

Stephan Dirschl

Diversity geht weiter – Gerade in Zeiten großer Veränderungen brauchen wir Vielfalt

Das Coronavirus hat weltweit große Teile der Gesellschaft und Wirtschaft vor sehr große Herausforderungen gestellt. Mit einschneidenden Maßnahmen treten Regierungen dieser Krise entgegen. Gewohnte Abläufe und Fristen, die vorher geregelt waren und Sicherheit gaben, stehen nun in Frage. Die Berufswelt ordnet sich in der Krise neu. Manche Arbeitnehmer_innen müssen sich auf neue Arbeitsmodelle, wie HomeOffices oder Kurzarbeit einstellen. Arbeitnehmer_innen systemrelevanter Berufe sind hohen Anstrengungen ausgesetzt, um ihre Tätigkeit weiterhin erfüllen zu können.

Doch besonders im privaten Alltag spürt jede_r die Auswirkungen, denn es geht darum Leben zu schützen und dafür sind wir alle gezwungen, unseren Alltag drastisch einzuschränken. Statt pulsierendem Leben, bestimmen deutlich leerere Straßen das Bild jeder Stadt.

Gemeinschaft halten und auf unsere Liebsten achten bedeutet auf einmal online zu sein oder das Telefon in die Hand zu nehmen.

Aber betrachten wir das Wort Krise in seinen griechischen Wurzeln, kann es auch als Wendepunkt einer Entwicklung oder Entscheidungssituation verstanden werden. Und auf einmal klingt es fast wie eine Einladung sich bewusst für Veränderung zu entscheiden, diese einzufordern aber auch aktiv mitzugestalten.

Belastbarkeit und Innovation braucht Vielfalt

Wie können wir die Lebens- und Arbeitswelt auf innovative Weise organisieren, um den gegenwärtigen und zukünftigen Rahmenbedingungen gerecht zu werden?

Eine Möglichkeit wäre gerade jetzt auf Diversity-Management und New Work zu setzen. Belastbarkeit braucht Vielfalt. Wo viele Blickwinkel wie auch Lösungsansätze zusammenkommen, entsteht Innovation.

Diversity ist eben mehr als Frau und Mann oder das Management von Minderheiten, es ist ein kreatives Neudenken bestehender Vorstellungen und der Tausch starrer, unflexibler Strukturen gegen ein Mehr an Offenheit.

Dabei laufen die Veränderungen bereits auf Hochtouren und es liegt an uns diesen Wandel als Chance zu begreifen. Denn die Mittel und Wege, die uns jetzt zu Gute kommen, können auf lange Sicht genau die Veränderung darstellen, die wir brauchen, um ein inklusives und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Zum Beispiel durften wir in den vergangenen Wochen eine massive Beschleunigung der Digitalisierung innerhalb der Arbeitswelt aber auch im privaten Alltag erleben. Das erweiterte Bewusstsein für digitale Lösungen könnte zukunftsgerichtet mehr Menschengruppen den Zugang in die Arbeitswelt ermöglichen. Darunter Menschen mit Behinderung, für die ein Ortswechsel häufig mit mehr Fragen verbunden ist als der Wahl effizientester Reiserouten. Zudem können neue Talente angezogen werden, die sonst auf Heimarbeit oder flexible Arbeitszeiten angewiesen sind, etwa weil sie Kinder zu betreuen haben oder ein Familienmitglied pflegen.

Und trotzdem hat auch die Digitalisierung ihre Grenzen, denn viele relevante Berufsbilder liegen trotz der geschaffenen Möglichkeiten still und viele sorgen sich um ihre Einkünfte, Ihre Arbeitsplätze, ihren Lebensunterhalt und hoffen natürlich auf ein baldiges Ende der Krise.

Diversity als Schlüssel zur Menschlichkeit

Diversity-Kompetenz bedeutet aber genauso eine solidarische Haltung zu wahren und die eigenen Privilegien im Arbeits- aber auch privaten Alltag zu überdenken. Wir alle sind unterschiedlich betroffen und diese Differenziertheit gilt es nun zu erkennen. Wir sollten uns fragen, auf welche Ressourcen kann ich zurückgreifen, die andere evtl. benötigen und wie kann ich privat aber auch als Unternehmer_in diese zur Verfügung stellen? Diese aktive Teilnahme lässt uns gesellschaftlich zusammenwachsen, denn uns wird bewusst, dass das Wohl jeder_jedes Einzelnen vom Wohl des Gesamten abhängt. Einige Institutionen, Unternehmen aber auch Zusammenschlüsse von Freiberufler_innen und Individuen sorgen aktuell mit Ideenreichtum und unterschiedlichen Initiativen für mehr Menschlichkeit. Sie nutzen diese aufgezwungene Entschleunigung dafür anzupacken und gewinnen damit die Erkenntnis wie vielseitig ihr Beitrag innerhalb der Gesellschaft sein kann.

Der Deutsche Diversity-Tag findet auf digitalen Wegen statt

Einige Initiativen wurden von Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt als Aktion zum 8. Deutschen Diversity-Tag angemeldet. Und viele setzten gerade jetzt in Zeiten großer Veränderungen auf Diversity, auch die Vorteile vielfältiger Teams. Angemeldete Aktionen werden verschoben oder in ein digitales Format übertragen. Diversity goes on. Ein Grund, warum wir den DDT am 26. Mai 2020 nun auf digitalen Wegen weiter stattfinden lassen.

Damit wollen wir die Möglichkeit schaffen, gemeinsam in Zeiten der Unsicherheit, für ein starkes inklusives Miteinander zu stehen. Wir haben bereits viele Online-Aktionsempfehlungen zum Nachgestalten auf unserer [Webseite](#) gestellt. Und in den nächsten Wochen werden wir weitere Online-Guides veröffentlichen, die Interessent_innen bei der Verwirklichung ihrer Aktionsideen Unterstützung bieten.

Digitale Aktionsideen

Aktionsteilnehmer_innen denken ihre Initiativen auf kreativem Wege um und passen sie der herausfordernden Situation an: So wird das IQ-Netzwerk Sachsen-Anhalt am DDT ein Statement veröffentlichen und verweist schon jetzt auf seine Social Media Kanäle.

Die Leuphana Universität Lüneburg lädt zu einer öffentlichen Streamingkonferenz aus dem Seminar »Diversität & Alterität« ein. Hier wird ein interaktiver Austausch zur Frage: »Digitalisierung vs. Diversität?« stattfinden und Interessierte sind eingeladen sich über einen Link auf der [Webseite](#) einzuloggen.

Die KfW-Bankengruppe gibt bei ihrer Aktion »Vielfalt entdecken« ein Update und denkt die geplanten Workshops, Quizaktionen und Entdeckermärkte auf ein Onlineformat um. Hier werden Mitarbeiter_innen eingeladen die verschiedenen Dimensionen der Vielfalt tiefer zu erkunden.

Wiederum entwickeln Kolleg_innen von unserem Mitgliedsunternehmen Volkswagen, trotz der aktuellen Lage, gemeinsam einen Kurzfilm aus dem Homeoffice. Die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Arbeitszufriedenheit sollen weiterhin die Anerkennung von Vielfalt im Arbeitsalltag schärfen. Der Film erscheint am 26. Mai auf den Startbildschirmen aller Mitarbeitenden unter dem #FlaggefürVielfalt.

Der Charta der Vielfalt e.V. denkt um

Auch wir arbeiten auf Hochtouren an digitalen Lösungen für unsere geplanten Projekte. Darunter das Wirtschaftsforum Vielfalt als auch die Konferenz Diversity 2020. Diesbezügliche Updates teilen wir in naher Zukunft über unsere Webpage, unsere Social Media-Kanäle und den Newsletter mit. Denn wir sind überzeugt, dass es sich lohnt, gerade jetzt gemeinsam zu kämpfen und der Krise mit Vielfalt wie auch Solidarität zu trotzen.

Autor

***Stephan Dirschl** ist Pressesprecher des Charta der Vielfalt e. V. und verantwortet darüber hinaus den Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Er begleitet als Diversity-Experte Projekte wie die Konferenz DIVERSITY, den Deutschen Diversity-Tag und die Publikationen inhaltlich. Er vertritt den Verein auf EU-Ebene.*

Kontakt: stephan.dirschl@charta-der-vielfalt.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de