

Was ist eigentlich Diversity-Kompetenz?

Diversity-Kompetenz ist die Fähigkeit, in einer von vielfältigen Menschen bzw. Beschäftigten mit unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen geprägten Umgebung angemessen und erfolgreich handeln und kommunizieren zu können.

Vielfältige Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen von Menschen/Beschäftigten werden in einem potenzial-orientierten Ansatz einbezogen. Unterschiedliche Lebenskonzepte, Lebens- und Arbeitssituationen werden im Rahmen der strukturellen Möglichkeiten berücksichtigt.



Zu einer Diversity-Kompetenz gehören Haltungen, soziale Fähigkeiten und Wissen:

Haltungen:

- Stärken und Ressourcen wahrnehmen und nutzen, offen sein für vielfältige Menschen/Beschäftigte mit unterschiedlichen Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen sowie neue Ideen und Ansätze (Potenzialorientierung)
- kritische Reflexion eigener Werte, Einstellungen, Privilegien, Stereotype und Vorurteile sowie des eigenen Handelns (Selbstreflexion)
- Bereitschaft, ausgrenzendes Verhalten zu thematisieren und sich aktiv für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierungen einzusetzen (Handlungsbereitschaft)

Soziale Fähigkeiten:

- Verständnis für andere entwickeln, sich in deren Lagen versetzen, deren Perspektiven einnehmen und reflektieren können (Empathie)
- Fähigkeit, Irritationen, Unsicherheiten und ungewohnte Denk- und Verhaltensweisen auszuhalten (Ambiguitätstoleranz)
- Wertschätzende Kommunikation, aktiv Zuhören und Verständnisfragen stellen, sich der eigenen Sprechposition bewusst sein und Verbindungen zwischen verschiedenen Vielfaltsdimensionen und Handlungsfeldern herstellen können (Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit)
- wissen, dass Vielfalt und Veränderungen mit Komplexität und Spannungen einhergehen und Fähigkeit, Konflikte konstruktiv führen und lösen zu können (Konfliktfähigkeit)
- Fähigkeit, in Zusammenhängen zu denken, die Komplexität von Vielfalt zu berücksichtigen und gleichzeitig das „Große Ganze“ nicht aus dem Blick zu verlieren (Kohärenz)

Wissen:

- Wissen um die Entstehung von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierungen sowie gesellschaftlichen Diskriminierungsmustern und -strukturen sowie damit verbundener Machtasymmetrien (Diskriminierungsbewusstsein)
- Kenntnis der wichtigsten Konzepte, Strategien und zielführender Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und dem Abbau von Barrieren, Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierungen (Methoden- und Praxiswissen)
- Erkennen, dass (und wie) Regeln, Verordnungen und Gesetze bestimmte Personengruppen z. T. unterschiedlich betreffen können, obwohl sie sie formal „gleich“ behandeln (Erkennen struktureller Ungleichheitswirkungen)

Wo kann eine Diversity-Kompetenz im beruflichen Alltag eingesetzt werden?

Ein konstruktiver und professioneller Umgang mit der gewachsenen Vielfalt im eigenen Team, in der Belegschaft oder im Kontakt und Handeln mit vielfältigen Bürger*innen oder Kund*innen kann in vielen verschiedenen Bereichen wertvoll sein. Einige Beispiele:

Teamzusammenarbeit & Personaleinsatz:

- Beim Einsatz von Teammitgliedern bzw. Beschäftigten können unterschiedliche Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen anerkannt, wertgeschätzt und gefördert werden, so dass eine Kultur der Zusammenarbeit entsteht, die offen ist für neue Wege und Ideen. Eigene Prägungen, Vorannahmen und Sichtweisen können kritisch reflektiert werden.

- Teams können bewusst so zusammengestellt werden, dass sie entsprechend der Aufgaben effektiv und effizient arbeiten können, z.B. nach den persönlichen Eigenschaften (wie kreativ/systematisch strukturiert, Lebensalter etc.) und innovativere oder bedarfsgerechtere Problemlösungen, Angebote und Produkte entwickeln können.
- Vielfältige Kenntnisse (z.B. neue Ideen, Sprachkenntnisse) und Erfahrungen der Teammitglieder bzw. Beschäftigten (z.B. Erfahrungswissen oder Wissen über Situationen und Bedarfe bestimmter gesellschaftlicher Gruppen) können besser genutzt werden.

Arbeitsorganisation:

- Bei der Arbeitsplanung können unterschiedliche Lebenslagen (z.B. Kitaabholung, Pflege Angehöriger, lange Anfahrtswege von Pendler*innen) nach Möglichkeit berücksichtigt werden und flexible Lösungen (z.B. Homeoffice, mobiles Arbeiten, Arbeitszeitmodelle) gesucht werden.
- Bei Diskriminierungsbeschwerden von Mitarbeitenden kann diskriminierungssensibel reagiert und Verantwortung übernommen werden sowie entsprechende Maßnahmen (z.B. persönliche Gespräche mit Betroffenen, Organisation einer Mediation oder Einbezug der AGG-Beschwerdestelle) eingeleitet werden.

Interne & externe Kommunikation:

- Eine wertschätzende Kommunikation, die auf wechselseitiger Anerkennung und Respekt basiert, kann zum zentralen Bestandteil der Grundlagen der Teamzusammenarbeit gemacht werden.
- Die eigene Website und Öffentlichkeitsarbeit kann barrierefrei gestaltet und adressatengerecht ausgerichtet werden.
- Es kann besser auf eine vielfaltssensible Sprache und Bilderwelten geachtet werden (z.B. Stereotypen vermeiden, unterschiedliche Kommunikationsverständnisse bedenken, gesellschaftliche Vielfalt in Bildern authentisch abbilden).

Dienstleistungen, Produkte und Angebote:

- Geplante Maßnahmen können vorab auf ihre möglichen positiven oder negativen Auswirkungen für verschiedene Gruppen hin überprüft werden (Diversity-Folgenabschätzung).
- Bei der Planung von Dienstleistungen, Produkten und Angeboten kann reflektiert werden, wie verschiedene Zielgruppen passgenauer erreicht werden können.

Personalgewinnung:

- Ggf. vorhandene unbewusste Barrieren („unconscious bias“) für verschiedene Zielgruppen im Einstellungsverfahren können besser erkannt und abgebaut werden.

- Das Personalmarketing kann vielfaltssensibler ausgerichtet werden, um verschiedene Zielgruppen besser zu erreichen (z.B. durch diverse Bilderwelten, Diversity-Zusatz bei Stellenanzeigen oder vielfältige Kommunikationskanäle).

Welche Vorteile sind mit einer Vielfaltskompetenz verbunden?

Mit vielfaltskompetenten Mitarbeitenden und Teams sind für Verwaltungen, Unternehmen und Organisationen eine ganze Reihe von Vorteilen verbunden:



Wie kann eine Vielfaltskompetenz erworben werden?

Eine Vielfaltskompetenz kann im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in entsprechenden Workshops und Trainings erworben werden.

Weitere Infos [hier](#).

Texte z.T. leicht verändert entnommen aus Andreas Merx: INQA-Check „Vielfaltskompetente Verwaltung“ im Auftrag der Offensive Mittelstand (Hrsg.) (2019): www.inqa-check-vielfalt-verwaltung.de

Grafiken: IQ Fachstelle IKA (VIA Bayern e.V.)