

**Katharina Lang, Projektreferentin Diversity im Fachbereich Grundsatzfragen und Bundesmodellprojekte beim Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) Deutschland e.V. stellt sich im Interview mit dem Verein Migration und Arbeitswelt e.V. Fragen zum Thema Diversity.**

19. September 2022, veröffentlicht bei <https://migration-arbeitswelt.de/oeffentlichkeitsarbeit/>

*Das Thema Diversity ist für den ASB nicht neu. Sie haben bereits 2010 die Charta für Vielfalt unterschrieben und 2018 einen umfassenden und bundesweiten Diversity-Prozess im Arbeiter-Samariter-Bund beschlossen. Warum ist das Thema „Vielfalt gestalten“ für die Hilfs- und Wohlfahrtsorganisation wichtig?*

Der ASB fühlt sich einem Menschenbild und einer Konvention verpflichtet, die geprägt sind von den humanistischen Idealen der Mitmenschlichkeit und Anerkennung der gesellschaftlichen Vielfalt mit all ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Diesem Selbstverständnis nach betrachten wir Vielfalt als Wert an sich. Gleichzeitig sieht der ASB in der Gestaltung von Vielfalt die Chance und Bereicherung für eine zukunftsweisende Organisationsentwicklung. Das betrifft die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kund\*innen, Kooperationspartner\*innen, die Vielfalt unserer Mitarbeiter\*innen sowie die Anerkennung und Förderung ihrer vielfältigen Potenziale - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Wir sind überzeugt davon, dass gelebte Vielfalt und die Wertschätzung dieser eine positive Auswirkung auf unser gesellschaftliches und soziales Zusammenleben in Deutschland hat.

*Was sind ihre Ziele und was motiviert Sie dazu, das Thema Diversity auf die Agenda zu setzen?*

Vielfalt zu leben hat beim ASB eine lange Tradition. Eine der Kernmotivationen für eine diversitätssensible Organisationskultur findet sich bereits im Leitbild des ASB wieder. Darüber hinaus haben der demografische Wandel, Flucht und Migration sowie die Tendenz zur individualisierten Lebensgestaltung eine intensivere Beschäftigung mit Diversity notwendig gemacht.

In der Förderung von Vielfalt sieht der ASB zum einen die Chance, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zum anderen sieht der ASB in den Erfahrungen, dem Wissen und der Kreativität einer vielfältigen Belegschaft auch ein hohes (Innovations-)Potenzial und damit die Grundlage für dessen langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Ein Ziel ist es daher, eine vielfaltssensible Praxis auf allen Organisations- und Führungsebenen unseres Verbandes zu etablieren, um ein inklusives, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle gleichermaßen beteiligt und wertgeschätzt werden.

Doch nicht nur auf personeller Ebene sollte Vielfalt gefördert werden. Diversity ist als Querschnittsthema auch in anderen Bereichen mitzudenken, sei es bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen, im Bereich Compliance oder in der Außendarstellung des ASB. Wir streben an, Vielfalt auf allen Ebenen strukturell und nachhaltig zu verankern.

*Was sind für Sie die wichtigsten Schlüsselaspekte für eine erfolgreiche Diversity-Strategie?*

Wir betrachten Diversity nicht als Selbstzweck, sondern richten unsere Diversity-Strategie am beruflichen Alltag der unterschiedlichen Dienstleistungsbereiche des ASB aus: Was kann die Berücksichtigung von Vielfalt für die Gewinnung von Mitarbeiter\*innen in der Pflege, was Diversity Management in der Kinder- und Jugendhilfe oder im Bevölkerungsschutz leisten? Das sind zentrale Fragen, die wir uns bei der Entwicklung von Diversity-Maßnahmen stellen.

Zudem sehen wir die kontinuierliche Sensibilisierung aller unserer Mitarbeitenden durch gezielte Bildungsangebote und -materialien als elementar an. Dadurch schaffen wir ein Bewusstsein für Vielfalt als Basis für eine diversitätssensible Organisationskultur. Ein weiterer Schlüsselaspekt ist es, diese Haltung nicht nur intern zu etablieren, sondern auch nach außen zu zeigen und unsere Offenheit für Vielfalt auf unseren Kommunikationskanälen sichtbar zu machen.

*Wie konnten wir, die Migrant\*innenorganisation MA.i e.V., Sie auf dem Weg zu mehr Vielfalt unterstützen? Welches Angebot haben Sie in Anspruch genommen und wie beurteilen Sie die Dienstleistung?*

Unser verbandseigenes ASB-Bildungswerk hat das Seminar „Managing Diversity in sozialen Organisationen“ angeboten, welches von Kolleg\*innen des MA.i e.V. durchgeführt wurde. Neben einer Sensibilisierung für das Thema Diversity wurden hier konkrete Instrumente genannt, wie sich Diversity Management praktisch umsetzen lässt. Das war sehr hilfreich für uns. Auf diesem Hintergrund ist auch die Idee für unseren Diversity Guide entstanden. Bei der Erstellung stand uns der Verein MA.i mit seinem reichen Erfahrungsschatz beratend zur Seite. Er hat die Perspektiven unterschiedlichster Organisationen von Augen und konnte uns auch bezüglich der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen mit hilfreichen Informationen unterstützen.

Der ASB Diversity Guide bietet neben einer Einführung in das Thema Diversity einen Vielfalts-Check, mit dem die verschiedenen Gliederungsbereiche des ASB ihren Handlungsbedarf an Diversity-Aktivitäten überprüfen können. Darauf aufbauend beinhaltet der Guide einen Werkzeugkasten, angereichert mit einer Auswahl konkreter Handlungsempfehlungen, die wir aus der Welt des Diversity Managements zusammengestellt haben. Mit dem Guide wollen wir haupt- und ehrenamtliche Führungskräfte, Fachkräfte und Diversity-Beauftragte für das Thema begeistern und darüber hinaus Hilfestellung bei der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen bieten. Aus diesem Grund planen wir derzeit auch ein Beratungsangebot, mit dem wir, orientiert am Diversity Guide, einen individuellen Handlungsplan für unsere regionalen Verbände entwickeln wollen.

*Wie würde Ihre Empfehlung für andere Organisationen, die das Thema Diversity etablieren wollen, lauten?*

Diversity sollte nicht als Selbstzweck, sondern immer im Kontext der alltäglichen beruflichen Praxis und dem Nutzen für die Praxis betrachtet werden. Vielfalt ist ein Querschnittsthema und ragt in alle Bereiche hinein – das ist von Vorteil. Allerdings sollten wir uns bewusst darüber sein, dass das Thema bei den tagtäglichen Herausforderungen unserer Dienste und Einrichtungen nicht unbedingt im Fokus steht. Hier braucht es einen langen Atem und das kontinuierliche Kommunizieren sowie das Aufzeigen von Chancen und Best-Practices, um möglichst viele Beteiligte auf diesem Weg mitzunehmen. Zweifel oder Widerstände gehören dazu. Diese anzuhören und in den weiteren Prozess einzubeziehen kann auf dem Weg in eine vielfaltssensible Organisationskultur sehr hilfreich sein.