# Positionspapier Diversität „Wir hb(en) Vielfalt.“

## Haltung zeigen, Diskriminierungen entgegenwirken!

Autor*innen: Abdelsamad Jasmin, Schöll Katharina

im Auftrag des HB-Kulturteams




### Kurzfassung

Das Positionspapier „Diversität“ unterstreicht die strategische Bedeutung von Diversität und Inklusion im Haus der Barmherzigkeit. Es betont die Verantwortung, Vielfalt als Bereicherung zu verstehen und durch gezielte Maßnahmen eine inklusive Organisationskultur zu etablieren.

### Hauptziele des Positionspapiers

- Förderung von Diversitätskompetenz durch Bildungsmaßnahmen
- Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes
- Schaffung von Reflexions- und Erfahrungsräumen für Mitarbeiter*innen, Bewohner*innen und Kund*innen
- Schaffung und Stärkung von Strukturen, die Inklusion und Diversität unterstützen

Diversität wird im HB als zentrale Stärke verstanden, die das tägliche Handeln und die professionelle Betreuung und Pflege prägt. Inklusion und der Abbau von Diskriminierung stehen im Vordergrund. Diese Haltung ist nicht nur gesellschaftlich relevant, sondern trägt auch zur nachhaltigen Stärkung der Organisation bei.

Das Positionspapier fordert die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Förderung eines wertschätzenden und inklusiven Arbeitsumfeldes. Dies soll durch die Etablierung von Bildungsangeboten und die Reflexion bestehender Strukturen hinsichtlich unbewusster Privilegien und Barrieren erreicht werden.

Zusammenfassend versteht das HB-Diversität als Fach- und Kernkompetenz, die unsere Organisation zukunftsfähig und resilient macht. Die Werte Verantwortung, Nachhaltigkeit und Respekt bilden die Grundlage dieser strategischen Ausrichtung.

# Dimensionen der Diversität

Vielfältige Identitäten, Lebensentwürfe und Lebenswelten prägen unsere Gesellschaft. Entsprechend unserem Leitbild ermöglichen wir im HB unseren Bewohner*innen und Kund*innen ein selbstbestimmtes und individuelles Leben. Unsere Werte leben wir in allen Begegnungen. Dimensionen wie Alter, Geschlecht, Nationalität, Ethnizität, Religion, Weltanschauung, sozialer Status, Behinderung oder sexuelle Orientierung bestimmen wesentlich die Chancen und Teilhabemöglichkeiten von Menschen.

Um die unterschiedlichen Dimensionen der Vielfalt und deren Einfluss auf die Organisation zu verdeutlichen, zeigt das folgende Dimensionsrad[1] eine Übersicht der verschiedenen Diversitätskategorien. Dieses Modell kategorisiert Diversität in innere, äußere und organisationale Dimensionen, die das persönliche und berufliche Umfeld von Individuen prägen. Das Modell hilft, ein tieferes Verständnis für die zahlreichen Facetten der Diversität zu entwickeln und zeigen, wie diese Faktoren unser tägliches Handeln als Gesellschaft beeinflussen.




*Abbildung 1: Vier Dimensionen der Diversität, basierend auf dem Modell von Gardenswartz & Rowe (1998), angepasst durch die Charta der Vielfalt e.V. (2017), modifiziert durch HB, Abdelsamad J. & Schöll K. (2024)*

[1] Weiterführende Informationen zur Anpassung des Modells von Gardenswartz & Rowe (1998) durch die Charta der Vielfalt und deren Einsatz in Organisationen finden sich unter https://www.charta-der-vielfalt.de/.

Aufbauend auf dem HB-Leitbild bildet dieses Positionspapier die Grundlage für eine Haltung in unserer Organisation, die von Verantwortung, Nachhaltigkeit und Respekt geprägt ist. Im HB werden die Dimensionen der Vielfalt als individuelle und kollektive Stärke betrachtet. Gemeinsam nutzen wir diese für unsere Organisationskultur und stellen dadurch eine professionelle Betreuung, Pflege und Versorgung unserer Bewohner*innen und Kund*innen sowie einen sicheren Arbeitsplatz für die Mitarbeitenden sicher.

Diese Haltung schafft die Grundlage für konkrete Maßnahmen, die das Haus der Barmherzigkeit nachhaltig stärken.

## Vorteile von Diversitätsmaßnahmen

- Höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden[2]
- Unterstützung von Personalgewinnung und Personalbindung[3]
- Höhere psychologische Sicherheit[4] sowie
- Verbesserte Gesundheit der Mitarbeitenden, Bewohner*innen und Kund*innen[5].



Ein inklusives Umfeld fördert das Wohlbefinden aller Menschen im HB und reduziert Belastungen im Arbeitsalltag.

## Dimensionen der Diversität im HB

Im Mittelpunkt stehen in erster Linie die Mitarbeitenden und ihre Gesundheit. Dies wirkt sich auch auf unsere Bewohner*innen und Kund*innen aus. Alle Aspekte werden individuell betrachtet und behandelt.

Diversität im HB beschreibt ein Bewusstsein für Gemeinsamkeit, Verschiedenheit, Anerkennung und Wertschätzung. Vielfalt wird im HB als Normalität und Bereicherung verstanden. Diversitätsbewusster Umgang bedeutet daher, Diskriminierungen zu vermeiden und ihnen durch konkrete strategische Maßnahmen aktiv entgegenzuwirken.

Die folgende Abbildung zeigt die verschiedenen Diversitätskategorien, die im HB im Mittelpunkt stehen: Alter/Generation, Geschlecht/sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft/Nationalität, Religion/Weltanschauung, sozioökonomischer Status und Behinderung(en).

[2] Kundi et al., 2021
[3] Rabl et al., 2020
[4] Kotzé & Massyn, 2019
[5] Saad, 2022




*Abbildung 2: Diversitätsdimensionen HB, Abdelsamad J. & Schöll K. (2024)*

## Ziele im HB

Das HB unterstützt Inklusion und reflektiert deren Strukturen. Inklusion beschreibt, wie wir als Teil der Gesellschaft leben wollen: in einem Miteinander, in dem kein Mensch ausgegrenzt wird. Alle Menschen sind anerkannter Teil der Gesellschaft. Das HB strebt eine hohe Diversitätskompetenz an, was auch eine regelmäßige Reflexion und Anpassung der Prozesse bedeutet.

Als Arbeitgeber hinterfragt das HB kritisch (un-)bewusste Privilegien und deren Auswirkungen auf Strukturen. Rechtlich steht das HB gegenüber Mitarbeitenden, Bewohner*innen und Kund*innen in der Verantwortung, Zugangsbarrieren zu erkennen, abzubauen und sorgsam mit Vielfalt umzugehen.[6]

Ein wichtiges Ziel ist es, als lernende Organisation diversitätskompetent zu werden. Das HB setzt Maßnahmen, die gelebte Vielfalt anerkennen und Reflexionsräume eröffnen. Diversität wird im HB als Fach- und Kernkompetenz verstanden. Diskriminierungen von Mitarbeitenden und Bewohner*innen wird durch verantwortungsvolles Handeln vorgebeugt. Das HB trägt aktiv zum Abbau von

[6] ASchG § 12 - Arbeitsschutzgesetz, AnDG § 1 - Antidiskriminierungsgesetz, Artikel 21 EU – Charta der Grundrechte

Diskriminierung bei, unterstützt dieses gesellschaftliche Anliegen. Die Organisation trägt diese Haltung nach außen und lebt sie im täglichen Miteinander.

Das HB ist bestrebt, individuelle Entfaltungsmöglichkeiten zu schaffen, Wissensvermittlung anzubieten, Barrieren abzubauen, Verständnis und Sensibilisierung zu fördern. Das HB positioniert sich als familienfreundliche Organisation, legt Wert auf faire Entlohnung und fördert die Inklusion der Mitarbeitenden durch verschiedene Angebote.

Unsere Ziele

- Förderung der Diversitätskompetenz durch gezielte Bildungsmaßnahmen
- Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds
- Etablierung von Reflexions- und Erfahrungsräumen für Mitarbeitende, Bewohner*innen, Kund*innen
- Schaffung und Stärkung von Strukturen zur Unterstützung von Inklusion und Vielfalt im HB

## Fazit

Dieses Positionspapier unterstreicht die strategische Bedeutung von Diversität und Inklusion im HB. Als Organisation, die Verantwortung, Nachhaltigkeit und Respekt in den Mittelpunkt stellt, setzen wir konkrete Maßnahmen, um Diversität zu fördern und Diskriminierungen aktiv entgegenzuwirken. Durch die Etablierung diversitätssensibler Strukturen und gezielte Bildungsangebote wollen wir ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Menschen – Mitarbeitende, Bewohner*innen und Kund*innen – wertgeschätzt und eingebunden fühlen. Das HB versteht Diversität nicht nur als gesellschaftliche Herausforderung, sondern auch als eine Kernkompetenz, die unsere Organisation nachhaltig stärkt und zukunftsfähig macht.

**Quellen und weiterführende Literatur**


- Leitbild HB
- UN-Sustainable Development Goals 2015-2030
- UN-Behindertenrechtskonvention, 2008
- Charta der Vielfalt
- ASchG § 12
- AnDG § 1
- Artikel 21 EU
- Kotzé, M., & Massyn, L. (2019). The influence of employees' cross-cultural psychological capital on workplace psychological well-being. Sa Journal of Industrial Psychology, 45. https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1660
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. The International Journal of Organizational Analysis, 29(3), 736–754. https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2204
- Rabl, T., del Carmen Triana, M., Byun, SY. et al. Diversity Management Efforts as an Ethical Responsibility: How Employees' Perceptions of an Organizational Integration and Learning Approach to Diversity Affect Employee Behavior. J Bus Ethics 161, 531–550 (2020). https://doi.org/10.1007/s10551-018-3849-7
- Saad F., (2022). Rassismus und biopsychosoziale Gesundheit. Zwischen (De)Thematisierung und widerständiger Praxis, DOI: 10.25365/phaidra.367_04