

# bethel » wissen

Fachthemenreihe der Stiftungen Sarepta | Nazareth

Ausgabe 14

## » THEMA DIVERSITÄT

**Autorin:** Lea-Friederike Neubert



ISSN 2364-02940

# › VIELFALT GESTALTEN MIT HALTUNG UND SYSTEM

**Name:** Lea-Friederike Neubert

**Funktion:** Referentin für Diversitätspolitik und Antidiskriminierungsarbeit

**Bereich:** Zentrum Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft, Diakonie Deutschland



Testen Sie mit dem **Vielfalts-Check der Diakonie selbst**, wo Ihre Organisation heute steht und erhalten Sie wertvolle Empfehlungen für die weitere Entwicklung.  
» [www.diakonie-vielfalt.de](http://www.diakonie-vielfalt.de)



## » Der Vielfalts-Check als Impuls für eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung

Vielfalt ist Grundbedingung diakonischer Arbeit. Als Ausdruck gelebter Nächstenliebe stellt sich die Diakonie dem Anspruch, allen Menschen unabhängig von Herkunft, Religion, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Alter, Lebenslage oder Behinderung mit Respekt und Anerkennung zu begegnen. Doch die gesellschaftliche Realität verändert sich: Diskriminierung, Polarisierung und Angriffe auf Grundwerte wie Gleichberechtigung und Inklusion nehmen zu. Gerade in diesen Umbrüchen wird deutlich: Eine Diakonie, die zukunftsfähig bleiben will, muss Diversität nicht nur anerkennen, sondern aktiv gestalten.

Diese Perspektive fordert ein klares Umdenken. Diversität ist kein Störfaktor, sondern Fundament zukunftsfähiger Organisationen. Sie ermöglicht, komplexe Lebensrealitäten besser zu erfassen, Vertrauen aufzubauen und langfristig innovationsfähig und resilient zu bleiben. Das gilt für die Begleitung von Klient\*innen ebenso wie für die Gestaltung von Arbeitsumgebungen für Mitarbeitende. Wo Vielfalt gelebt wird, entsteht psychologische Sicherheit – ein zentrales Fundament für Innovationskraft und kollegiale Lernkultur.

Diversitätsorientierung muss im Alltag erfahrbar sein – in Entscheidungen, Prozessen und Kommunikation. Das erfordert den Wechsel vom Symbolischen zum Systemischen. Diakonische Organisationen sind hier besonders gefordert. Nicht nur, weil sie christliche Werte vertreten, sondern weil sie mit ihrer Arbeit gesellschaftliche Teilhabe und Demokratie stärken. Auf diesem Weg braucht es zunächst Räume zur Selbstreflexion und eine Analyse bestehender Strukturen und Prozesse. Der Vielfalts-Check unterstützt dabei mit praxisnahen Impulsen.

### Wie funktioniert der Vielfalts-Check?

Der Vielfalts-Check ist ein digitales Tool, mit dem diakonische Einrichtungen einen realistischen Blick auf ihre eigene Diversitätsorientierung werfen können – und zwar systematisch, strukturiert und wertschätzend. Im Kern geht es darum, herauszufinden: „Wie offen ist unsere Organisation wirklich? Wo stehen wir? Was läuft gut und wo gibt es ‚blinde Flecken‘?“

Der Check wurde gemeinsam mit Organisationen aus verschiedenen Regionen und Arbeitsfeldern entwickelt und erprobt. Mithilfe von Anregungen für qualitative Befragungen und Fokusgruppen lässt sich eine Einschätzung erarbeiten: nicht nur über formale Prozesse, sondern auch über das Klima, Wahrnehmungen und Erfahrungen in einer Organisation.

## Vielfalt gestalten – aber wie?

Der Check basiert auf den Prinzipien der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Vielfalt wird hier nicht als Zustand verstanden, sondern als ein Prozess mit dem Ziel, gerechte Teilhabe und Chancengerechtigkeit in allen Bereichen einer Organisation zu ermöglichen. Das bedeutet, eigene Gewohnheiten, Prozesse und Strukturen zu hinterfragen: Wer wird angesprochen? Wer fühlt sich gesehen? Welche Lebensformen, Bedürfnisse und Kompetenzen finden Raum? Vielfalt ist kein Ziel, sondern ein Prozess – und Organisationsentwicklung ein zentraler Hebel dafür. Sie betrifft alle Handlungsfelder: von Personalgewinnung über Kommunikation bis zu Angeboten und Kooperationen. Es geht nicht um Vereinheitlichung, sondern um gerechte Strukturen, einen sensiblen Umgang und den Abbau sichtbarer und unsichtbarer Barrieren.

### Warum lohnt sich der Vielfalts-Check?

Um sich strukturiert mit dem Thema zu befassen, ist der Vielfalts-Check ein niedrighschwelliger Einstieg. Er hilft, vermeintliche Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen, Veränderungsprozesse gezielt zu planen und Potenziale besser zu nutzen. Auch Mitarbeitende erleben den Check als wertschätzend und motivierend – weil sie mit ihren Perspektiven gehört und einbezogen werden.

Zugleich stärkt der Check die Fachlichkeit: Er macht deutlich, dass Diversitätsorientierung nicht „nice to have“ ist, sondern Teil der professionellen, menschenzugewandten und glaubwürdigen Praxis. Der Check bietet einen klaren Handlungsrahmen – mit konkreten Maßnahmen, Zielen und Qualitätskriterien.

### Was braucht es, damit Vielfalt mehr ist als ein gutes Vorhaben?

1. Vielfalt erfordert Selbstreflexion, Perspektivwechsel und strukturelle Offenheit.
2. Zur Umsetzung braucht es eine Strategie, Ressourcen und klare Zuständigkeiten.
3. Vielfalt kann nur gelingen, wenn sie als Teil des diakonischen Profils verstanden wird.
4. Wenn Führungskräfte den Prozess aktiv unterstützen, strukturell verankern und als lernende Organisation denken, kann Diversitätsorientierung gelingen. ■