

Interkulturelle Öffnung und Diversitätsmanagement Was ist das?

Mit **Interkultureller Öffnung (IKÖ)** und **Diversity Management (DiM)** stehen uns zwei Konzepte zur Verfügung, die in der Lage sind, die Vielfalt unserer Gesellschaft abzubilden und zu gestalten.

Beide Konzepte beschreiben einen bewussten und gesteuerten Veränderungsprozess, in dem Unternehmen, Organisationen und öffentliche Verwaltungen/Einrichtungen kritisch ihre Strukturen wie auch die Haltung ihrer Mitarbeitenden auf Ausgrenzungsmechanismen überprüfen und Barrieren abbauen. Ziel ist es, Angebote und Maßnahmen an die Bedürfnisse einer vielfältigen Gesellschaft anzupassen, um einen gleichberechtigten Zugang ALLER zu den Angeboten und Diensten wie auch Beschäftigungsmöglichkeiten der jeweiligen Einrichtung zu ermöglichen.

Voraussetzung für das Gelingen ist allerdings der Wille – IKÖ wie auch DiM folgt dem Top-Down-Prinzip, muss also von der Führungsebene gewollt und durchgesetzt werden. Als Querschnittsaufgabe sollten beide Strategien außerdem in allen Arbeitsbereichen und auf allen Hierarchieebenen mitgedacht und umgesetzt werden.

Konkret heißt das, sich im Prozess mit Fragen auseinanderzusetzen, wie:

Organisationsentwicklung

- Existiert ein Konzept zur interkulturellen Öffnung/ Diversitätsorientierung?
- Ist IKÖ im Leitbild verankert?
- Wie gehen wir mit Vielfalt um? Wie ist die Haltung unserer Mitarbeiter*innen?

Personalentwicklung

- Spiegelt das Personalmanagement die gesellschaftliche Vielfalt wider?
- Wer arbeitet bei uns, wer nicht? Wer besetzt welche Positionen?
- Und wie steht es um die Qualifizierung unserer Mitarbeiter*innen, z.B. in
- Bezug auf interkulturelle Kompetenz?

Angebote und Dienste

- * Entspricht unser Angebot dem Bedarf unserer Zielgruppe?
- * Was wissen wir über unsere Zielgruppe, was nicht?
- * Wer ist über- und unterrepräsentiert?

Kommunikation

- * Sind Öffentlichkeitsarbeit und Werbung auf unsere Nutzer*innen und Mitarbeitenden zugeschnitten?
- * Welche Werbewege und -mittel wurden bisher genutzt und welche haben sich bewährt?
- * Wer wird wie angesprochen und abgebildet?

Kooperationen und Vernetzungen

- * Welche Ressourcen nutzen wir? Mit wem sind wir vernetzt, wer fehlt uns? Welche Kooperationen helfen mir zur Erreichung meiner Ziele?

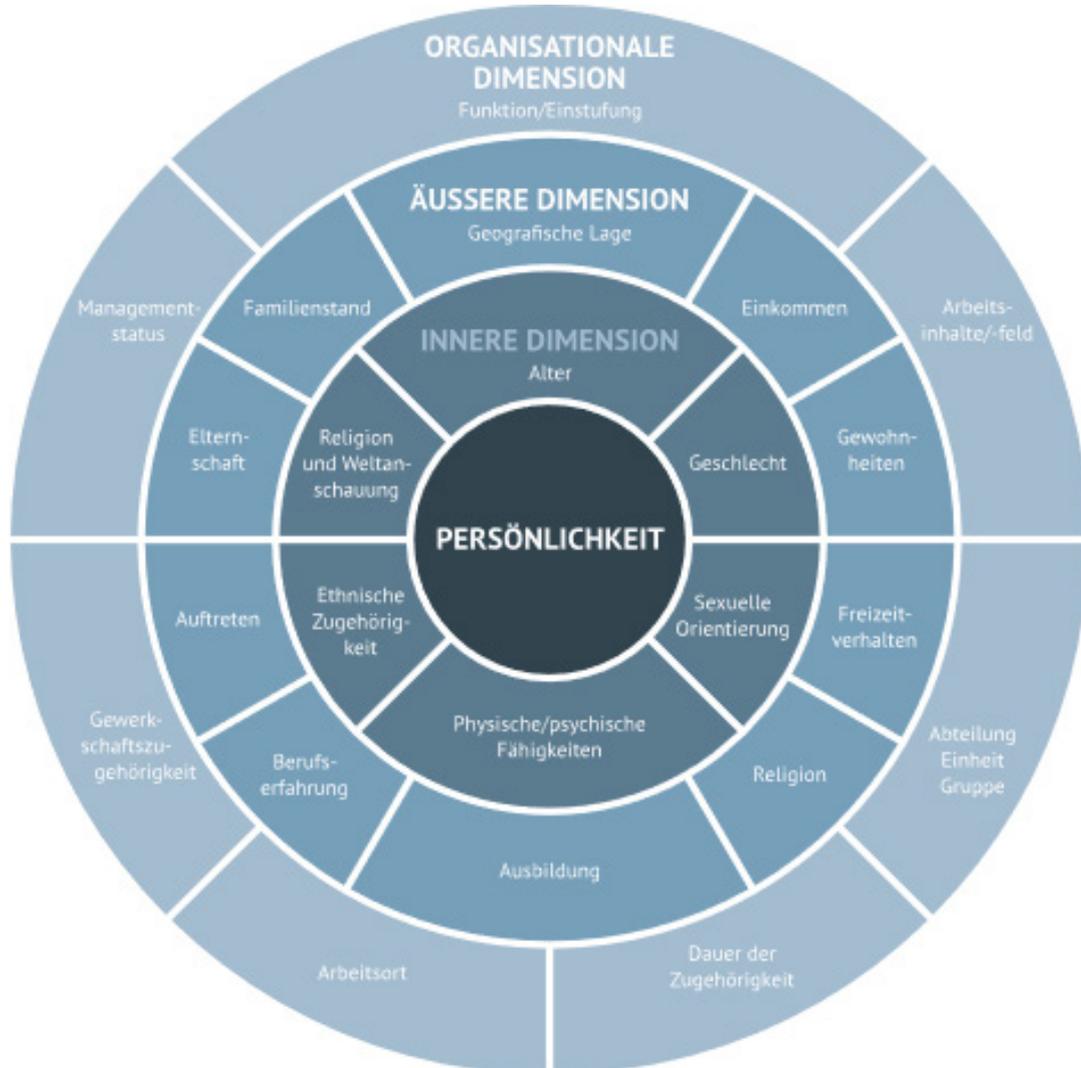
IKÖ – MEHR ALS HERKUNFT

Auch wenn uns Migrationsbewegungen in den vergangenen Jahren stark begleitet haben, kann und sollte IKÖ/ Diversitätsmanagement nicht auf die Dimension Herkunft beschränkt werden.

Es geht um den generellen Abbau von Barrieren und gleichberechtigte Teilhabe – nicht nur im Hinblick auf Herkunft oder ethnischer Zugehörigkeit, sondern auch hinsichtlich

- * **Geschlecht,**
- * **Alter,**
- * **physischer und psychischer Fähigkeiten,**
- * **sexueller Orientierung und**
- * **Religion und Weltanschauung.**

Die vorhandene Vielfalt und die damit verbundenen Potenziale sollen anerkannt, wertgeschätzt und erschlossen werden.



Darstellung: Modell der „4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz/Rowe (2002)

Besonders im Diversity Management kommt dem Bereich des Personalmanagements große Bedeutung zu: die personelle Vielfalt nach Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion und Weltanschauung, physischer und psychischer Fähigkeiten und sexueller Orientierung wird als gewinnbringende Ressource genutzt und gezielt gefördert. Dafür kommen in der Personalgewinnung, der Personalentwicklung und -bindung eine Reihe Strategien, Instrumente und Maßnahmen zum Einsatz:

Work-Life-Balance-Angebote

- verschiedene Teilzeit- und Telearbeitsmodelle
- Stress- und Zeitmanagement
- Umgang mit Gesundheitsrisiken

Einrichtung verschiedener Netzwerkgruppen, z.B.

- Frauennetzwerke
- Netzwerke für Ältere, physisch Beeinträchtigte oder Elternnetzwerke
- Netzwerke für teambildende Maßnahmen (bspw. Betriebsausflüge)

Bildung heterogener Teams, z.B.

- interkulturelle Teams
- verschiedener Lebensalter
- verschiedenen Geschlechts

Gestaltung altersgerechter- oder behindertengerechter Arbeitsplätze

Während IKÖ das Postulat der sozialen Gerechtigkeit als Beweggrund der Veränderung vertritt, steht beim Diversity Management der (wirtschaftliche) Nutzen von Vielfalt im Vordergrund aller Überlegungen:

DiM geht davon aus, dass mit der aktiven Förderung von Vielfalt im Unternehmen der Wettbewerbsvorteil steigt und somit auch der Unternehmenserfolg gesteigert wird.

DIE VORTEILE VON INTERKULTURELLER ÖFFNUNG UND DIVERSITY MANAGEMENT SPRECHEN FÜR SICH:

- * Die Wertschätzung von Vielfalt und entsprechende Förderung und Nutzung vorhandener Potenziale der Beschäftigten tragen zur Steigerung der Motivation, Arbeitszufriedenheit und des Betriebsklimas bei und stärken die Zusammenarbeit.
- * Dadurch kann die Effektivität gesteigert und Synergien und gegenseitiges Lernen geschaffen werden.

- * Die Berücksichtigung neuer Lebenswirklichkeiten unterstützt dabei auch nachhaltig die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen/ die Organisation.
- * Eine heterogene Belegschaft mit alternativen Sichtweisen steigert erfahrungsgemäß die Kreativität und Innovationsfähigkeit, verhilft zur Vermeidung sogenannter Betriebsblindheit, was sich insbesondere auf Problemlösungsprozesse positiv auswirkt.
- * Interkulturelle Öffnung und Diversität als Bestandteil des Personalmarketings wirken sich positiv auf die Personalgewinnung aus: es erhöht die Auswahl an potenziellen Bewerber*innen und steigert die Attraktivität des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.
- * Gleichzeitig öffnet es den Zugang zu Adressat*innen und verhilft bei der Ansprache und Gewinnung dieser. Den Erwartungen und Bedürfnissen der Adressat*innen kann mit einer vielfältigen bzw. mit einer für Vielfalt sensibilisierten Mitarbeiterschaft besser begegnet werden.
- * Damit verbunden ist auch eine Image-Aufwertung der Organisation.

Quellen:

Becker, Manfred (2015): Systematisches Diversity Management. Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik, Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft·Steuern·Recht GmbH

Bendl, Regine/ Hanappi-Egger, Edeltraud/ Hofmann, Roswitha (Hg.) (2012): Diversität und Diversitätsmanagement, Facultas Verlags- und Buchhandels AG

Gardenswartz, Lee/ Rowe, Anita (2002): Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity, Society for Human Resource Management

Handschuck, Sabine/ Schröder, Hubertus (2012): Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung, Augsburg

AWO Landesverband Sachsen e.V.

Landesfachstelle Interkulturelle Öffnung und Diversität

Devrientstraße 7

01067 Dresden

0351 84704-0

Landesfachstelle.IKOED@awo-sachsen.de