



SKRIPT FOLGE 4: Wir sind anders und auch nicht. Wie Diversität in Teams gelebt werden kann

Länge: ca. 25 min

INTRO

*Vielfalt einfach machen: ein Podcast über Diversität in der sozialen Arbeit in Brandenburg
(+ Musikbett)*

INHALT DER FOLGE 1

SPRECHERIN (1:19):

Herzlich willkommen zu einer neuen Folge unseres Podcasts, der sich mit Vielfalt in der Sozialen Arbeit beschäftigt. Und diese Vielfalt findet sich ja nicht nur in den Themen Sozialer Arbeit, sondern auch bei den Beschäftigten. Oder aber es werden sich diversere Teams gewünscht. Im Internet gibt es Dutzende Tipps, um Stellenausschreibungen diversitätssensibel zu schreiben, so mehr Menschen zu erreichen und natürlich auch dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu entsprechen, demzufolge Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei sein sollen: Sei es, dass man den Text genderinklusiv und merkmalsneutral schreibt – also Formulierungen wie „junges Team“ oder „Deutsch als Muttersprache“ vermeidet; sei es, dass man kein Foto zur

Bewerbung anfordert oder sich schon in der Anzeige zu Vielfalt bekennt.

Aber diversitätssensible Stellenausschreibungen – zu denen ihr übrigens Link-Tipps in den Shownotes findet – sind ja nur ein Schritt auf dem Weg zu einem vielfältigeren Team und dabei noch nicht einmal die halbe Strecke. Denn Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven zu gewinnen ist ein Start, nach dem sich die Frage stellt: Wie geht es weiter? Wie können wir Diversität bei uns im Team leben, Arbeitsplätze und Abläufe entsprechend gestalten und auch mit unterschiedlichen Bedürfnissen und vielleicht auch Konflikten umgehen? Ganz schön viele Fragen, für die ich mir zwei Gesprächspartnerinnen gesucht habe, die mir da ziemlich gut Auskunft geben können:

ULRIKE VOSSBERG UND HEIKE ZEISE (0:22):

Ulrike Voßberg: „Ja, mein Name ist Ulrike Voßberg. Ich bin hier in dieser Einrichtung – Seniorenzentrum ‚Am Erlengrund‘ – die Einrichtungsleitung und habe auch noch die andere kleine Einrichtung bei uns, das Seniorenzentrum ‚Am Röhthsee‘.“

Heike Zeise: „Mein Name ist Heike Zeise und ich bin im Unternehmen für das zentrale Qualitätsmanagement und für die Koordinierung der Auszubildenden zuständig.“

SPRECHERIN (0:34):

Heike Zeise nennt hier das Stichwort, das mich zu den beiden gebracht hat: Denn im Seniorenzentrum in Altlandsberg werden seit fünf Jahren junge Menschen aus Vietnam ausgebildet und in Kürze sollen auch noch Auszubildende aus dem Kosovo hier anfangen.

Diese Ausbildungsprojekte bringen ehrlich gesagt bei mir eine persönliche Saite zum Schwingen, denn meine Mutter ist vor fast 50 Jahren als Krankenschwester aus Korea nach Deutschland gekommen und ich bin mit den Geschichten über ihren

„Kulturschock“ aufgewachsen. Aber wie war der Start für die vietnamesischen Auszubildenden hier in der Pflegeeinrichtung?

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT ULRIKE VOSSBERG UND HEIKE ZEISE (2:56):

Ulrike Voßberg (UV): „Die erste Mitarbeiterin, die kam, die haben wir ganz bewusst eins zu eins begleitet über ein Jahr. Also wir haben ganz genau geguckt: Welcher Mitarbeiter wird sozusagen der Pate werden? Der Mitarbeiter musste bestimmte Kriterien erfüllen. Tatsächlich, weil wir gesagt haben: Der braucht viel Geduld, der muss Ruhe mitbringen, der muss einfach auch die Nervenstärke haben, sich dem Ganzen zu stellen. Ja, weil, man muss sich vorstellen, im Pflegealltag ist es so: Die Pflege ist oft noch sehr Ablauf-bezogen und alles, was nicht so in den Ablauf passt, wird als störend empfunden. Okay, ja, so kann man sich das vorstellen. Und da braucht man schon jemanden, der da sehr, sehr empathisch ist und einfach auch die Ruhe von Hause aus mitbringt.“

Alice Lanzke (AL): „Okay, also man kann nicht einfach davon ausgehen, dass organisch sich die neuen Auszubildenden einfügen ...“

UV: „Nein, gar nicht.“

AL: „... durch die Patenschaften vielleicht auch, sondern man muss da wirklich ...“

UV: „... immer wieder sprechen, auf die zugehen, fragen: ‚Läuft alles?‘ Ja, da stecken ja auch ganz viele Schicksale drin. Und man darf das Heimweh nicht unterschätzen. Absolut nicht. Und wir haben es zum Beispiel auch so gehandhabt, dass wir gesagt haben: ‚Okay, ihr spart euch euren Urlaub auf‘, und die sind dann meistens - Neujahr ist da so ein Stichpunkt - dann auch für einen längeren Zeitraum rüber, für vier Wochen, anders

lohnt sich nicht, dass sie auch da wieder ihre Eltern und ihre Familie sehen können.“

AL: „Klar. Ja. Wie war nun die Reaktion so auf die ersten Auszubildenden aus Vietnam hier? Ja, von den zu Pflegenden, vielleicht auch von deren Angehörigen – wie wurden sie angenommen?“

UV: „Also bei den Bewohnern und Angehörigen: super, weil einfach dieses Freundliche ... da ist ja von Hause aus dieses Freundliche, Zugewandte. Oftmals werden - das sind ganz junge Mädchen letztendlich -, die werden tatsächlich von den Bewohnern oftmals so, als so Enkelin wahrgenommen. Ja, und da haben die immer gleich den Sympathiebonus, muss man so sagen. Auf der anderen Seite, bei den Mitarbeitern braucht man Zeit. Man muss immer wieder mit den Mitarbeitern ins Gespräch gehen: ‚Erwartet nicht gleich so viel, lasst sie erst mal mitlaufen, ankommen.‘ Ja, und da sind auch unsere vietnamesischen Auszubildenden unterschiedlich. Der eine ist sofort da und kann das ganz schnell umsetzen, der andere braucht immer länger Zeit. Und da muss man immer wieder ins Verständnis gehen. Und man muss schauen, dass die tatsächlich auch – ich sage jetzt mal – zu Wort kommen, ihnen Räume bieten, dass sie sich trauen, in einer bestimmten Runde auch zu sprechen. Also das Verstehen und Schreiben ist gar nicht das Problem. Das geht sehr, sehr schnell, manchmal sogar besser als bei manch einem Mitarbeiter. Ja, aber dieses ‚trauen, in der Gruppe zu sprechen, den Mund aufzumachen und man darf auch was falsch machen‘ – diesen Vertrauensraum, das muss man ihnen geben.“

AL: „Ja. Verstehe. Frau Zeise, Sie haben ganz oft zustimmend genickt. Wollen Sie noch was ergänzen?“

Heike Zeise (HZ): „Also, viel hängt auch davon ab, wie sprachgewandt die Auszubildenden sind, die kommen. Weil, wir

haben Auszubildende, die kommen mit einer Sprachvorkenntnis von zwei, drei, vier Jahren. Die sind natürlich viel, viel schneller. Also klar haben sie immer ihren vietnamesischen Dialekt, aber die sind trotzdem viel, viel schneller drin. Auch im Team werden die viel, viel schneller akzeptiert, als wenn sie mit wenig Sprachkenntnissen kommen. Und was wir auch jetzt festgestellt haben: Wir machen zusätzlich Sprachübungen mit. Also einmal in der Woche kommen sie zur Sprachübung mit uns. Das ist da halt - wie auch bei uns -, dass es die gibt, die talentiert sind und das sofort können und machen und tun. Und dann gibt es die, wo größere Schwierigkeiten sind, die sich nicht trauen, die einfach ... ja, wahrscheinlich eher mathematisch versiert sind und dann eben nicht so sprachlich. Und das ist eigentlich mit auch ein großes Problem, da diese Unterschiedlichkeit. Und da müssen wir halt ... da sind wir immer noch ... nach Lösungen suchen, wie wir die alle ein bisschen so unterstützen, dass sie die Unterstützung kriegen, die sie brauchen.“

UV: „Ja.“

HZ: „Und die helfen sich auch gegenseitig. Also die vietnamesischen Auszubildenden, die jetzt schon ihren Abschluss haben, die bei uns arbeiten, also wirklich voll integriert sind, die helfen jetzt den Auszubildenden, die jetzt kommen. Ja, und das ist richtig toll. Also das ... da merkt man, da freuen die sich, weil die wissen: ‚Da ist jemand, der kann meine Sprache. Und wenn ich nicht das verstehe, was ich verstehen muss, dann kann ich sozusagen in meiner Sprache die Übersetzung kriegen‘ Das ist wirklich sehr hilfreich.“

SPRECHERIN (0:24):

Je länger ich mit Ulrike Voßberg und Heike Zeise spreche, umso mehr merke ich, dass es den beiden natürlich auch, aber eben nicht nur darum geht, einen möglichen künftigen

Fachkräftemangel zu verhindern. Die beiden bringen immer wieder zum Ausdruck, wie wichtig es ihnen ist, ein Team zu schaffen, von dem die vietnamesischen Auszubildenden möglichst schnell ein selbstverständlicher Teil werden. Doch wie gelingt das? Ich habe die zwei nach Tipps gefragt:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT ULRIKE VOSSBERG UND HEIKE ZEISE (1:59):

UV: „Dass man sich regelmäßig mit ihnen trifft, in einem Rahmen, der außerhalb der Arbeit liegt, der jetzt nicht integriert ist in der Arbeitszeit. Also so wie Heike das auch gerade so schön gesagt hat: Sie treffen sich einmal die Woche zum kleinen Deutschkurs. Ganz praktisch. Nicht unbedingt pflegespezifisch, sondern sehr alltagsbezogen. Also: Was braucht ihr? Was braucht ihr in der Wohnung? Was braucht ihr? Braucht ihr eine Busverbindung? Wo können wir euch helfen, wenn ihr zum Beispiel ... viele pendeln nach Berlin, teilweise haben sie auch die Schule in Berlin, und der Bus fährt hier nicht alle naselang raus, sozusagen ... dass wir da gucken: Was brauchen die auf dem Weg vielleicht auch? Also wir hatten schon überlegt, mit einem E-Roller zu agieren oder mal so ein Mietauto, also so alles, was man so aus dem großen Berliner Raum kennt - warum soll man das nicht hier auch nutzen?“

HZ: „In den Kursen, die wir also, ja - wir nennen es Kurse, aber in dieser Gruppe, wo wir uns da treffen -, da geht es wirklich ... Da wird auch mal gefragt: Wo kommst du her? Wie ... wie sieht es da aus? Bist du vom Land? Bist du von der Stadt? Wie, wie ... was esst ihr gerne? Was trinkt ihr gerne? Also so richtig ... Wirklich, dass man sie kennenlernt. Und dann öffnen sie sich auch langsam und geben preis, was sie so an Sachen brauchen, was sie benötigen. Also dass man sich erst mal wirklich auf einem kurzen Weg kennenlernt. Und dann werden sie auch offener.“

SPRECHERIN (0:07):

Ich habe die beiden auch gefragt, ob sie mit Blick auf die Erfahrungen der vergangenen fünf Jahre Dinge anders machen würden:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT ULRIKE VOSSBERG UND HEIKE ZEISE (1:54):

UV: „Ja. Das, was wir jetzt vom Prinzip her schon begonnen haben mit Heike und der Struktur: also diesen festen Termin einmal die Woche, dass alle Auszubildenden zusammenkommen, das sollte man von Anfang an tun.“

AL: „Und dann alle Auszubildenden, also wirklich alle, alle?“

UV: „Nur die vietnamesischen. Erst mal, um einfach diese Mauer so ein bisschen aufzubrechen und denen einen Vertrauensraum zu geben.“

AL: „So einen geschützten Raum ...“

UV: „So einen geschützten Raum, dass sie wissen: Okay, da sind – ob ich das jetzt bin als Person oder Heike –, die können wir ansprechen. Das sind unsere Vertrauenspersonen neben unseren Paten, sodass man das auf mehreren Schultern trägt, weil, umso mehr Ansprechpartner die haben, umso schneller trauen sie sich auch Sachen. Genau, das hatten wir zum Anfang nicht so tatsächlich. Das haben wir jetzt seit einem Dreivierteljahr/Jahr zirka begonnen. Und das fruchtet noch mal ganz anders. Schön. Und auch dieses ganz praktische Leben, diese, fernab von der Arbeitswelt, sondern wirklich ganz praktisch, ganz einfach zu fragen: ‚Was brauchst du grade?‘“

HZ: „Und die Auszubildenden kommen dann auch mit den Problemen, die in der Schule sind, wo sie sagen: ‚Also an der Stelle habe ich es nicht verstanden. Können wir das noch mal wiederholen?‘“

Das musste auch wachsen. Das war zu Anfang auch nicht so und das hat sich entwickelt. Also ... und da ist ja gut, dass wir unterstützen können, weil, desto besser kriegen wir sie durch die Prüfung, weil, das ist ja sozusagen das Ziel, dass sie irgendwann Fachkräfte oder Pflege-Assistenten sind und uns unterstützen.“

SPRECHERIN (0:19):

Eine zentrale Rolle für das Ankommen im Team scheinen die Patinnen und Paten zu spielen, die den neuen Mitarbeitenden zu Beginn an die Seite gestellt werden – ein Konzept, das sicherlich auch fernab von Auszubildenden mit ausländischer Herkunft überlegenswert wäre. Ulrike Voßberg berichtet jedenfalls von guten Erfahrungen damit:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT ULRIKE VOSSBERG UND HEIKE ZEISE (2:41):

UV: „Ja, also bei der Einarbeitung hat sich dieses Paten-Prinzip, egal, ob der jetzt die Muttersprache spricht – ja oder nein – sehr bewährt, dass man wirklich sagt: Die laufen jetzt mit, wenn sie bei uns sind. Und da sollte man auch wirklich gucken: Welcher Mitarbeiter aus den eigenen Reihen traut sich das auch zu? Wer ist auch dafür offen? Weil, es bringt nichts, wenn ich es vordiktieren und der andere kann nicht damit umgehen, hat selber Ängste, was falsch zu machen. Also dann entstehen weitere Konflikte. Es ist einfach nicht gut. Da sollte man im Vorfeld schon genau gucken: Wen habe ich in der Einrichtung und wen kann ich mitgeben? Das ist so das A und O und dann wirklich das, was wir jetzt auch gemacht haben und gelernt haben: über den Tellerrand gucken, sich in den anderen hineinversetzen. Wie ging es mir als eigentlicher Jugendlicher? Plus das Bonbon noch dazu: Da ist eine Sprachbarriere und eine ganz andere Kultur. Also dieser Kultur sollte man sich bewusst sein. Was heißt das? Wen bekomme ich da? Aus welchem

Kulturkreis? Ja, und regelmäßiges Zusammensetzen in einem strikten Termin.“

HZ: „Und was ... was auch wichtig ist, ist: immer im regen Austausch mit den Mitarbeitern, mit den vorhandenen Mitarbeitern, um die Ängste zu nehmen, um schon vorher zu informieren. ‚Da kommt wieder ein neuer Mitarbeiter, der kommt aus dem und dem Land. Bei den Sprachbarrieren helfen wir euch.‘ Und es ist auch so, dass viele Mitarbeiter auf uns zukommen, dann noch mal Fragen stellen: ‚Und wie weit ist der?‘ Und dass man da wirklich offen mit allen gut kommuniziert. Weil, nichts ist so fatal, wie wenn sie Angst vor der Person haben, die da kommt – weil, das ist auch für die Person, die kommt, halt nicht von Vorteil. Sondern wirklich offen zu kommunizieren, Ängste zu nehmen, die ersten Tage zu begleiten, um Ängste zu nehmen. Und wenn die merken, das läuft ganz gut, dann kann man irgendwann sozusagen das abgeben und sagen: Okay, jetzt läuft es. Und dann immer nur noch mal gucken, ob es weiterläuft. Aber dass man halt wirklich zu Anfang gut begleitet.“

UV: „Also der Anfang ist ganz, ganz wichtig. Tatsächlich, weil, das ist alles neu.“

AL: „Der setzt wahrscheinlich auch den Ton so für alles Weitere.“

UV: „Das ist ein Vertrauensverhältnis, was sich da aufbauen muss. Und wenn der anfangs schon schlecht läuft, sage ich mal, dann ist es immer sehr schwer, das wieder reinzuholen.“

SPRECHERIN (0:27):

Ein guter Anfang: Das ist für jeden und jede wichtig, wenn man eine neue Stelle anfängt. Und Herkunft ist ja auch nur ein Diversitätsfaktor von mehreren, wenn es um vielfältige Teams geht – auch, wenn man angesichts der Diskussionen um den

Fachkräftemangel hierzulande manchmal den Eindruck bekommt, es sei der einzige. Tatsächlich aber ist auch die Belegschaft in den Seniorenzentren unter Ulrike Voßbergs Leitung in mehrererlei Hinsicht vielfältig:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT ULRIKE VOSSBERG UND HEIKE ZEISE (4:46):

UV: „Also hier im Seniorenzentrum ‚Am Erlengrund‘ ist es ganz arg, ja, der Generationswandel, so will ich es mal nennen. Wir haben wie gesagt Mitarbeiter, die sind von Anfang an hier, die haben tatsächlich ihre Ausbildung auch hier gemacht und dementsprechend ist der Blickwinkel ja auch so. Ja, und dann kommen Mitarbeiter rein, die jünger sind, die bestimmte Sachen mit sich bringen, die früher nicht ganz so waren. Also wir nehmen ja mittlerweile auf Lebensumstände ganz viel Rücksicht. Das war vor 10 bis 15 Jahren ... da gab es diesen Punkt so nicht. Das hat einfach auch was mit dem Fachkräftemangel oder Pflegekräftemangel an sich zu tun. Und auch da muss man immer wieder auf Verständnis bauen und die wieder zurückholen im Team. Tatsächlich. Dann kommen da so Sachen: ‚Das verstehe ich nicht. Also, ich muss ja auch meine drei Schichten machen. Wieso macht jetzt Frau XY nur noch zwei Schichten und am Wochenende nur noch Spät- oder Nachtdienst?‘ Also wir mussten uns öffnen. Das ist auch gut so, dafür nehmen wir auch - da müssen wir dann immer umdrehen - auf die älteren Mitarbeiter Rücksicht, indem wir sagen: Okay, ab einem bestimmten Alter ist Nachtdienst generell ja auch nicht mehr gesund, die schaffen es auch nicht mehr. Was ja völlig normal ist. Darauf nehmen wir auch Rücksicht. Also dieses Geben und Nehmen bei jedem - und auch immer wieder zurückzuholen und im Team für Verständnis zu sorgen. Ja, das ist tägliche Arbeit, mal mehr, mal weniger.“

AL: „Aber das ist, glaube ich, ein wichtiger Punkt, den Sie gerade ansprechen. Dass man nicht davon ausgehen kann: ‚Wir haben jetzt hier ein sehr unterschiedliches Team mit so

unterschiedlichen verschiedenen Facetten und die mögen sich wahrscheinlich alle auch irgendwie.' Aber man kann nicht davon ausgehen, dass das so ein Selbstläufer ist. Und da muss man ..."

UV: „Jeden Tag, jeden Tag tatsächlich.“

AL: „Sie haben da von Verständnissarbeit auch gesprochen ...“

UV: „Ja, absolut. Ja, die sehen in dem Moment sich in ihrer Person, wie es ihnen geht – was ja normal ist. Ja, sehen wir ja alle als Mensch. Aber hier geht es ja um die Teamarbeit im Team. Das Team ist nur so gut wie jeder Einzelne ist. Und wir hatten oder haben immer die große Vision: Es wäre doch toll, wenn das Team es schafft, sich so offen zu begegnen, dass sich jeder in seiner Stärke und Schwäche schätzen kann. Ja, dass die älteren Mitarbeiter genauso respektiert und akzeptiert werden wie die alleinerziehende Mutter mit Kind. Das ist das große, große Ziel, was wir haben. Und das ist täglich Brot und täglich Arbeit. Und dann gibt es Tage, da klappt es gut, und dann gibt es auch Tage ... na ja, da wartet man, dass der nächste Tag kommt.“

AL: „Das ist, glaube ich, überall so. Alter ist ja nur eine Kategorie. Es gibt ja noch andere Möglichkeiten. Frau Zeise, ich glaube, Sie können da ganz gut was zu erzählen.“

HZ: „Also ich ... ich muss sagen, mein Erlebnis ist wirklich, dass auch jemand mit einer Behinderung, also auch einer Gehbehinderung, ganz schnell integriert wird. Also es ist wirklich toll in dem Unternehmen hier, dass jeder so genommen wird, wie er ist und halt darauf geachtet wird, dass die Fähigkeit, die ich halt nicht habe, dass die kein Problem ist. Aber ansonsten bin ich voll drin. Also das ist total toll, da muss ich ehrlich sagen: Danke.“

UV: „Ja, das hat was auch mit unserem Leitbild zu tun. Also wir sitzen ja unter dem Dach des Paritätär zum einen, und auf der anderen Seite haben wir seit – ach, ich weiß gar nicht mehr, wie viel Jahren –, im Leitungsteam haben wir uns ein Führungsleitbild erarbeitet mit bestimmten Punkten, die uns wichtig sind in der Führung, wie wir führen möchten, wie wir mit Menschen umgehen und welches Menschenbild wir letztendlich auch vertreten. Und das leben wir, ja, das ist auch nicht immer leicht, weil wir ja alles auch wiederum Menschen sind. Und nicht jede Tagesform ist gleich. Aber das hilft uns im Alltag als, ja, als ... wie so eine kleine Checkliste: War ich jetzt wirklich wertfrei? War ich jetzt wirklich gerecht zu jedem Einzelnen? Ja, das ist wie so ein kleines Check-up: Habe ich das wirklich so gemacht, wie wir uns darauf geeinigt haben? Oder wie wir es leben wollen und auch leben? Und das ist sehr, sehr hilfreich, muss ich einfach sagen.“

SPRECHERIN (0:23):

Das scheint mir – neben dem System der Patinnen und Paten und der Schaffung eines geschützten Raums zum Austausch – ein weiterer wertvoller Tipp: die gemeinsame Diskussion und Entwicklung eines Führungsleitbildes, neben dem allgemeinen Leitbild der Organisation. Etwas, das Orientierung für einen wertschätzenden und diversitätssensiblen Umgang gibt. Von dem Ergebnis profitieren alle, erzählt Heike Zeise.

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT ULRIKE VOSSBERG UND HEIKE ZEISE (2:04):

HZ: „Und das Tolle an dieser Vielfältigkeit, die wir haben, ist, dass wir die auch in der Arbeit umsetzen. Also es ist nicht so, dass jeder nur guckt: ‚Ich habe hier so meinen kleinen Bereich und den mache ich‘, sondern jeder guckt über den Tellerrand. Also nicht jeder, aber 99 % gucken über den Tellerrand und gucken: ‚Ah, derjenige hat jetzt ein Problem. Dann gehe ich dahin und helfe dem.‘ Und wir sind untereinander

... halt auch gerade im Leitungsteam, dass wir uns untereinander helfen, dass wir uns anrufen, dass wir uns mit Problemen also sozusagen gegenseitig besprechen und dann Lösungen finden. Und für unsere Bewohner ist es eh toll, muss ich ehrlich sagen, und Klienten, weil die auch die Vielfältigkeit der Personen kennenlernen. Und dadurch ist es hier am Vormittag, wo sie wuseln, viel unterwegs. Alle sind aktiv, jeder guckt, wo der andere ist und macht und tut ... und nachmittags auch. Und dann wird gemeinsam gesungen oder gemeinsam irgendwas gespielt oder da kümmert sich der eine Bewohner um den anderen Bewohner. Es ist nicht so, dass - weil, das kenne ich auch aus anderen Einrichtungen - dass da wirklich jeder nur so für sich ist und sitzt und macht. Diese Vielfältigkeit und dieses Übergreifende, was wir leben, leben die Mitarbeiter, leben die Bewohner und die kümmern sich umeinander. Und das ist toll zu sehen, dass das wirklich ... dass das wirklich so wahr ist. Der Kopf, also der ... der Fisch stinkt vom Kopf. Das heißt: Dadurch, dass wir hier nicht unbedingt stinken, geht das sozusagen bis an die Schwanzspitze sozusagen. Und alle sind miteinander. Und das ist das Tolle. Und ich denke mal, wenn wir noch mehr Integration schaffen bei unseren Mitarbeitern, die eine andere Kultur mitbringen, sei es aus Halle, aus Bayern, aus Vietnam ..."

UV: „Ja, die Dialekte sind schon manchmal ...“ (*Lachen*)

HZ: „Da fühlen sich dann alle wohl. Und das ist das, glaube ich, was das Geheimnis ausmacht.“

SPRECHERIN (1:15):

Ein Geheimnis, das - so habe ich es jedenfalls aus dem Gespräch mitgenommen - vor allem eine Frage der Wertschätzung und Offenheit ist. Von Ulrike Voßberg und Heike Zeise habe ich gelernt, dass es eben nicht reicht, ein vielfältiges Team zusammenzustellen und der Rest regelt sich von selbst. Wichtig ist der regelmäßige Austausch, der Respekt vor Grenzen und

Ängsten und immer wieder anzuerkennen, dass Bedürfnisse unterschiedlich sind, und sich damit auseinanderzusetzen: im direkten Gespräch, durch die Hilfe von Patinnen und Paten, durch die Schaffung geschützter Räume und durch das Vorleben entsprechender Leitlinien.

Geschichten werden geprägt durch die Perspektive, aus der heraus sie erzählt werden. Die Erfahrungen des Seniorenzentrums „Am Erlengrund“ mit Diversität in Teams wurden von Ulrike Voßberg und Heike Zeise und damit aus der Sicht von zwei in Deutschland geborenen und hier sozialisierten Frauen erzählt. Beide arbeiten schon längere Zeit in ihrer Organisation, gestalten in ihren Leitungsfunktionen viele Rahmenbedingungen aktiv und übernehmen Verantwortung.

Welche Geschichten würden Menschen mit einer anderen Herkunft und anderen Positionierungen in der Gesellschaft und den Organisationen erzählen? Wie würden sie sich ergänzen, wo würden sie sich vielleicht auch unterscheiden? Diese Fragen haben wir uns gestellt und werden ihnen in einer weiteren Folge zu Diversität in Teams nachgehen.

Akustischer Trenner

ABBINDER

„Vielfalt einfach machen: Wie geht Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg?“ ist ein gemeinsamer Podcast von „InSchwung - für Demokratie und Beteiligung“, einem Angebot des Paritätischen Landesverbandes Brandenburg, und der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg des Vereins Opferperspektive. Übrigens: Die Antidiskriminierungsberatung bietet Workshops und Beratung zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung an. Weitere Informationen in den Shownotes und auf www.vielfalteinfachmachen.de

OUTRO

Das war „Vielfalt einfach machen“, der Podcast über Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg. Ihr wollt keine neue Folge verpassen? Dann abonniert uns überall dort, wo es Podcasts gibt. Bis zum nächsten Mal!

Team:

Alice Lanzke, Freie Journalistin

Daniel Bartel

Gabi Jaschke, Mitarbeiterin bei InSchwung – für Demokratie und Beteiligung

Marcus Reinert, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e.V.

Produktion: Alice Lanzke

Intro und Outro: kurt creative

Lektorat: Anne Grunwald

Grafik: Peer Neumann

Webdesign: Moritz Jost

Herausgeber*innen:

**Der Paritätische, Landesverband Brandenburg e.V. / InSchwung – für
Demokratie und Beteiligung**

Stiftung Wohlfahrtspflege Brandenburg

Tornowstraße 48, 14473 Potsdam

Tel: 0176 4208 1252

E-Mail: inschwung@paritaet-brb.de

Web: <https://beteiligung.paritaet.de>

Opferperspektive e.V. / Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Rudolf Breitscheid Str. 164, 14482 Potsdam

Telefon: 0331 58 10 76 76

E-Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de

Web: <https://opferperspektive.de>

Förderung:

- Bundesministerium des Inneren und für Heimat im Rahmen des Bundesprogramms "Zusammenhalt durch Teilhabe"
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms "Demokratie leben!"
- Land Brandenburg, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
- Landespräventionsrat Brandenburg
- Landeshauptstadt Potsdam