



## DEUTSCHER DIVERSITY-TAG 2023

Abbildung: (15.05.2023) <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/deutscher-diversity-tag/>

### WAS HAT DIVERSITY MIT UNS ZU TUN?

23. MAI 2023

Ein kurzer Blick auf das Landeskrankenhaus AÖR mit acht Krankenhäusern, einem Medizinischen Versorgungszentrum, 12 Fachgebieten für die Zielgruppen Erwachsene, Kinder- und Jugendliche und Senioren und Seniorinnen macht die organisationale Diversität deutlich. Gehen wir in diese Einrichtungen, vereint das Landeskrankenhaus mit Blick auf die Beschäftigten verschiedene Fach- und Aufgabengebiete, Berufsgruppen, Altersbereiche, Menschen mit und ohne Elternschaft, Menschen die ihren Bildungsweg u.a. in Deutschland in erster oder zweiter Generation, Vietnam und Brasilien, vor einem, 10,15 oder 20 Jahren, auf dem ersten oder zweiten Bildungsweg erfolgreich absolviert haben. Diversität ist also ein Teil von uns und wir sind ein Teil der Diversität.

Der Umgang mit Vielfalt in einer Einheit ist sowohl herausfordernd als auch wunderbar, das zeigt sich in vielen

Bereichen im beruflichen Kontext u.a. bei der täglichen Umsetzung von schriftlicher Kommunikation, die verständlich und lesbar und gleichzeitig fair und möglichst die adressiert, die adressiert werden sollen. Manchmal erscheint die Umsetzung dieser Herausforderung dem Versuch der Quadratur eines Kreises, sie erfordert Auseinandersetzung, Perspektivwechsel, Lösungsideen, Empathie und Kreativität.

Dieser Herausforderung haben sich die Mitarbeiterinnen der Sekretariate der Rheinhessen-Fachklinik im Rahmen des Diversity Day 2021 gestellt und ein gemeinsames Vorgehen entwickelt. Heute, zwei Jahre später treffen wir uns in ähnlicher Konstellation wieder und diskutieren mit Blick auf den Diversity Day in einem Workshop gemeinsam wie sich Diversity in ihrem beruflichen Alltag zeigt.

## WIE ERLEBEN SIE DIVERSITÄT IN IHREM BERUFLICHEN ALLTAG?

### Erkenntnisse eines Workshops zur gelebten Diversität mit den Mitarbeiter:innen einiger Sekretariate der Rheinhessen-Fachklinik Alzey

„Da kommt der/die Chefärzt:in, der/die Geschäftsmann/-frau, der/die Patient:in/Bewohner:in, Kollegen und Kolleginnen und die Praktikant:innen“. Die täglichen Begegnungen in den Sekretariaten, sowohl am Tresen, als auch per Email und Telefon sind viele und vielfältig. Das Auftreten, die Wortwahl, die Sichtweisen, die Bedürfnisse und Anliegen unterscheiden sich bei jeder Person. „Man braucht eine gewisse Empathie“ und die Fähigkeit „sich mal in das Gegenüber hineinzuversetzen“, der Perspektivwechsel hilft im Umgang mit der Unterschiedlichkeit und dem bessern Verstehen der Kollegen und Kolleginnen.

„Wir sind alle speziell und das fängt bei mir selbst an“, alle wünschen sich Akzeptanz. Dies ist eine so wertvolle Erkenntnis, da wir uns damit auch als unterschiedlich für den/die jeweils Andere:n erkennen und auf dessen/deren Toleranz zählen möchten.

„Manchmal kommt man auch an seine Grenzen“, „wie möchte jemand jetzt angesprochen oder angeschrieben werden, man will ja niemanden verletzen“. Sofern wir uns unsicher im Umgang mit anderen fühlen „ist es

wichtig offen damit umzugehen und es anzusprechen“ und nicht dieser Herausforderung entfliehen zu wollen und auf Distanz zu gehen.

Wir sind ein toller Arbeitgeber und es wird versucht, flexibel auf die Wünsche und Bedarfe unserer Beschäftigten einzugehen: Dienstplangestaltung, Sonderurlaub, Elternzeit, Sabbatical und vieles Mehr wird versucht zu ermöglichen und das ohne Unterscheidung, bei jedem/jeder Mitarbeiter:in“. „Gemeinsam wird versucht passende Lösung zu finden“ „Private Umstände werden gehört und wenn möglich berücksichtigt“. Als Beispiel dient die Krankenpflegeschule, in der unsere Auszubildenden, auch bei nicht beruflichen, sondern persönlichen Herausforderungen,“ ein Angebot gemacht und nicht weggeschaut wird“.

Diese oft unbewusste tägliche Vielfaltsarbeit ist gelebte Diversität und keine theoretische oder politische Programmatik und „das wurde (uns) in diesem Workshop erst wieder richtig bewusst“.

### „WIR SIND ALLE SPEZIELL!“



v. l. : Ulrike Dick, Nicole Schön;  
Silvia Härtel, Ramona Wieruch,  
Maria Andreacchi (RMA),  
Ulrike Schrauth, Ute Reinhold

## WEITERE INFORMATIONEN

### Die sieben Dimensionen von Vielfalt

„Sie wollen tiefer in die Materie eintauchen? Dann sollten Sie die sieben Vielfaltsdimensionen kennen. Wir nennen Sie auch Diversity-Dimensionen. Hier stellen wir Ihnen diese kurz vor. Die Idee des Modells ist es, Vielfalt in Ihrer Organisation greifbarer zu machen. Sie sehen außerdem, dass Vielfalt im wahrsten Sinne des Wortes ganz schön viele Aspekte umfasst.“

Im Zentrum dieses mehrschichtigen Modells steht die Persönlichkeit. Unmittelbar im Kreis um die Persönlichkeit herum sind die nahezu unveränderbaren Eigenschaften einer Person angeordnet. Diese haben den größten Einfluss auf Ein- oder Ausgrenzung. Wir nennen die Bestandteile dieses inneren Kreises die sieben Diversity-Kern-Dimensionen. Nach außen hin folgen



die äußere sowie die „organisationale“ Kreisebene. Je weiter eine Eigenschaft vom Kern des Modells entfernt ist, desto flexibler und wandelbarer ist sie. Dies spielt jedoch für den Wert der Dimension keine Rolle. Jede ist genauso wichtig wie die andere.

Die Charta der Vielfalt steht für einen Umgang mit Vielfalt, der alle Dimensionen gleichermaßen einbindet. Wir nennen ihn ganzheitlicher Ansatz.“

Quelle: (Stand 15.05.2023)  
<https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/>

Abbildung: frei nach Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“

### EINE KLEINE IDEE...



„Das kann man ja so sehen, aber ...“. Dieses kleine Wörtchen „aber“ kann in der Kommunikation durchaus groß und relevant werden. „Aber“ drückt implizit eine Be- und/oder Abwertung aus. Sichtweisen oder Meinungen werden dadurch in Frage gestellt und durch eine andere zu ersetzen

versucht. Sichtweisen und Meinungen sind jedoch niemals objektiv, sondern subjektiv und damit existieren notwendigerweise mehrere Sichtweisen zu gleich.

Fühlen Sie sich eingeladen, zukünftig ab und an das Wörtchen „aber“ durch „zugleich“ oder auch „und“ zu ersetzen und wahrzunehmen, ob dies zu etwas mehr Vielfalt beiträgt.

Quelle: MiniMaxInterventionen. 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung. Manfred Prior, Carl-Auer Verlag, Heidelberg 2009

### POTCAST-TIPP



Link: <https://perspektivwechsel.podigee.io/>