

Marie-Luise-Schattenmann-Haus

MITARBEITENDE

75

ARBEITSFELD

Stationäre Jugend- und Eingliederungshilfe

STEUERUNGSGRUPPE

7 bzw. 6 Personen; Bereichen Leitung der Einrichtung, Individuelles Teilbetreutes Wohnen, Sozialtherapeutische Wohngruppen, Teilbetreute Therapeutische Wohngruppe, Wohnen für junge Erwachsene

Beschreibung des Good Practice

Im Rahmen von DiKO wurde ein diversitäts- und diskriminierungssensibles Fortbildungskonzeptes für die Einrichtung entwickelt. Ziel ist es, alle Mitarbeiter*innen für das Thema Diversität zu sensibilisieren und ein respektvolles Miteinander zu stärken.

Alle aktuellen und neuen Mitarbeiter*innen nehmen an Anti-Bias-Workshops teil, die auch in den bestehenden Einarbeitungsprozess verankert wurden.

Außerdem werden jährlich verschiedene inhaltliche Workshops von der neu geschaffenen Diversity Beauftragten angeboten. Jede*r Mitarbeiter*in der Einrichtung muss an einem dieser Workshops jährlich teilnehmen.

Das Konzept soll langfristig in alle Bereiche des Vereins eingebunden werden. So entwickelt sich die Organisation kontinuierlich weiter und fördert eine vielfältige Unternehmenskultur.

Dafür müssen regelmäßig personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen beantragt und eingeplant werden.

Schritte im Prozess

Entwurf eines diversitäts- und diskriminierungssensiblen Fortbildungskonzeptes durch die DiKO Steuerungsgruppe

Benennung von diversitätsorientierten Pflichtfortbildungen innerhalb des Fortbildungskonzeptes

Schließung einer Dienstvereinbarung zu Pflichtfortbildungen im MLSH zwischen Vorstand vj, Leitung MLSH und Mitarbeitendenvertretung

Planung, Organisation und Durchführung von Anti-Bias-Workshops für alle aktuellen Mitarbeiter*innen

Beschluss und Implementierung des Diversitäts- und diskriminierungssensiblen Fortbildungskonzeptes

Planung und Organisation von weiterführenden inhaltlichen Workshops als jährliche Pflichtfortbildung für alle Mitarbeiter*innen des MLSH durch DiKO Steuerungsgruppe, Diversity Beauftragte und Leitung MLSH

„Diskriminierungssensibilität erfordert stete Reflexion und dafür sind wiederkehrende Inputs von außen hilfreich.“

Erfolgs-Tipps

- Anregungen von der Basis mitnehmen
- Kontinuierliche Information in die Einrichtung: Besuche der Steuerungsgruppenmitglieder in Teamsitzungen, Vorstellung vom DiKO Prozess bei den Mitarbeiter*innenversammlungen; Einbindung der Mitarbeitendenvertretung durch Mitgliedschaft in der DiKO Steuerungsgruppe
- Stolpersteine und Konflikte als Anlass zur Veränderung erkennen und nehmen
- Beachtung eigener finanziellen Möglichkeiten und zeitlicher Ressourcen

Positive Neben-Wirkung

- Klare Struktur und Verantwortlichkeiten wurde geschaffen
- Aktive Einbindung aller Akteur*innen stärkt Transparenz und Motivation
- Offener Umgang mit Widerständen ermöglicht konstruktive Anpassungen und zeigt Wertschätzung für Feedback

