

Was ist eigentlich Vielfaltskompetenz?

Vielfaltskompetenz 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.



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

Zu einer Vielfaltskompetenz 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)

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