

Thesen zu „Bunt ist cool - oder?“

Eden Iyob

1. Es ist an der Zeit bunt zu werden.

Es ist an der Zeit bunt zu werden, weil auch die Klienten /-innen (Kinder, Familien, Auszubildende /-innen, Studierende usw.) bunt sind und man mit dem Zahn der Zeit gehen muss, um in einer Welt zu leben, in welcher Missinterpretationen keinen Platz haben.

2. Das Bunt Sein ist an die Herkunft geknüpft.

Bunt sein ist nicht nur an Nationalitäten geknüpft, auch Teamkolleg*innen aus Deutschland sind bunt, z.B. Ost-West-Gefälle oder Nord-Süd-Gefälle (Moin-moin oder grüß Gott), welches die Vielfalt aufzeigt, was sich auch in unserer Gesellschaft widerspiegelt.

3. Es ist in Ordnung, dass wir verschieden sind.

Bunt bedeutet auch, dass ich vom Gegenüber nichts weiß. Ich akzeptiere, dass manches für mich unklar bleibt. Es ist in Ordnung, dass wir verschieden sind.

Das Akzeptieren der Unwissenheit trägt zum „Bunt-Sein“ hinzu, da man so das Gegenüber toleriert und wertschätzt. Dies fordert eine hohe Bereitschaft am Lernen und Dazulernen, da das Folgen eines Gespräches mit einer aus einem anderen Kulturkreis stammenden Person missinterpretiert werden kann.

4. Bunt bedeutet, im Dialog zu sein und zu bleiben.

Der Prozess des „Fragestellens“ ist essenziell und lässt keinen Raum für Spekulationen offen. Nichtsdestotrotz bleiben nicht nachvollziehbare Aussagen, die man aber aufgrund der Vielfalt akzeptieren muss. Bücher ersetzen den Dialog nicht! Wichtig ist, mit dem Gegenüber in den Kontakt zu gehen und das Gespräch zu suchen, da man durch das Lesen von Fachbüchern dergleichen einen Stereotyp erfährt, welcher nicht auf alle zutrifft. Somit muss man auf jeden individuellen Charakter und Person eingehen, um Genaueres zu erfahren. Wichtig dabei ist auch, dass bei diesen Prozessen von Trägerseite die Zeit und externe Berater gestellt werden.

5. Bunt ist eine Bereicherung in jeglicher Hinsicht.

Das Einbringen von verschiedenen Schwerpunkten, Arbeitsweisen und Erfahrungen stärkt das Gruppenkollektiv und bietet einen lebendigen Austausch im Team. Das Zelebrieren von verschiedenen religiösen und kulturellen Festen bietet dem Personal eine Auswahlmöglichkeit, was neue Erfahrungen hervorbringt und den Aspekt der Vielfalt in den Vordergrund rücken lässt. So entstehen möglicherweise andere neue Lösungsstrategien für Herausforderungen.

6. Die Herausforderung ist, aus der Buntheit gemeinsam Handlungsschritte zu erarbeiten.

Die größte Herausforderung stellt sich der Führungskraft, weil diese alles unter einen Hut bringen muss. Daher ist es sehr wichtig, Schulungen in Diversitätsmanagement anzubieten. Unterstützung und Begleitung sollte durch eine Fachberatung gewährleistet werden, damit die Bürde des Entscheidens nicht auf einer Person liegt und Irritierungen im Vorfeld geklärt werden können. Trotzdem braucht das Personal Maßnahmen und Zeit zur Teambildung. Die Haltung der Führungskraft ist der Indikator für das Gelingen.

FAZIT:

Der These „Bunt ist cool“ stimme ich voll und ganz zu, da die oben genannten Argumente verdeutlichen, dass der Arbeitsplatz durch Vielfalt sich verbessert und für die Zielgruppe eine große Bereicherung darstellt.