

# AUSWERTUNG MITARBEITENDENBEFRAGUNG FÜR DEN KOMMENDEN VIELFALTSMONTAG STAND 19.09.2024

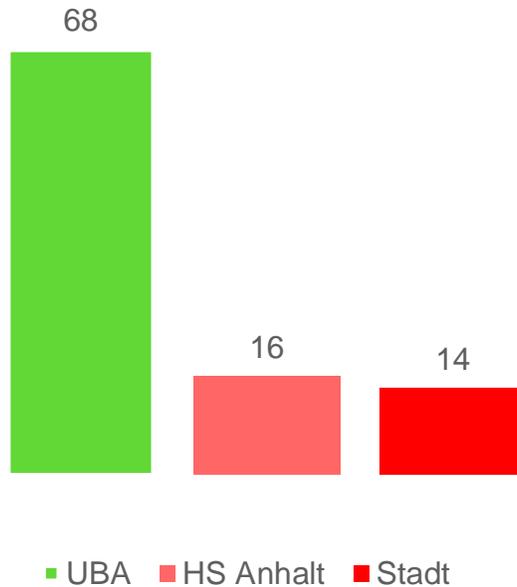
# Was verbindet man mit Vielfalt?

MEINUNGEN VON  
370 BEFRAGTEN

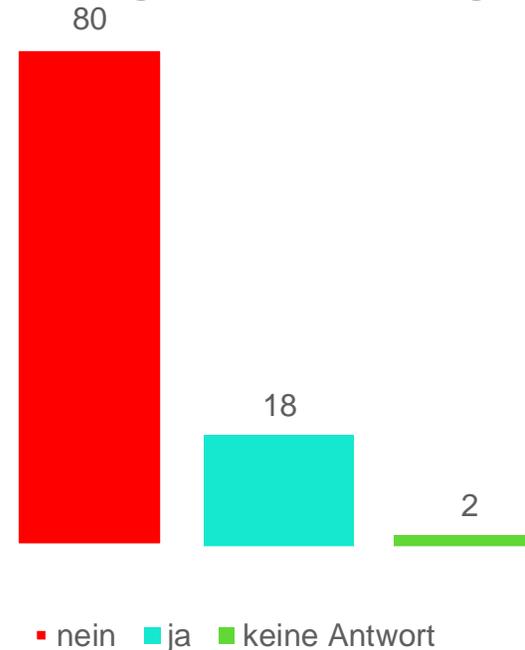


# Einrichtungen und Führung

Einrichtungen



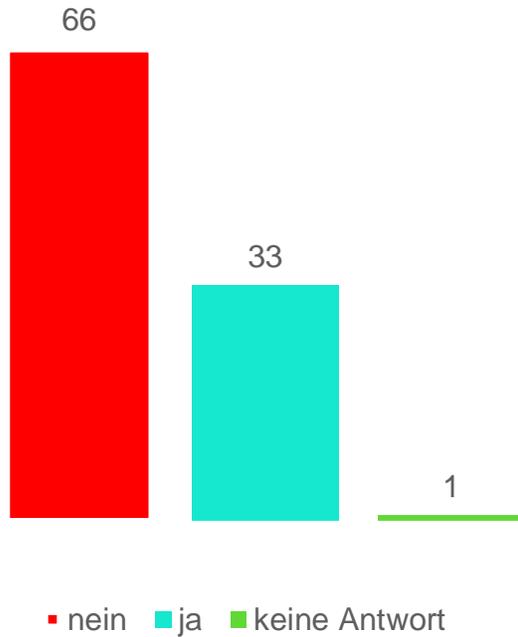
Führungsverantwortung



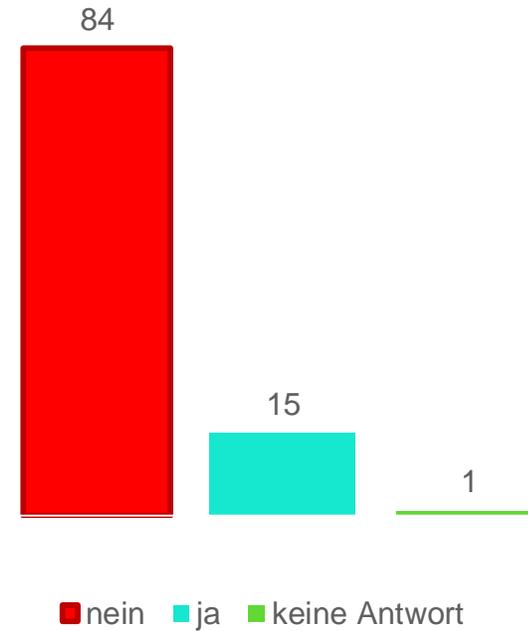
IN PROZENT VON 370 BEFRAGTEN

# Kenntnis und Teilnahme

Kenntnis Vielfaltsmontage

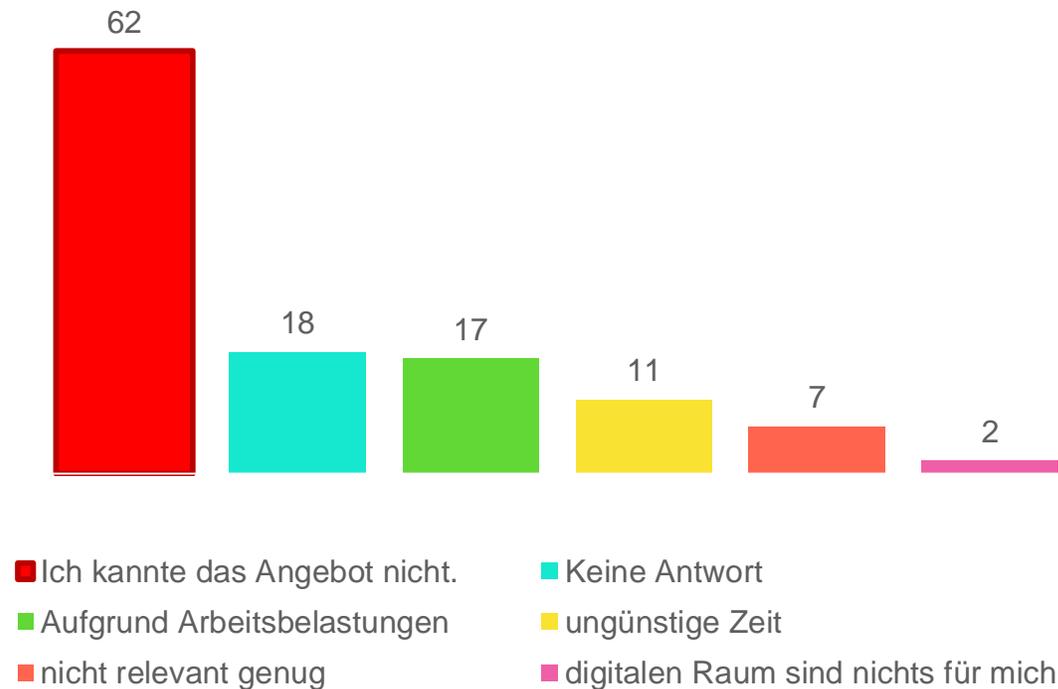


Teilnahme



IN PROZENT VON 370 BEFRAGTEN

# Gründe Nichtteilnahme

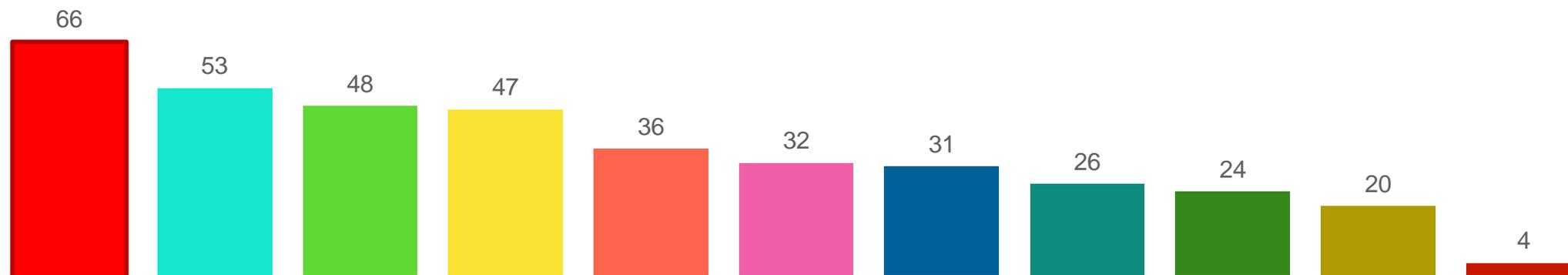


9 PROZENT GABEN WEITERE GRÜNDE AN

- NEUE EINGESTELLT
- ABWESENHEIT STELLE
- TERMINÜBERSCHNEIDUNGEN
- BEDARFE
- THEMATIK NICHT NOTWENDIG, BEREITS GEDECKT UND „KANN ES NICHT MEHR HÖREN“

IN PROZENT VON 369 BEFRAGTEN

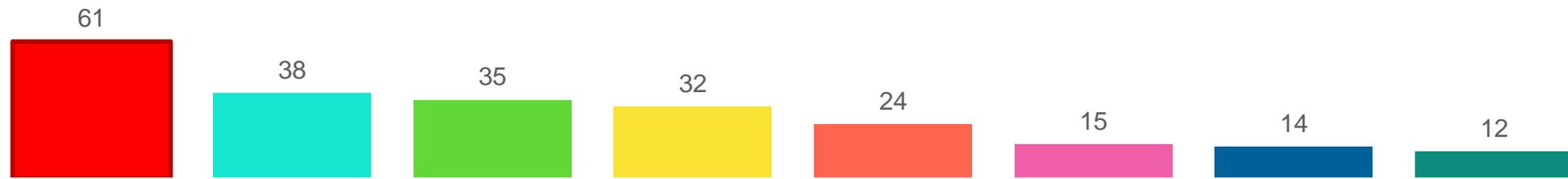
# Themen Grundlagenangebot



- Unbewusste Vorurteile
- Diskriminierung/Konflikt und Mobbing
- Interkulturelle Kommunikation
- interkulturelle Konflikte kreativ klären
- Schreibwerkstatt: diskriminierungsfrei
- Teilhabehürden abbauen
- Vielfaltskompetente Beratung in Stresssituationen
- Schreibwerkstatt: Einfache Sprache
- Diversity – Was? Vielfaltsdimensionen
- Schreibwerkstatt: Gendergerechte Sprache
- keine Antwort

IN PROZENT VON 370 BEFRAGTEN

# Themen Vertiefungsangebot



- Populismus erkennen und entlarven
- Altersvielfalt - Potenziale der intergenerationellen Zusammenarbeit
- Diversitätssensible und diskriminierungskritische Führung(skultur)
- Resilienz als Schlüsselkompetenz in der Kommunalverwaltung
- Arbeitsumgebungen gestalten – Menschen mit Traumata berücksichtigen und einbinden
- Erlebnisparkours: den Arbeitsplatz vielfaltssensibel erkunden
- Zielgruppenarbeit 2.0 – mit dem Persona-Ansatz
- keine Antwort

IN PROZENT VON 370 BEFRAGTEN

# Weitere Themen

ORGANISATION DES ARBEITSALLTAGS - WIE GEHT MAN MIT ZEITFRESSERN UM BZW. WIE SCHAFFT MAN EINE UNTERBRECHUNGSFREIE ARBEITSATMOSPHÄRE  
FÜHRUNGSKULTUR IM UBA

RASSISTISCHE DENKMUSTER. HINTERGRUND DAS FÜR MICH SEHR ERHELLENDE BUCH VON GILDA SAHEBI: [HTTPS://WWW.FISCHERVERLAGE.DE/BUCH/GILDA-SAHEBI-WIE-WIR-UNS-RASSISMUS-BEIBRINGEN-9783103976243](https://www.fischerverlage.de/buch/gilda-sahebi-wie-wir-uns-rassismus-beibringen-9783103976243)

GEWÄHRLEISTUNG VON OFFENHEIT TROTZ SENSIBILITÄT

UMGANG MIT MENSCHEN DIE VIELFALT ABLEHNEN

NETZDURCHSETZUNGSGESETZ, DIGITAL SERVICES ACT (DSA), ZENSUR AUF SOZIALEN PLATTFORMEN: WIE MEINUNGSFREIHEIT ZUNEHMEND EINGESCHRÄNKT WIRD

MAßNAHMEN GEGEN HASSKRIMINALITÄT, GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE DIVERSITÄT

HERKUNFT OST - WEST, AUSWIRKUNGEN AUF ZUSAMMENARBEIT IN EINER DIENSTSTELLE

ERFOLGREICHE EINBINDUNG/ZUSAMMENARBEIT EUROPÄISCHER PROJEKTPARTNER (ZB IN EU DRITTMITTELPROJEKT); RASSISMUS AUFARBEITEN (TUPOKA OGETTE);

WERTSCHÄTZENDE KOMMUNIKATION IM TEAM ETABLIEREN (UNTERSCHIEDLICHE PERSONENTYPEN))

DAS MITEINANDER STÄRKEN. ZUSAMMENARBEIT.

BÜRGERBETEILIGUNG (FORMATE, ANSPRACHE) FÜR SPEZIELLE ZIELGRUPPEN (MIGRANTEN, U 40, JUGENDLICHE, KINDER

NICHTS, WAS MIT MEINER ARBEITSTÄTIGKEIT IN VERBINDUNG STEHT.

VIELFALT BERÜCKSICHTIGEN BEI DER BEWERBERAUSWAHL/PERSONALGEWINNUNG

DIE THEMATIK RESILIENZ FIND ICH GANZ WICHTIG, DAS KOMMT LEIDER VIEL ZU KURZ.....IM NACHGANG EIN AUSTAUSCH MIT ANDEREN TEILNEHMERN, SO NACH 2-3 MONATEN

FÄNDE ICH GUT....UM HERAUSZUFINDEN, OB DER WORKSHOP WAS BEWIRKT HAT BZW. WIE MAN DIE NEU VORGESTELLTEN TECHNISCHE WAHRHAFTIG IM ALLTAG UMSETZT...ODER

OB DER WORKSHOP SO REIN GAR NICHTS GEBRACHT HAT....IM NACHGANG NOCHMAL NACHSTEUERN....DRAN BLEIBEN....ALS TEILNEHMER UND ARBEITGEBER....DAMIT DAS GANZE

AUCH WAS BRINGT.....UND ICH WÜRDEN MICH VERSTÄNDNIS VON DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN WÜNSCHEN, DASS UNTERGESTELLTE MITARBEITER DARAN TEILNEHMEN KÖNNEN...UND ES

NICHT NUR BELÄCHELT WIRD....

MUSIKALISCHE VERSTÄNDIGUNG – MUSIKWORKSHOP

KEINE THEORETISCHEN KONZEPTE

ERNÄHRUNGSVIELFALT

# Weitere Themen

WAS IST RASSISMUS? - ERKLÄRUNG: WEIL ICH MICH SELBST VIEL MIT DEM THEMA AUSEINANDERGESETZT HABE, STELLE ICH IMMER WIEDER FEST, DAS MENSCHEN IN DEUTSCHLAND RASSISMUS MIT NATIONALSOZIALISMUS GLEICHSETZTEN UND DABEI VIELE DIMENSIONEN DIESER DISKRIMINIERUNGSFORM NICHT ERFASSEN ODER ALS NICHT SCHLIMM ERFASSEN. UNBEWUSSTE GESCHLECHTERROLLENZUSCHREIBUNGEN ERKENNEN

VORURTEILE/DISKRIMINIERUNG VON OSTDEUTSCHLAND (AUFARBEITUNG DER WIEDERVEREINIGUNG UND DEN DAMIT EINHERGEHENDEN DRASTISCHEN LEBENSVERÄNDERUNGEN DER OSTDEUTSCHEN SOWIE DEN SCHADEN DEN DIE TREUHAND ANGERICHTET HAT) , VORURTEILE/DISKRIMINIERUNG VON BÜRGERGELDEMPFÄNGERN UNSICHTBARE BEHINDERUNGEN (ICH DENKE DA AN NAHRUNGSMITTELUNVERTRÄGLICHKEITEN, DIE KOLLEGEN VON GEMEINSAMEN KANTINEN- ODER RESTAURANTBESUCHEN AUSSCHLIEßEN). ABER DA GIBT ES NOCH MEHR NICHT SICHTBARE KÖRPERLICHE BEEINTRÄCHTIGUNGEN, DIE MAN UNBEWUSST NICHT MITDENKT.

BARRIEREFREIHEIT

STRUKTURELLEN RASSISMUS ERKENNEN UND HANDLUNGSOPTIONEN IM KONKRETEN EINZELFALL NUTZEN

1) GRUNDLAGEN DES GENDERMAINSTREAMING: WELCHE GESCHLECHTER VERBERGEN SICH HINTER DEM DOPPELPUNKT IN DER ANREDE UND WIE HÄUFIG KOMMEN DIE GESCHLECHTER IN DEUTSCHLAND VOR

LEICHTE SPRACHE

TRAUMAPÄDAGOGIK

NEURODIVERSITÄT (BSPW. ADHS), RASSISMUS THEMATISIEREN (BSPW. UNBEWUSSTEN RASSISMUS ENTLARVEN), GENDERGERECHTIGKEIT (WELCHE HÜRDEN GIBT ES IM ARBEITSALLTAG UND FÜR STUDIERENDE), HIERARCHIE UND RASSISMUS (STIGMATISIERUNG BIS AMTSMISSBRAUCH)

TRAINING ZUR KOMMUNIKATION UND KONFLIKTLÖSUNG ZWISCHEN ÄLTEREN DEUTSCHEN MITBÜRGERN (VERMIETERN) UND AUSLÄNDISCHEN STUDIERENDEN

OB UND WIE SICH THEMENFREMDE PERSONEN ERREICHEN UND SENSIBILISIEREN LASSEN, OHNE ERHOBENEN ZEIGEFINGER; BELEUCHTUNG DER OPFERROLLE UND WEGE DARAUS;

KONKRETE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ODER -SZENARIEN, WENN MAN MOBBING/DISKRIMINIERUNG ETC. "NUR" BEOBACHTET, UND AKTIV DAGEGEN ANGEHEN MÖCHTE

UNSERE STADTVERWALTUNG IST SEHR VIELFÄLTIG IN IHREN SACHGEBIETEN - EIN SCHNUPPERTAG IN ANDEREN SACHGEBIETEN WÄRE WUNDERBAR UND FÖRDERT NEBEN

VERSTÄNDNIS AUCH ZUSAMMENGEHÖRIGKEIT

KLASSISMUS ERKENNEN UND VERSTEHEN

LIBERATING STRUCTURE BEI STÄRKEN RESILIENTER TEAMKULTUR

INKLUDIERENDE UND RESILIENZFÖRDERNDE KOMMUNIKATION

ZUGANG ZU SCHWER ERREICHBAREN ZIELGRUPPEN ERÖFFNEN/FINDEN

# Das sagt ChatGPT ☺

## 1. Persönliche und berufliche Weiterentwicklung:

- **Resilienz:** Workshops und Nachbesprechungen zur Förderung von Resilienz im beruflichen Alltag, insbesondere mit Unterstützung und Verständnis von Führungskräften.
- **Kommunikation und Konfliktlösung:** Trainings zur Verbesserung der Kommunikation, Konfliktlösung und Zusammenarbeit, besonders in interkulturellen Kontexten oder mit spezifischen Zielgruppen (z.B. ältere deutsche Mitbürger und ausländische Studierende).
- **Führungskultur:** Verbesserung der Führungskompetenzen und Etablierung wertschätzender Kommunikation innerhalb von Teams.

## 3. Gesellschaftliche und historische Themen:

- **Vorurteile und Diskriminierung in Ostdeutschland:** Aufarbeitung der Wiedervereinigung und deren Auswirkungen, sowie Diskriminierung von Bürgergeldempfängern.
- **Hasskriminalität und Meinungsfreiheit:** Diskussion über Hasskriminalität, Zensur auf sozialen Plattformen und die Wahrung von Meinungsfreiheit.

## 5. Spezifische gesellschaftliche Themen:

- **Bürgerbeteiligung:** Verbesserung von Formaten zur Bürgerbeteiligung, besonders für spezifische Zielgruppen wie Migranten, Jugendliche und Kinder.
- **Resilienz und Inklusion:** Entwickeln von Kommunikationsstrategien, die inklusiv und resilienzfördernd wirken.

## 2. Vielfalt, Inklusion und Diskriminierung:

- **Rassismus und Diskriminierung:** Thematisierung von strukturellem Rassismus, unbewussten Vorurteilen, Geschlechterrollen und Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht oder Behinderung.
- **Neurodiversität und unsichtbare Behinderungen:** Sensibilisierung für neurodiverse Menschen (z.B. ADHS) und nicht sichtbare Behinderungen wie Nahrungsmittelunverträglichkeiten.
- **Gleichberechtigung und Inklusion:** Gendergerechtigkeit im Arbeitsalltag, Barrierefreiheit und die Sichtbarmachung von Minderheiten.

## 4. Themen zur Diversität im Arbeitsumfeld:

- **Vielfalt im Personalwesen:** Berücksichtigung von Vielfalt bei der Bewerberauswahl und Personalgewinnung.
- **Struktureller Rassismus und Hierarchie:** Erkennen und Bekämpfen von Rassismus und Geschlechterungleichheiten innerhalb der Arbeitsstrukturen.
- **Schnuppertag und Abteilungswechsel:** Förderung des Verständnisses und der Zusammenarbeit durch Job-Rotation und Einblicke in verschiedene Sachgebiete.

# Das sagt ChatGPT 😊

## Zusammenfassung:

- **Positive Assoziationen** betreffen oft die Chancen, die Vielfalt bietet: Bereicherung, gegenseitiges Verständnis, Resilienz, Inklusion und die Förderung von Gleichberechtigung.
- **Negative Assoziationen** betreffen Herausforderungen bei der Akzeptanz, Konflikte, strukturelle Barrieren, Skepsis und die wahrgenommene Komplexität des Themas.

## Zusammenfassende Aussagen:

1. **Stärkung von Resilienz und Kommunikation:** Es besteht ein großer Bedarf an Workshops und Trainings zur Stärkung persönlicher und beruflicher Resilienz sowie zur Verbesserung von Kommunikation und Konfliktbewältigung.
2. **Sensibilisierung und Bildung:** Viele Vorschläge zielen darauf ab, ein Bewusstsein für Vielfalt, Inklusion und die Herausforderungen von Diskriminierung und Vorurteilen zu schaffen.
3. **Förderung von Vielfalt und Inklusion im Arbeitsumfeld:** Es wird deutlich, dass eine größere Berücksichtigung von Diversität in Bewerbungsprozessen, Teamarbeit und Führungskultur erwünscht ist.
4. **Gesellschaftliche Aufklärung und Teilhabe:** Die Themenvorschläge spiegeln den Wunsch wider, gesellschaftliche Teilhabe und das Verständnis für verschiedene soziale und kulturelle Kontexte zu fördern, einschließlich der Aufarbeitung historischer und aktueller Diskriminierung.

# Anregungen aus der Belegschaft

WANN GEHT ES ENDLICH WIEDER LOS???

**FEEDBACK** DER VERANSTALTUNG - KONNTE MAN NACH DER VERANSTALTUNG DIE VERMITTELTEN INHALTE IM ALLTAG UMSETZEN? WO GIBT ES HÜRDEN BEI DER UMSETZUNG? WAS LÄUFT SEITHER BESSER?

WAS ICH MICH FRAGE: **WAS IST EIGENTLICH AN EINEM "DIVERSEN" TEAM BESSER** ODER PRODUKTIVER? WAS BRINGT ES UNSERER ARBEIT, WENN EINER EINEN AUSLÄNDISCHEN VATER HAT UND EIN ANDERER AUS CHINA KOMMT? WAS FÜR EINEN (POSITIVEN) UNTERSCHIED MACHT DAS IN UNSERER ZUSAMMENARBEIT?

**BITTE KLARE FRAGESTELLUNG BZW. ABSTIMMUNG DER FRAGE AUF DIE ANTWORTMÖGLICHKEITEN:** WIE SOLL MAN DIE VORANGEHENDE FRAGE MIT JA ODER NEIN BEANTWORTEN, WENN DAS EINE ZUTRIFFT, DAS ANDERE ABER NICHT?

**KONKRETE PRAKTISCHE (UNIDEOLOGISCHE) ANGEBOTE** AUF DER THEMENSPEZIFISCHEN GRUNDLAGE ARBEITSPLATZ

**DIGITALE ANGEBOTE**, DA ICH NICHT AM STANDORT DESSAU ARBEITE

**ONLINEFORMATE NUR ALS NOTFALLALTERNATIVE** BEI PARALLEL REAL STATTFINDENDER VERANSTALTUNG ANBIETEN (PERSÖNLICHES TREFFEN ERMÖGLICHEN).

# Anregungen aus der Belegschaft

S.O. GESCHLECHTERROLLENZUSCHREIBUNGEN SIND MIR HIER SEHR OFT BEGEGNET. WENN ZWEI DAS GLEICHE MACHEN, WIRD ES UNTERSCHIEDLICH BEWERTET. DAS IST NICHT MEHR ZEITGEMÄß.

EINE VORURTEILSFREIERE KOMMUNIKATION SPRICH HIERARCHIEDENKEN ZWISCHEN DEN BEHÖRDEN VERMEIDEN. 🙄

VIELFALT SOLLTE NEBEN DER GENDER- UND HERKUNFTSDEBATTE AUCH VERSCHIEDENE **LEBENSMODELLE/LEBENSVISIONEN** NEBEN DEM HETERONORMATIVEN VATER-MUTTER-KIND-KLEINFAMILIEN-HAUSKAUF-FAMILIENBILD EINSCHLIEßEN. TROTZ BERÜCKSICHTIGUNG VERSCHIEDENER VIELFALTSIDEEN BEWEGT SICH DIE ÖFFENTLICHE DISKUSSION STETS IN DIESEN SCHRANKEN. MENSCHEN/PAARE DIE KEINE KINDER WOLLEN, NICHT ZUSAMMEN WOHNEN, NICHT HEIRATEN WOLLEN ETC. WERDEN SO Z.B. IN VIELEN GESELLSCHAFTLICHEN KREISEN IMMER NOCH NICHT WIRKLICH ERNST GENOMMEN.

DER **FALL OURY JALLOH** SOLLTE WEITER BEARBEITET UND IN DISKUSSIONSRUNDEN UND WEITERBILDUNGEN AUFGENOMMEN WERDEN.

BITTE BIETEN SIE DIE KURSE **ZU UNTERSCHIEDLICHEN ZEITEN** UND TERMINEN AN. ICH HATTE BISHER NOCH KEINE GELEGENHEIT, DARAN TEILZUNEHMEN, DA DIE GEWÄHLTEN TERMINE NICHT MIT MEINEM ZEITPLAN VEREINBAR WAREN.

# Anregungen aus der Belegschaft

ICH GLAUBE FÜR EINE NACHHALTIGE VERÄNDERUNG ES IST WICHTIG, DASS SICH **MENSCHEN IN DIE LEBENSREALITÄT VON ANDEREN HINEINVERSETZTEN** KÖNNEN, DAMIT SIE NACHEMPFINDEN KÖNNEN WAS SIE ERLEIDEN UND ERLEBEN. **BETROFFENE SOLLTEN ZU WORT KOMMEN** UND MAN SOLLTE SICH NICHT ZU SEHR IN DETAILS VERLIEREN. LIEBER EINE SCHRITTWEISE ANNÄHERUNG ALS DAS SICH LEUTE NICHT AUF THEMA EINLASSEN, WEIL ES ZU WEIT WEG IST VON IHRER EIGENEN LEBENSREALITÄT UND SIE SICH DESHALB NICHT AUF DAS THEMA EINLASSEN KÖNNEN BZW. ABGESCHRECKT SIND

**STRUKTURÜBERGREIFENDE FÖRDERUNG ÜBER VERNETZUNG**  
**FRÜHZEITIGERE TERMININFOS** SCHULUNG  
EINEN **NEWSLETTER** MIT WEITEREN ANREIZEN FÄNDE ICH SINNVOLL  
**WARUM SIND GLEICHSTELLUNGSPERSONEN EIGENTLICH NUR FRAUEN?** DAS DISKRIMINIERT MÄNNER. ICH SCHLAGE EIN TANDEM AUS MANN UND FRAU VOR.  
**KLIMA IM ARBEITSALLTAG** VERBESSERN.  
BESTEHT DIE MÖGLICHKEIT, DASS GGF. DIE **POWERPOINT ALLEN ZUGÄNGLICH** GEMACHT WERDEN KÖNNEN?...ODER ES AUF DER LERNPLATTFORM VERLINKUNGEN ZU DIV. THEMEN GIBT - WO MAN NOCHMAL IN RUHE NACHLESEN KANN???

# Mutmacher

BLEIBEN SIE DRAN! DAS THEMA IST WICHTIG!

ICH FINDE DAS ANGEBOT KLASSE!

ICH HABE MITBEKOMMEN, DASS SICH PERSONEN AUF DEM FLUR LUSTIG GEMACHT HABEN ÜBER DAS ANGEBOT UND FRAGWÜRDIGE "WITZE" ÜBER PROBOMEN GEMACHT HABEN. DANKE, DASS IHR ZUR SENSIBILISIERUNG BEITRAGT. ES WIRD DRINGEND GEBRAUCHT :)

DANKE FÜR DIE ANGEBOTE!

EINIGE DER GRUNDLAGEN-THEMEN SOLLTEN PFLICHT-WEITERBILDUNGEN SEIN. ANSONSTEN ERREICHT MAN DIE, DIE ES AM NÖTIGSTEN HABEN, NICHT.

NEIN

MACHEN SIE WEITER SO. DANKE!

ICH WÜNSCHE MIR, DASS VIEL MEHR BESCHÄFTIGTE AN DEN VIELFALTSMONTAGEN TEILNEHMEN! ES IST SO WICHTIG, DASS WIR ALS INSTITUTION MIT GUTEM BEISPIEL VORANGEHEN, WIE WIR UNS DAS LEBEN UND DEN UMGANG IN DER GESELLSCHAFT VORSTELLEN UND DIES AUCH UMSETZEN. ES BRÄUCHTE HIERFÜR EINE LEITBILDKULTUR FÜR DIE GESAMTE STADTVERWALTUNG, DIE VON ALLEN VERBINDLICH UND SELBSTVERSTÄNDLICH GELEBT WIRD.

# Vielen Dank...noch nicht genug?



[ODER UNTER INTEGRATIONSPORTAL.DESSAU-ROSSLAU.DE](https://www.integrationsportal.de)