Diversität in sozialen Organisationen

Vielfalt oder Ungleichheit?

Auch und gerade in sozialen Organisationen ist Diversität Alltag und Aufgabe, Notwendigkeit und Perspektive, Chance und Herausforderung. In der Sozialen Arbeit wird deutlich, dass Diversität mehr als nur eine ökonomisch verwertbare Ressourcenoptimierung bedeutet, sondern immer auch reelle Ungleichheit¹. Diversität lediglich als Vielfalt zu verstehen, vernachlässigt ihre gleichwertige Bedeutung: Ungleichheit. Um eigenen Diversitätsansprüchen gerecht zu werden, reicht es also nicht aus, sich divers und inklusiv aufzustellen – auch die strukturellen Ungleichheiten, die Menschen aus marginalisierten Gruppen erfahren, müssen reflektiert und ausgeglichen werden. Es gilt, den Blick nach außen auf gesellschaftliche und politische Strukturen zu werfen und die Menschen im Streit für mehr Teilhabe und Chancengleichheit zu unterstützen. Es gilt darüber hinaus, den Blick nach innen zu wenden und eigene Strukturen zu hinterfragen.

Diversität lediglich als Vielfalt zu verstehen, vernachlässigt ihre gleichwertige Bedeutung: Ungleichheit.

Sozialen Organisationen fällt eine besondere Rolle zu. Soziale Arbeit passiert an Orten von Ungleichheit. Der PARITÄTISCHE SH ist ein lauter Akteur gegen Ungleichheit und setzt sich für Vielfalt sowie die Belange betroffener Menschen ein, sei es durch Öffentlichkeitsarbeit, Integrationsprojekte für Menschen mit Fluchterfahrung, Wohnprojekte mit Frauen, Teilhabeberatung für Menschen mit Behinderung oder Demokratieförderprojekte. Zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen wirkt der PARI-TÄTISCHE SH vor Ort in der Sozialen Arbeit an den Folgen von Ungleichheit. Eine vielfältige Mitgliederliste ist die logische Konsequenz. Pflege- und Jugenddienste, Migrant*innenselbstorganisationen, Selbsthilfeorganisationen, Einrichtungen von und für Menschen mit Behinderung oder psychischen Erkrankungen sind

nur Teil einer vielfältigen Landschaft, deren Interessen der PARITÄTISCHE SH in Politik und Gesellschaft vertritt.

Prekäre Fördersituationen und Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit, persönliche Belastung, Betreuungsschlüssel, Leistungsfähigkeit sowie die Anerkennung von Abschlüssen sind lediglich ein Teil der Aspekte, die die Umsetzung von Diversität strukturell erschweren. Natürlich müssen sie benannt und verändert werden. Es ist Aufgabe und liegt in der Verantwortung einer jeden sozialen Organisation, das auch zu tun. Doch der Blick nach außen wird erst dann authentisch, wenn er auch nach innen gerichtet wird.

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Organisationskultur ist wichtig. Wie "weiß" sind die Strukturen? Welchen Wert hat Leistungsfähigkeit? Wie normativ ist unser Menschenbild? Und wo gibt es Stellschrauben, um uns zu öffnen? Ein Gedankenspiel: Ein Wohnortwechsel für einen neuen Arbeitsplatz ist nicht ungewöhnlich. Wir wissen, dass Menschen ohne deutschen Namen schwieriger eine Wohnung finden. Kann Unterstützung bei der Wohnungssuche von Bewerber*innen soziale Organisationen diverser machen?

Es ist wichtig herauszustellen, dass dieser Text von einem "weiß" und "männlich" gelesenen Menschen geschrieben wurde. Tatsächlich diverser werden soziale Organisationen nur, wenn sie den Austausch suchen und sich der Kritik von Menschen aus marginalisierten Gruppen öffnen und zuhören. Die eigene Soziale Arbeit und das Wirken in Politik und Gesellschaft reichen allein nicht aus, um den eigenen Ansprüchen an Diversität auch als Organisation gerecht zu werden. •



0431 56 02 - 44

hoffmann@paritaet-sh.org

¹ Ungleichheit bezeichnet hier die ungleichmäßige Verteilung sowohl materieller als auch immaterieller Ressourcen.
Vgl. Detlev Krause: "Ungleichheit, soziale". In: Werner Fuchs-Heinritz u. a.: Lexikon zur Soziologie. 4. Auflage. Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden 2008, S. 686.