

PLUSPUNKTE

IMPULSE FÜR POLITIK- UND POTENZIALENTWICKLUNG

Kulturelle Vielfalt: 5 Erfolgsfaktoren *

+ Kulturelle Vielfalt als Chance begreifen.

Parteien und Gewerkschaften brauchen Menschen mit Migrationshintergrund als Engagierte, Migrant/innen brauchen Parteien und Gewerkschaften, um politisch partizipieren zu können. Demokratische Gesellschaften brauchen lebendige politische Großorganisationen, die für jeden eine politische Heimat bieten. Deshalb ist ein Mehr an kultureller Vielfalt für Parteien und Gewerkschaften eine Chance, um sich zukunftsfähiger aufzustellen. Ein klares Bekenntnis zur Vielfalt in der Organisation ist die erste Voraussetzung, um dieses Ziel zu erreichen.

+ Willkommens- und Anerkennungskultur etablieren.

Menschen mit Migrationshintergrund müssen sich in der Organisation zu Hause fühlen. Deshalb ist die Überprüfung der etablierten Organisationskultur unabdingbar. Welche Hindernisse gibt es für Migrant/innen, sich zu engagieren? Ausgehend von dieser Fragestellung kann eine neue Willkommens- und Anerkennungskultur erarbeitet werden, die das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund befördert. Dazu gehört auch, die richtige, kultursensible Ansprache nach außen und innen zu finden.

+ Interkulturelle Trainings strategisch in die Organisationskultur einbinden.

Leitbilder können nicht erfolgreich sein, wenn sie nicht von den Mitgliedern auf allen Ebenen getragen werden. Veränderungen in Organisationen führen zu Frustrationen bei den bereits Engagierten, wenn diese bei diesen neuen Entwicklungen nicht mitgenommen werden. Deshalb gilt es, in interkulturellen Trainings alte Überzeugungen zu hinterfragen und für Stolpersteine und Vorurteile zu sensibilisieren. So wird auch das Ziel ‚Mehr kulturelle Vielfalt‘ kommuniziert und in die Gliederungen der Organisation transportiert.

+ Die Signalwirkung von positiven Maßnahmen nutzen.

Eine Verpflichtung zu einem Mehr an kultureller Vielfalt gibt ein Signal, sowohl innerhalb der Organisation als auch nach außen. Durch die Einführung einer Zielquote können auf Seiten von Menschen mit Migrationshintergrund Hemmschwellen abgebaut werden und Motivation zu einem Engagement geweckt werden.

+ Die Organisation in das Gemeinwesen vernetzen.

Viele Menschen mit Migrationshintergrund sind aktiv – sie sind engagiert in ihren eigenen Organisationen und Gemeinden. Politische Großorganisationen können durch einen regelmäßigen Austausch und durch themen- und projektorientierte Zusammenarbeit Brücken zu diesen Organisationen schlagen. Damit werden nicht nur mehr Menschen mit Migrationshintergrund auf die Arbeit von Parteien und Gewerkschaften aufmerksam, die Organisation wird auch belebt.

* Aus: "Diversitätspolitik. Strategien für mehr kulturelle Vielfalt in politischen Mitgliederorganisationen" der Akademie Management und Politik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Kostenlos zu bestellen unter www.fes.de/sets/s_pub.htm. Herzlichen Dank an die Akademie Management und Politik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Nächste Woche folgen 5 Stolpersteine auf dem Weg zur kulturellen Vielfalt.

Jetzt alle „Pluspunkte“ im Bildungswiki der Parteischule im Willy-Brandt-Haus: <http://parteischule-wiki.spd.de>.