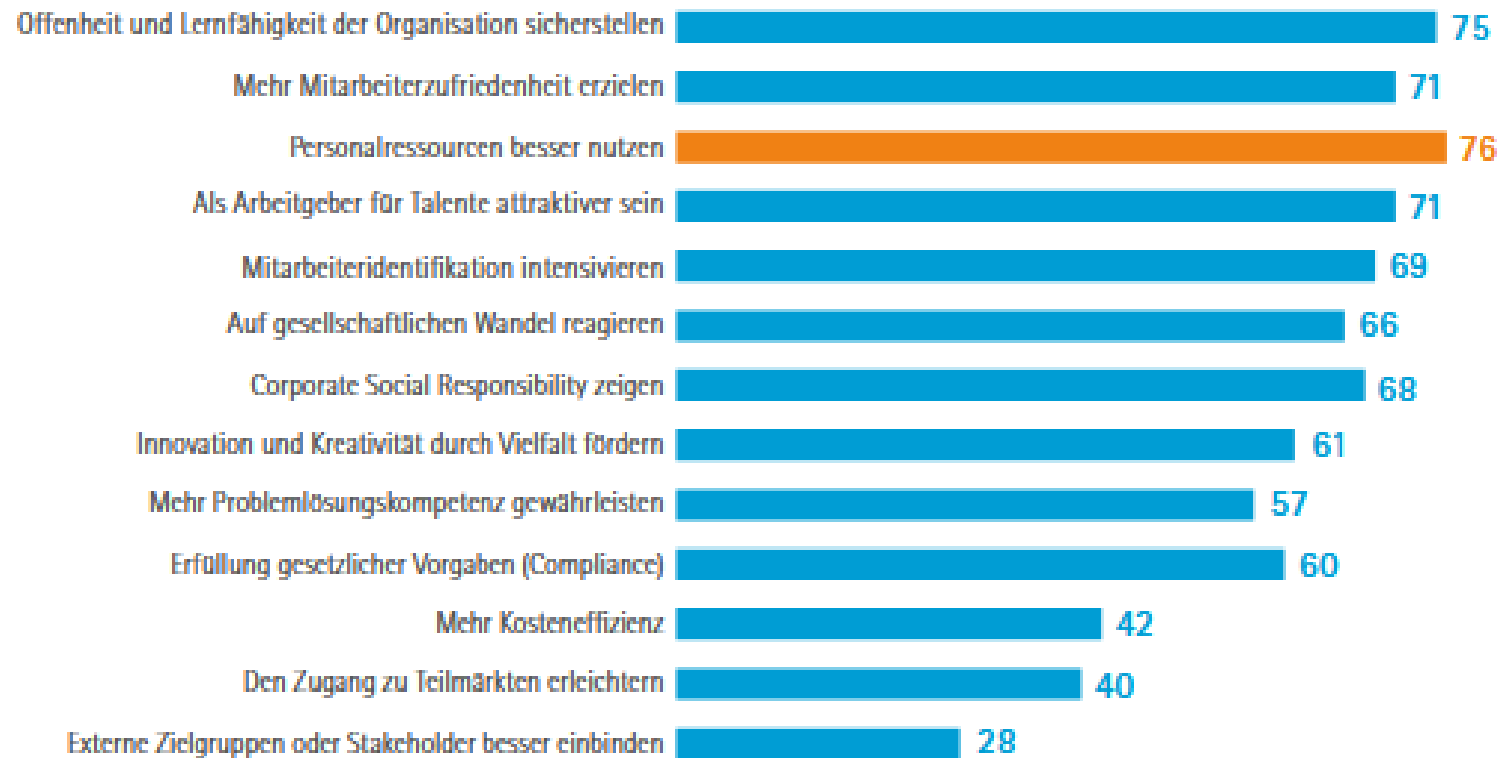
Artikel 3, Absatz 3, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Es geht uns um praxisnahe Vielfalt und auch darum, Diskriminierungen zu erkennen und sie abzubauen.

Dazu reflektieren wir regelmäßig den Umgang mit Vorurteilen.

Das Eingestehen der eigenen Vorurteile und Stereotype ist dabei der erste, die Reflexion der zweite Schritt.

Vorteile auf einen Blick



Quelle: Charta der Vielfalt/EY, Studie „Diversity in Deutschland“, 2016

Vom Nutzen der
Vielfalt

Talente & Chancen & Unterschiede

Arbeitsprozesse gestalten wir so, dass individuelle Merkmale und Lebensphasen mit ihnen vereinbar sind.

Wir ermöglichen flexible Arbeitszeiten und -orte.

Personalbedarf planen wir langfristig und setzen Beschäftigte mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen entsprechend ein. Wir wollen alle Talente gemäß persönlicher und unternehmerischer Ziele weiterentwickeln.

Führungs- und Beratungsqualität sichern wir durch kollegiale Supervision.

Gemischte Teams brauchen klare Werte und Ziele, persönliche Spielräume und unmissverständliche Kommunikation.

Unterschiedlichen Ansprüchen an das Arbeitsfeld tragen wir Rechnung. Das motiviert engagierte Beschäftigte; Fluktuation und Krankenstand sind niedrig.

Wir nutzen unterschiedliche Feiertage zum Dialog – religiöse Vielfalt.

Bei der Erstellung unserer Homepage haben wir darauf geachtet, diese möglichst barrierefrei zu gestalten. Wir finden Möglichkeiten, dass auch Menschen mit Behinderung unser Angebot nutzen können.



Alle gleich anders
Vielfalt statt Einfalt

Wir arbeiten mit Migrant*innen und geflüchteten Menschen

Ihre besondere Situation, die oft traumatisierenden Fluchtursachen und -erfahrungen sowie die komplizierte Asylrechtsituation stellen besondere Herausforderungen dar.

Wir haben mit **GeLA** (Gemeinsam Leben und Arbeiten im Landkreis Darmstadt-Dieburg) ein erfolgreiches und ausgezeichnetes Best Practise Projekt auf den Weg gebracht. Wir unterstützen damit ganzheitliche Integrationsaufgaben, von Sprache bis zur beruflichen Eingliederung.

Wir kooperieren mit regionale Betrieben.



Alle gleich anders
Vielfalt statt Einfalt

Achtsam reflektieren

Bitte überlegen Sie, in welcher Form unmittelbare Diskriminierung Sie selbst treffen könnte.

Vielleicht ist es nicht die Herkunft, sondern das Geschlecht, die Lebensweise, das Alter, ...

Welche Formen der unmittelbaren Diskriminierung fallen Ihnen im Bereich der Kursentwicklung/Workshops ein?

In welchen Fällen ist diese Ihrer Meinung nach sachlich begründet?

Wo gibt es Stolpersteine, die ungewollt zu unmittelbarer Diskriminierung führen?

Alle gleich anders
Vielfalt statt Einfalt



Umgang mit Viktimisierung

Wann gab es zuletzt einen Vorwurf der unfairen Behandlung seitens Teilnehmenden und wie haben Sie reagiert?

Wir entwickeln kollegiale Hilfs- und Unterstützungsangebote im Fall der Viktimisierung.

Alle gleich anders
Vielfalt statt Einfalt



Wir schaffen mit unserem Verhalten
ein faires, aufrichtiges Klima, in dem
Belästigung nicht akzeptiert wird.



Belästigung ist...

wenn Personen sich in ihrer Würde verletzt, unerwünscht fühlen oder ein einschüchterndes, feindseliges, beleidigendes oder demütigendes Umfeld erfahren.

Damit werden Formen der Diskriminierung beschrieben, die nicht nur auf eine unmittelbar konkrete Situation oder Handlung zurückzuführen sind, sondern sich auch auf das Klima in einer Gruppe, die Kommunikation untereinander beziehen. In vielen Bereichen des Alltags kann diese Art der Diskriminierung vorkommen, manches geschieht unbewusst.

Achtsam reflektieren

Denken Sie an Ihren Arbeitsalltag. Schätzen Sie, wie oft pro Tag Sie solche Art von Diskriminierung beobachten können?

Überlegen Sie, welche Sprache, Bildsprache oder Situation Sie selbst auf Ihre Person bezogen als ausgrenzend, verletzend oder beleidigend empfinden und warum.

Haben Sie sich schon einmal auf Grund Ihres Äußeren oder Auftretens diskriminiert gefühlt?



Gender & Diversity in der Kommunikation

Sprache ist nicht nur Kommunikationsmittel, sondern spiegelt und prägt sowohl unser Denken als auch unsere Identität. Reflektiert gebraucht, kann Sprache zu einem Instrument für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit werden.

Kommunikation in Sprache und Bild soll diskriminierungsfrei angewendet werden.

Im schriftlichen Verkehr innerhalb und außerhalb der Beratungsstelle, im Kursgeschehen, bei der Abfassung von Berichten oder Publikationen sollen überholte Sprachformen vermieden werden.

Die Verwendung der männlichen Form für alle Geschlechter (generisches Maskulinum) wird vermieden. Gewünscht sind gut les- und aussprechbare Kommunikationsformen.

Beispiel:

die Mitarbeiter*innen oder die Mitarbeiterinnen*, oder geschlechtsneutrale Formulierungen: die Lehrkraft, der Mensch, das Gremium.

Maßnahmen festlegen – nützlich für alle Beteiligten

- » Kulturell angepasste Werbe- bzw. Kommunikationsstrategie
- » Mentoring für Mitarbeitende
- » Teamreflexion zu kulturspezifischen Themen
- » Regelmäßige themenübergreifende Projekte, Fachtagungen und Weiterbildungen
- » Angebot von Sprachkursen und Sprach-Tandems zum Abbau von Sprachbarrieren
- » Aktive Bekämpfung von Stereotypen durch Achtsamkeits-Trainings
- » Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen und Konfliktmanagement
- » Flexible Arbeitszeitmodelle | Homeoffice
- » Altersgerechte und arbeitssicherheitsgeprüfte Arbeitsplätze



Checkliste

- » Grundsätze für unsere Workshops sind nach Diversity-Kriterien formuliert.
- » Die Beratungsgespräche sind potenzialorientiert und stellen eine wertschätzende Beratungssituation sicher.
- » Beratung ist nicht Akquise. Die Ratsuchenden stehen im Vordergrund.
- » Beratende Personen nehmen sich Zeit und sind offen.
- » Beratende Personen verfügen über Diversity-Kompetenz und haben die Möglichkeit regelmäßig Trainings zu besuchen.
- » Es besteht die Möglichkeit der Beratung in der Erstsprache. Es geht darum Problemlösungsstrategien anzubieten bzw. gemeinsam mit den MigrantInnen* zu erarbeiten – und auch um das Neu- bzw. Wiederentdecken von deren Ressourcen.
- » Beraterinnen* und Migrantinnen* sitzen einander als gleichberechtigte Partnerinnen* gegenüber.



Checkliste Öffentlichkeitsarbeit

- » Vermeidung von unmittelbarer Diskriminierung.
- » Texte sind neutral formuliert sowohl in Hinsicht auf das Geschlecht als auch auf die Herkunft.
- » Die Bildsprache spiegelt Vielfalt wider.
- » Es werden keine Voraussetzungen formuliert, die Menschen auf Grund ihrer Herkunft oder anderer Merkmale ausschließen.
- » Der Stil der Bild- und Textsprache ist wertschätzend.
- » Die Formulierung der Voraussetzungen ist positiv.
- » Es gibt ein Kontaktformular auf der Website.
- » Die Textierung ist potenzial- und zielorientiert.
- » Erfahrungsberichte spiegeln die Vielfältigkeit der Gesellschaft bzw. der Teilnehmenden wider.
- » Die Website soll barrierefrei werden.





Vielfalt, nicht Uniformität, ist Stärke. Willy Brandt

Alle gleich anders
Vielfalt statt Einfalt

© ZIBB, Frauen für Frauen e.V., Groß-Umstadt

Alle gleich anders
Vielfalt statt Einfalt

Vielen Dank

- 👤 Andrea Balmerth
- 📞 06078 - 72377
- ✉ info@zibb-umstadt.de
- 🌐 <https://zibb-umstadt.de>

