



„Wir stehen für ein gleichberechtigtes Miteinander aller Menschen. Vielfalt ist bei uns gelebte Realität.“

Dieser zentrale Satz unseres Leitbildes verdeutlicht das Verständnis und die Haltung des ASB RV Münsterland e.V. zum Thema Diversität.

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt tragen wir diese Haltung durch unser alltägliches Handeln nach außen.

Dem Fachbereich „Flüchtlingshilfe, Integration und Beschäftigung“ ist es ein Anliegen, diese gelebte Vielfalt und unsere Haltung für alle Beteiligten transparent zu machen:

Die Arbeit des ASB Münsterland, des Fachbereichs und all seiner Projekte/ Angebote und Einrichtungen ist geprägt von dem Ansatz, sich auf die Personen und ihre individuellen Lebenslagen einzulassen.

Die Adressat*innen unserer Angebote bringen dabei eine Vielzahl unterschiedlicher Lebenserfahrungen, Hintergründe, Fragestellungen und Problemlagen mit, welche in der koproduktiven Arbeit berücksichtigt und respektiert werden.

Wir respektieren und schätzen die Unterschiede aller Beteiligten – ob Adressat*innen, Kolleg*innen, Kooperationspartner*innen oder Auftraggeber*innen und sind der Überzeugung, dass Vielfalt in all ihren Facetten ein Gewinn und eine Ressource für die Gesellschaft darstellen.

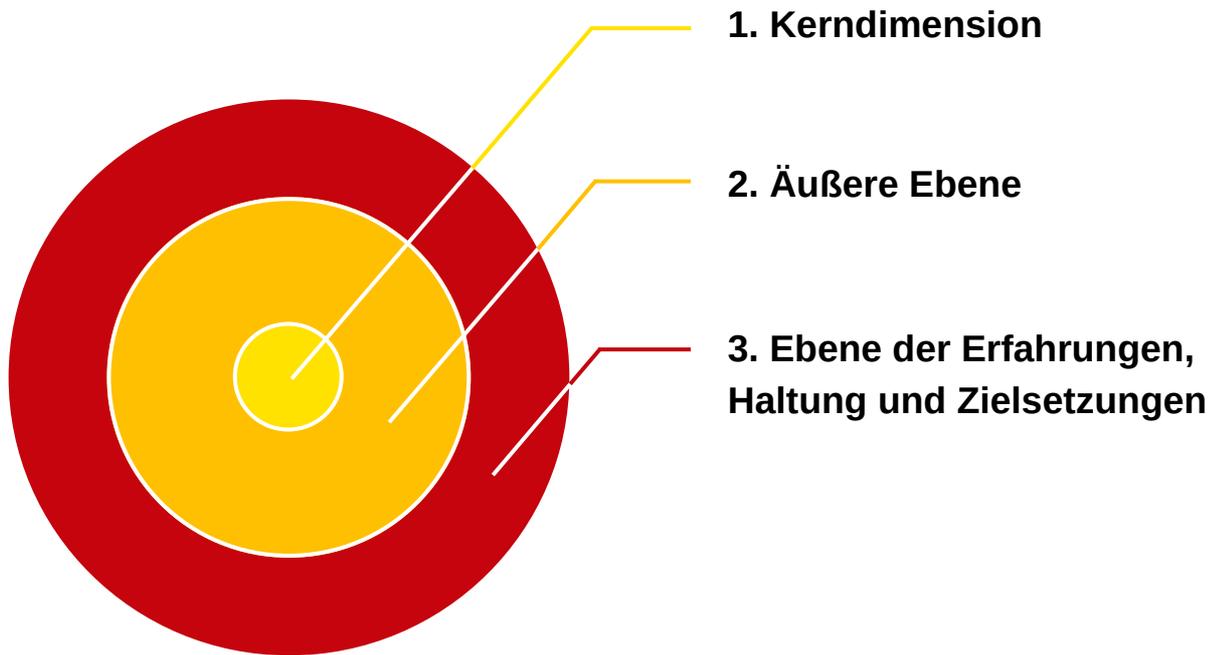
Dabei werden jedoch nicht die Unterschiede zwischen einzelnen Personen, sondern die gemeinsamen Ziele in den Vordergrund der Arbeit gestellt. Dennoch werden die Unterschiede mitgedacht, soziale Ungleichheit reflektiert und bearbeitet sowie Vielfalt durch unsere Leitbilder und unsere Angebotskonzeptionen gewürdigt.

Mit unseren Aufgabenbereichen und Handlungsfeldern treten wir im ASB Münsterland aktiv für eine Gesellschaft ein, die Integration, Toleranz, Respekt, Wertschätzung und ein solidarisches Miteinander als Grundprinzipien des Zusammenlebens versteht.

Dabei werden soziale Ungleichheit und strukturelle Hürden reflektiert und aufgebrochen. Der ASB Münsterland tritt dabei aktiv gegen jegliche Form von Rassismus und Diskriminierung (inkl. Ableismus/Klassizismus/Sexismus usw.) ein.



In Bezug auf ein explizites Diversity-Management stellen wir die folgenden drei Dimensionen der Vielfalt in den Vordergrund:



1. Kerndimension:

- Alter
- sexuelle Orientierung
- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- ethnische Herkunft und Nationalität
- körperliche und geistige Fähigkeiten
- Religion/Weltanschauung
- soziale Herkunft

2. Äußere Ebene:

- Wohnort
- finanzielle Situation
- Gewohnheiten
- soziale Einbindung
- Freizeitverhalten
- Berufserfahrung,
- Ausbildung/Qualifikation
- Selbstdarstellung und Auftreten Familie

3. Ebene der Erfahrungen, Haltung und der Zielsetzungen¹:

- Inklusives Denken
- Demokratieverständnis (inkl. Meinungsfreiheit)
- Normen und Werte
- Erwartungen und Rollenbilder
- Diskriminierungserfahrungen/ Vorurteile
- Sprache und Sprachbewusstsein
- Zielsetzungen (insb. im Bereich der [Aufnahme einer] Arbeit)
- Mobilität
- Flexibilität
- Tagesstruktur
- ...

Gelebte Vielfalt benötigt nicht nur eine theoretische Diskussion, sondern auch eine Berücksichtigung und Umsetzung in der alltäglichen Arbeit in der Praxis.

¹Gardenwartz und Rowe benennen als dritte Ebene die Organisationale Ebene. Für den Tätigkeitsbereich des Fachbereichs „Flüchtlingshilfe, Integration und Beschäftigung“ wurde dieser Bereich angepasst. Dabei haben wir uns auch an „gemeinsameinzigartig“ orientiert (<https://www.gemeinsameinzigartig.org/ueber-uns>) (09.03.2022).