

Eintrag

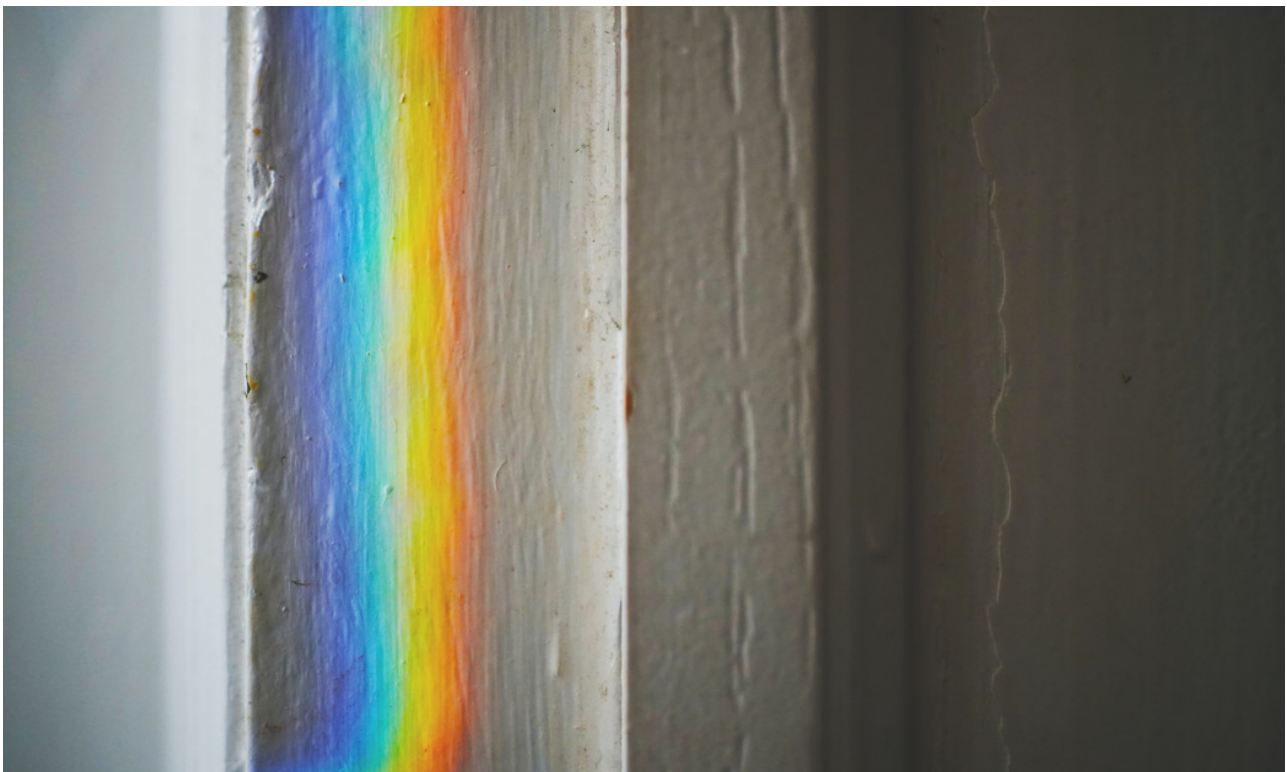
Diversitätsentwicklung im DRK-Generalsekretariat

Kategorien

Team: Gesellschaftliche Trends & Innovationen aus Sicht des DRK, Diversität

09.09.2021

Mit einem, seit Anfang 2021, begonnenen Projekt zum Thema Diversität bzw. diversitätsorientierte Organisationsentwicklung im DRK-Generalsekretariat, können wir als zeitgemäßer Bundesverband sowohl auf den drängenden Bedarf im GS als auch auf gesellschaftlich-relevante Debatten reagieren.



pexels

Warum brauchen wir Diversitätsentwicklung im DRK-Generalsekretariat?

„Das DRK-Generalsekretariat (GS) setzt sich doch schon seit Jahren für Vielfalt und interkulturelle Öffnung ein“. Diesen Satz oder ähnlich hören wir im GS häufig und zum Teil stimmt er auch. Bereits seit Ende der achtziger Jahre treibt der Bundesverband, zusammen mit den Verbänden und

Einrichtungen des DRKs, Gleichberechtigung, Vielfalt und transkulturelle Prozesse voran. Eine Vielzahl von erfolgreichen Projekten und Maßnahmen, wie Fortbildungen und regelmäßige Fachveranstaltungen, wurden seitdem kommunal, landesweit und verbandsübergreifend umgesetzt. 2017 wurde sogar eine umfangreiche Evaluationsstudie zur Bedeutsamkeit von interkultureller Öffnung im DRK, mit Haupt- und Ehrenamtlichen unterschiedlicher Verbandsebenen, durchgeführt. Um den erheblichen Umfang dieser internen Studien zu verdeutlichen: Im Hauptamt nahmen 86 Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen und 152 Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten an den Befragungen teil. Aus dem ehrenamtlichen Bereich beteiligten sich 101 Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften und 310 ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene. Obwohl sich damals laut der Evaluationsergebnisse die Mehrheit der Befragten deutlich für eine Verortung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsprozessen in allen Verbänden und als notwendige Voraussetzung für verbandliche Umsetzungen aussprach, gibt es immer noch eine Menge zu tun, um eine diversitätssensible Organisationskultur strukturell im GS zu verankern.

Mit einem, seit Anfang 2021, begonnenen Projekt zum Thema Diversität bzw. diversitätsorientierte Organisationsentwicklung im GS, das an den bisherigen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung anknüpft, können wir nun als zeitgemäßer Bundesverband sowohl auf den drängenden Bedarf im GS als auch auf gesellschaftlich relevante Debatten reagieren. Indem wir uns dezidiert für Chancengleichheit, [Inklusion](#) und Partizipation aussprechen, stärken wir zum einen die gleichberechtigte Teilhabe für unsere vielfältigen Zielgruppen und Mitarbeitenden, zum anderen trägt dies in unserer heterogenen und diversen Gesellschaft zur Umsetzung unseres Auftrages und der DRK Grundsätze maßgeblich bei. Eine inkludierende, diverse und diskriminierungskritische Organisationskultur wird zukünftig nicht nur zur Voraussetzung für die Bindung und Werbung von Mitarbeitenden, aber auch um neue Generationen von Spendenden sowie Freiwilligen und Ehrenamtlichen zu gewinnen. Dafür sollen kontinuierlich gemeinsame Ziele, konkrete Maßnahmen und Umsetzungsmöglichkeiten adressiert und Verbesserungsbedarfe definiert werden.

Entwicklung eines GS-Diversitätsleitbilds

Eine bereichsübergreifende Projektgruppe im GS hat, auf der Grundlage von Interviews mit Bereichs- und Teamleitungen sowie der Einschätzung von Mitarbeitenden, ein gemeinsames Diversitätsleitbild entwickelt. Das daraus formulierte Diversitätsverständnis und die Leitlinien sollen als zentrale Rahmenbedingung für eine diskriminierungskritische, gleichberechtigte und inklusive Umgebung im GS begriffen werden. Das Ziel ist dabei, ein gemeinsames Verständnis von Diversität und Antidiskriminierung im GS zu etablieren, bestehende Handlungsbedarfe zu identifizieren und Barrieren aktiv abzubauen. Auf diese Weise kann eine zugängliche Orientierung nach innen sowie eine klare Positionierung nach außen entwickelt werden:

[Gemeinsames Diversitätsverständnis des DRK GS](#)

[Leitlinien des DRK-GS](#)

Darauf basierend wurden 10 konkrete Maßnahmen zu den Schwerpunkten „Diversität“, „Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung“ und „Inklusion und Partizipation“ definiert, die gegenwärtig ausgearbeitet werden. Die Maßnahmen reichen von einer öffentlichen Positionierung und Kommunikation des Diversitätsleitbildes, einem neuen Leitfaden zur gendergerechten Sprache und Bildsprache bis hin zu diversitätssensiblen Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte, sowie ein größerer Fokus auf diverse Ehrenamtliche und Stärkung von institutionalisiertem Austausch mit föderalen und internationalen Verbänden. Auch in der Strategie 2030 des Deutschen Roten Kreuzes wird Diversität bzw. Vielfältigkeit thematisch verankert sein, so dass Orts-, Kreis- und

Landesverbände zukünftig ihre eigenen Maßnahmen zur Umsetzung von Diversität ableiten können. Des Weiteren wird gerade geplant, wie die Mitarbeitenden des GS bestmöglich in den Diskurs und die Umsetzung einbeziehen kann.

Das GS der Zukunft

Einzelne und kurzfristige Bekenntnisse zu Diversität erzeugen jedoch nicht gleich eine Organisationskultur, in der Unterschiedlichkeit wertgeschätzt und eine gleichberechtigte Teilnahme gewährleistet wird. Es ist notwendig, strukturelle Ungleichheiten kontinuierlich wahrzunehmen und diese nachhaltig entgegenzuwirken. Der Bundesverband hat demzufolge die zentrale Aufgabe, seine strategischen Ausrichtungen, Arbeitsfelder und institutionellen Barrieren in Bezug auf Diversität dauerhaft in den Blick zu nehmen. Die dabei bewährten Arbeitsweisen entlang seiner DRK Grundsätze, stellen einen wichtigen Grundstein für ein inkludierendes, diverses und diskriminierungskritisches GS der Zukunft dar. Eine erfolgreiche Diversitätsentwicklung kann schließlich nur durch eine stetig kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation, langfristige und bereichsübergreifende Entwicklungsprozesse und messbaren Maßnahmen verankert werden. Dies wird dazu beitragen, dass der Bundesverband weiterhin orientiert an den Bedarfen seiner vielfältigen Zielgruppen relevant und zukunftsfähig agieren kann. Er bleibt eine wichtige Anlaufstelle für bewährte Formen der Zusammenarbeit und ebnet zugleich den Weg für neue Formate gleichberechtigter Interaktion.

Von Dr. Luise Hilmers, Referentin für Diversity Management

Kontakt: [l.Hilmers\(at\)drk.de](mailto:l.Hilmers(at)drk.de)
+49 30 85404-121

Kategorien

Team: Gesellschaftliche Trends & Innovationen aus Sicht des DRK, Diversität

Kommentare

Please enable JavaScript to view the [comments powered by Disqus](#).

Title
