

BERLIN



DIVERSITY- GERECHTE PERSONAL- GEWINNUNG UND -AUSWAHL



Eine praxisorientierte
Handreichung



C. OPERATIONALISIERUNGEN

für Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz als eigenständige Merkmale und/oder als Komponenten weiterer Leistungsmerkmale

Die untenstehenden Operationalisierungen von Diversity-Kompetenz, unterteilt in Wissen, Haltung und Handlung (Können), können für eine stellenbezogene Anpassung des Anforderungsprofils als Vergleichsfolie verwendet werden.

Überprüfen Sie das jeweilige Anforderungsprofil mithilfe folgender Leitfragen:

- Welche der unten genannten Kompetenzen sind für die Stelle zwingend erforderlich und welche wünschenswert?
- Welche der unten genannten Kompetenzen können/sollen im Rahmen der Tätigkeit entwickelt werden? (Diese Punkte stehen im Fokus von Personalentwicklungsmaßnahmen.)
- Welche weiteren dienststellenspezifischen Items, z. B. mit Blick auf Kundinnen und Kunden spezifischer Sozialräume, identifizierte Aufgaben und Herausforderungen im Arbeitsalltag sind zu ergänzen?
- Beachten Sie auch die Hinweise in Kapitel 4.3.4. mit Blick auf verschiedene Stellen (mit/ohne Führungsaufgaben, mit/ohne Kundinnen- und Kundenkontakt).

Wissen
<ul style="list-style-type: none"> – kennt und wendet antidiskriminierungsrechtliche Regelungen an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, UntSexldGIG BE) – wendet Wissen zu Lebens- und Bedarfslagen diskriminierter Gruppen und deren Diskriminierungserfahrungen an – wendet Wissen zu relevanten Konzepten gesellschaftlicher Vielfalt an (z. B. Diversity-Dimensionen, strukturelle Benachteiligungsmechanismen, Frauenförderpläne). – kennt und wendet Maßnahmen und Strategien an, um bestehende Barrieren abzubauen – kennt Stereotype und ihre Wirkungen und kann diese Erkenntnisse in Sacharbeit transferieren
Haltung
<ul style="list-style-type: none"> – begegnet allen Menschen aufgeschlossen – ist bereit, eigenes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu ändern – erkennt und positioniert sich gegen Diskriminierung reflektiert und benennt eigene Privilegien, ist sich eigener Sozialisierung bewusst – erkennt Vielfalt von Menschen als Ressource und lässt diese Erkenntnis in das eigene Verhalten einfließen⁹⁰ – kann mit komplexen/unsicheren Situationen umgehen sowie Unsicherheiten und Widersprüchlichkeiten aushalten (Ambiguitätstoleranz)

⁹⁰ Kompetenzkatalog BA Treptow-Köpenick Kompetenzkatalog BA Treptow-Köpenick Land Berlin (o.J.): Barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik, zu finden unter: <https://www.berlin.de/moderne-verwaltung/barrierefreie-it/> (Zugriff: 30.01.2022).

Handlung bzw. Können

- erkennt potenziell diskriminierende Situationen und passt die Arbeitsabläufe an, um Diskriminierungsrisiken zu senken, ihnen vorzubeugen oder Diskriminierungsfälle zu bearbeiten
- reagiert unmittelbar auf diskriminierende oder ausgrenzende Verhaltensweisen der Mitarbeitenden, sanktioniert diese im Rahmen der Gesetze
- berücksichtigt Prinzipien diversityorientierter und diskriminierungskritischer Prozessplanung und -durchführung (z. B. bei Veranstaltungen, Dienstleistungsplanung, Beschaffungen, etc.)
- bezieht Beteiligte situationsbezogen in die Entscheidungsfindung mit ein
- revidiert/modifiziert Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse
- integriert diskriminierungskritische und diversityorientierte Reflexion in die Prozessplanung und -organisation
- trägt dafür Sorge, dass Visualisierungen und Präsentationen in Arbeitsprozessen weitgehend barrierefrei gestaltet werden
- sucht gezielt nach unterrepräsentierten Perspektiven und Sichtweisen, um bestehende oder geplante Prozesse zu ergänzen
- erkennt unterschiedliche Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden und geht auf diese zugewandt ein
- greift Anregungen von Kundinnen und Kunden auf und reflektiert diese im Arbeitsprozess
- vermeidet Generalisierungen und Stereotype
- kann unterschiedliche Sichtweisen nebeneinander stehen lassen
- versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster
- geht respektvoll mit anderen Menschen um und kommuniziert gewaltfrei
- zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer
- verwendet mündlich und schriftlich gender- und diversitysensible Sprache
- schätzt die Meinung anderer wert
- kommuniziert adressatinnen- und adressatengerecht
- nutzt bei der Beschreibung von Menschen ihre Selbstbezeichnungen statt Fremdbezeichnungen
- hört aktiv zu, lässt aussprechen und fragt nach
- berücksichtigt non- und paraverbale Elemente der Kommunikation