Vielfalt durch Diversity Management

Umsetzungsschritte
von der Management-Entscheidung zur Implementierung

SCHRITTE	STAND im ENTWICKLUNGSPROZESS
1 Der Träger entscheidet, dass auf Basis seiner Werte und Grundsätze Vielfalt als Prinzip in den Einrichtungen der Altenpflege eingehen soll. Einen Schwerpunkt will der Träger bei der Berücksichtigung der Belange von Lesben und Schwulen setzen.	**Management-Entscheidung**
	↓
2 Basis: zwei Veranstaltungsreihen und eine Umfrage in 2004/2005 zum Thema „Lesben und Schwule im Alter" des AWO Kreisverbands Kiel e.V. in Kooperation mit donna klara e.V. und HAKI e.V.	**Erhebung / Studie**
	↓
3 Die Strategie bringt zwei Dinge zum Ausdruck: Die **Ziele**, die die Geschäftsleitung erreichen will und die **Verpflichtungen**, die sie dafür eingehen muss. Die Strategie gibt das Gesamtziel an – die positive Nutzung und Anerkennung von Vielfalt - und die Zwischenziele. Sie legt die Notwendigkeit fest, operationale Ziele aufzustellen und beschreibt genau die Arbeitsmethode, die zur Erreichung der Veränderung genutzt werden sollen. Sie stellt auch Richtlinien darüber zur Verfügung, wie die Arbeit weiter verfolgt und evaluiert werden soll und auf welche Art und Weise die Ergebnisse später in die regulären Aktivitäten der Organisation integriert werden.	**Vielfalts-Strategie**
	↓

SCHRITTE	STAND im ENTWICKLUNGSPROZESS
4 Das Entwicklungsprogramm schließt die Umsetzung politischer Absichten in Handlungen ein: - Umgestaltung von Arbeitsmethoden und Prozessen → Diversity wird integraler Bestandteil der Arbeitsabläufe. - Überprüfung und Erhöhung des Kenntnisstandes → Schulungen / Fortbildung - Schaffung von unterstützenden Strukturen für die bevorstehende Arbeit und die Erkundung der zahlreichen Wege, auf denen Vielfalt umgesetzt wird. Das Programm soll die Entwicklung der Wiedervorlage-Verfahren vorsehen. Die Arbeit an dem Entwicklungsprogramm liegt in den Händen des normalen Personals. Das Programm muss auch die Aufgaben der verschiedenen Beschäftigten und die Verantwortlichkeit jeder organisatorischen Funktion (=jedes Arbeitsplatzes) beschreiben.	**Entwicklungsprogramm**
↓	
5 Ein wichtiger Schritt in der Entwicklung besteht in der Überprüfung uns Auswertung der Arbeitsabläufe durch die Beschäftigten. Genau hier ist die Schnittstelle zwischen Diversity-Wissen und Pflege-Fachwissen. Rollenmuster und Stereotypen werden nicht bekräftigt, sondern herausgefordert! Eine Vielzahl von Methoden ist hierfür geeignet, beispielsweise die in Schweden angewandte 3-R-Methode	**Überprüfung / Auswertung**
↓	

SCHRITTE	STAND im ENTWICKLUNGSPROZESS
6 Nach der Entwicklung soll die Umsetzung in der Praxis erfolgen. Erneut werden Ziele überprüft und neu definiert - ein Prozess, der in der Organisationsentwicklung fortlaufend erfolgt. Mit der Erarbeitung von Vielfaltszielen wird gezeigt, wie die Entwicklungsarbeit in die regulären Strukturen der Organisation integriert werden kann. Die Entwicklungsarbeit hat das benötigte Fachwissen und sinnvolle Arbeitsmethoden produziert. Sie ermöglicht damit die Formulierung konkreter Ziele für die Nutzung der Chancen von Vielfalt auf allen Stufen der Organisation.	**Zielbestimmung**
	↓
7 Die Ziele müssen wieder vorgelegt und evaluiert werden. Dieses Mal betrifft es die gesamten strategischen Ziele der Vielfaltsstrategie. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte Unterstützung angeboten werden, wenn es darum geht, operationalisierte Ziele wieder vorzulegen und zu verfolgen. Die Geschäftsleitung wird wieder in die unmittelbare Verantwortung einbezogen und kann ihrerseits ihre Ziele überprüfen.	**Wiedervorlage / Evaluation**
	↓
8 Nun kommt ENDLICH der ernsthafte Teil! Sobald das Entwicklungsprogramm abgeschlossen ist, besteht der nächste Schritt darin, die Vielfaltsstrategie in die reguläre Tätigkeit zu integrieren. Die Entscheidung über die Methoden und Strategien zu ihrer Umsetzung sind gefallen. Nun ist es Zeit für Ergebnisse.	**Implementierung**