



Zeitraum: Februar 2017 bis - fortlaufend

Die Bearbeitung von Themen aus dem Kreis der Diversity-Dimensionen in Themenbezogenen Arbeitsgruppen (TAG)

Political Correctness – Sprache im AKGG

Ausgangssituation

Sprache ist wichtig immer und überall – ganz besonders aber im Feld der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen. Sprache kann öffnen oder ausgrenzen, einladen oder vertreiben, Sicherheit geben oder verunsichern, Vertrauen schaffen oder verschrecken und nicht zuletzt: Über unsere Sprache können wir das herstellen, was wir eine tragfähige Arbeitsbeziehung auf Augenhöhe nennen – oder wir können diesbezüglich durch einen unreflektierten und/oder vorurteilsgeprägten Sprachgebrauch hohe Hürden aufbauen. Diskriminierung beginnt in Gedanken – manifestiert sich im nächsten Schritt in der Sprache und schließlich in Taten!

Vorgehensweise

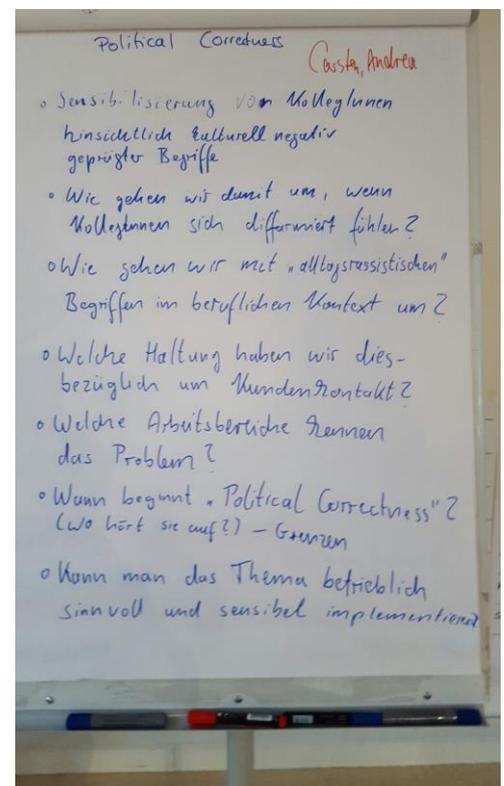
Die TAG setzt sich aus 6 Personen zusammen und arbeitet selbstorganisiert.

- Zunächst setzte sich die TAG mit dem Begriff Political Correctness (PC) auseinander: Was bedeutet PC? Welche Ziele verfolgt PC? Wie kann uns das nutzen?
- Im nächsten Schritt reflektierte die TAG die Bedeutung der Sprache im Kontext Arbeit sowie im Hinblick auf die Erbringung personenbezogener sozialer Dienstleistungen.
- Methodische Vorgehensweise

Idee 1:

Mit einer unternehmensweiten Fragebogenaktion sollte erhoben werden, welche Erfahrungen die Mitarbeiter/innen zum Umgang mit Sprache im beruflichen Kontext gemacht haben. Neben den individuellen Erfahrungen der Mitarbeiter/innen sollten auch Erkenntnisse zum möglichen Spezifika hinsichtlich Arbeitsbereich, Alter, Geschlecht Herkunftsland ... gewonnen werden. Die TAG entwarf einen Fragebogen und stellte diesen im TAG-Workshop am 17. Mai 2017 vor. Im Rahmen der kollegialen Beratung durch die Workshop-Teilnehmer/innen wurde schnell deutlich, dass eine unternehmensweite Fragebogenaktion

Selbst-Beauftragung der TAG Political Correctness



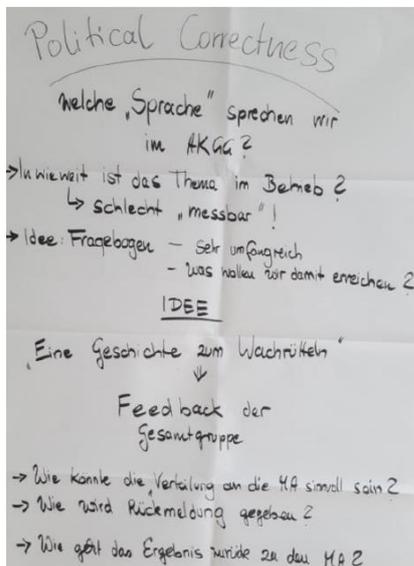
- insbesondere mit Blick auf die Auswertung der Ergebnisse - sehr (zu) aufwendig, d.h. zu zu viel Arbeitszeit bindet, gemessen an zu erwartenden Nutzen.
- in der Mitarbeiterschaft viel Unruhe, viele Fragen, ggf. Missverständnisse und vielleicht sogar Unmut auslösen wird.
- hinsichtlich des Erkenntnisgewinns nicht wirklich nützlich ist. Wir laufen Gefahr, uns in subjektiven Einzelerlebnissen zu verfangen.

Die Teilnehmer/innen des TAG-Workshops rieten zu einer methodischen Vorgehensweise, die geeignet ist, die Mitarbeiter/innen zunächst einmal auf das Thema aufmerksam zu machen und für das Thema zu sensibilisieren.

Idee 2

Die TAG Political Correctness beriet sich daraufhin zu anderen methodischen Schritten. Aktuell wird ein Film konzipiert und gedreht, der sprachlich problematische Arbeitssituationen darstellt und zuspitzt.

Die Idee wurde im Living Diversity-Workshop III am 13. Juni 2018 vorgestellt:



Ziele und zu erwartende Effekte

- ➔ Wir bringen das Thema auf eine spielerische Art ein für und wecken somit Spaß an der Reflektion dazu.
- ➔ Mitarbeiter/innen kommen darüber miteinander ins Gespräch – ohne erhobenen Zeigefinger!
- ➔ Es beginnt eine eigenmotivierte Reflektion der Erlebnisse / Erfahrungen.
- ➔ Führungskräfte greifen das Thema auf und entwickeln es mit den Teams weiter.
 - Anlage eine „Schwarzen Liste“
 - Erarbeitung von sprachlichen Alternativen
 - Fortbildung zum Thema
 - ...

Ergebnisse/Erkenntnisse aus der Umsetzungsphase von ca. 11 Monaten (Januar 2018)

- + Es bringt bereits viel, sich „theoretisch“ mit solchen Themen auseinanderzusetzen. Die beteiligten Mitarbeiter/innen erreichen ein höheres Reflexionsniveau und können ihr Thema dann als Multiplikatoren überzeugend vertreten.
- + Die Gruppe weitestgehend selbstorganisiert arbeiten zu lassen, trägt maßgeblich zur Zufriedenheit der Teilnehmer/innen bei.
- + Es entstehen gute, kreative und tragfähige Ideen.
- + Die Struktur: TAG-Arbeit ➔ Kollegiale Beratung im TAG-Workshop ➔ Verabschiedung und Neu-Beauftragung im Living-Diversity-Workshop hat sich als sinnvoll und zielführend erwiesen.
- + Es geht voran!
- TAG-Termine fallen regelmäßig aus bzw. finden nur mit der halben Besetzung statt.
- Die Gruppe weitestgehend selbstorganisiert arbeiten zu lassen, bedeutet auch, den Rhythmus und die Geschwindigkeit der Gruppen zu akzeptieren.
- Wir müssen darauf achten, dass PC in der Sprache nicht zulasten von Natürlichkeit, Spontanität und Spaß in der Begegnung umgesetzt wird.