

## **Selbstverständnis Paritätische Akademie NRW**

Die Paritätische Akademie NRW, Landesorganisation paritätischer Aus-, Fort- und Weiterbildung, betont in ihrem Leitbild die „Grundsätze der Offenheit, Vielfalt und Toleranz“, die ein „emanzipatorisches und demokratisches Handeln“ kennzeichnen. Damit ist bereits eine wichtige Grundlage für ein Diversity-Konzept gelegt, das Vielfalt nach innen und außen fördern und Chancengerechtigkeit im Sinne allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsätze herstellen soll.

Das Diversity Konzept der Paritätischen Akademie NRW bezieht sich auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten ihrer Beschäftigten in vielfältig zusammengesetzten organisationalen Strukturen (Frauen und Männer, ältere und jüngere Mitarbeitende, Menschen aus unterschiedlichen sozialen und herkunftskulturellen Kontexten etc.). Darin wird eine Stärke und produktive Ressource zur Weiterentwicklung der Organisation gesehen. Anerkennung von Vielfalt beinhaltet gleichzeitig, jegliche Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale zu unterbinden und eine konsequente Antidiskriminierungsstrategie auf Basis transparenter Verfahrensstandards zu verfolgen. Unterschiede sollen keinen Anlass für Abwertung und Ungleichbehandlung bieten. Vielmehr soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, in dem alle Beschäftigten ihre individuellen Potentiale in einem von Offenheit und gegenseitigem Respekt getragenen Klima entfalten können. Ziel ist eine lernende Organisation, die durch Entwicklung einer Anerkennungskultur dazu beiträgt, dass sich ihre Mitarbeitenden integriert und zugehörig fühlen, gleichermaßen an zentralen Entwicklungen und Veränderungen der Organisation teilhaben können, für Ungleichbehandlung sensibilisiert, vor Diskriminierungen und Ausgrenzungen geschützt und bei Konflikten angemessen unterstützt werden.

Die Paritätische Akademie NRW fördert die Vielzahl und Heterogenität der Mitgliedsorganisationen im Paritätischen, für die sie Fortbildungen anbietet und Projekte umsetzt. Sie unterstützt die Mitgliedsorganisationen bei der Planung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Die Bildungsangebote basieren auf einem Bildungsverständnis, das sich auf den ganzen Menschen – sein Wissen, Können und Handeln – bezieht und darauf gerichtet ist, seine Persönlichkeit weiter zu entwickeln und eine aktive Teilhabe am sozialen, politischen und wirtschaftlichen Leben zu erreichen.

„So verstandene Bildung ist geprägt durch Selbstbestimmung der Lernenden, die selbst festlegen, in welchem Ausmaß und welcher Intensität sie sich auf den Bildungsprozess einlassen“ (Leitbild der Paritätischen Akademie NRW). Ein solches Bildungsverständnis verlangt, dass die Heterogenität der Adressaten bei der Ansprache, Planung und Durchführung des Bildungsangebots beachtet wird. Es gilt die Vielfalt von Milieus, die individuellen Lernvoraussetzungen und den Bildungsbedarf angemessen zu berücksichtigen und in einem partizipativen Prozess mit den Teilnehmenden möglichst passgenaue Lehr- und Lernformate zu entwickeln. Das schließt ein, dass im Vorfeld Zugangsbarrieren zur Einrichtung identifiziert und Zugangswege erschlossen werden, damit eine gleichberechtigte Weiterbildungsteilhabe gewährleistet ist. Darüber hinaus tragen Kooperation und Vernetzung mit anderen Trägern dazu bei, eine diversitätsbewusste Weiterbildung zu etablieren, die bedarfsgerechte Angebote vorhält.

Der Organisationsentwicklungsprozess, der am Leitbild „Diversity“ orientiert ist, besteht aus mehreren von der Paritätischen Akademie NRW zu definierenden Teilprozessen (wie z. B. Strategien zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, familiengerechten Organisationsstrukturen, interkultureller Öffnung, Barrierefreiheit oder Internationalisierung). Diese Teilstrategien können aus verschiedenen Gründen nicht gleichzeitig angestoßen werden, sondern sind sukzessive umzusetzen. Allerdings wird darauf geachtet, dass sich kein Programmteil verselbständigt, sondern immer wieder in den Gesamtzusammenhang des übergreifenden Diversity Konzepts gestellt wird. So ist auch gewährleistet, dass nicht ein Aspekt isoliert, sondern im Verhältnis zu anderen, sich überschneidenden Dimensionen betrachtet wird: Beispielsweise wird bei Fragen der Diskriminierung von Frauen die Dimension Geschlecht in Verbindung mit weiteren Aspekten, die sich gegenseitig verstärken können (wie z. B. die soziale Herkunft, eine Beeinträchtigung oder Religionszugehörigkeit), thematisiert (intersektionale Sicht).

Die Paritätische Akademie NRW wird ihre Diversity Strategie mit dem Teilprozess der „Interkulturellen Öffnung“ beginnen.