



Diversitätsleitbild im DRK- Generalsekretariat e. V. Berlin

Warum müssen wir uns im DRK mit Diversität beschäftigen?

- In unserer heutigen pluralen und diversen Gesellschaft sind **Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion** wichtige Themen für jede Organisation. Für das DRK ganz besonders,
 - um **Teilhabe für alle Menschen** zu ermöglichen, für unsere Zielgruppen und innerhalb des DRKs
 - um **Zugangsbarrieren abzubauen**
 - um unseren **Auftrag und die DRK Grundsätze** umzusetzen
- Eine explizit **inkludierende, diverse und diskriminierungskritische Organisationskultur** wird immer mehr zur Voraussetzung für
 - **die Bindung von Mitarbeitenden** sowie die **Werbung neuer Mitarbeitenden**
 - die Ansprache einer **neuen Generation von Spendenden**
 - die Gewinnung von **Freiwilligen und Ehrenamtlichen**
- Mit einer **inkludierenden, diversen und diskriminierungskritische Organisationskultur**, kann sich das GS als **zeitgemäße Rotkreuzgesellschaft** positionieren
 - Das GS reagiert auf eine gesamtgesellschaftliche Debatte
 - Sich nicht zu positionieren ist keine Option
 - Das GS schließt sich dem umfassenden **Diversitätsverständnis des IFRC** an

Erarbeitung eines Leitbildes der AG Diversity

Leitbild Diversität

1 Diagnostik

- Erfassung des **Status quo** hinsichtlich Diversität, Antidiskriminierung und Inklusion im DRK-GS

2 Diversitätsverständnis

- Erarbeitung eines **gemeinsamen Diversitätsverständnisses** entlang der Dimensionen:
 - Diversität
 - Chancengerechtigkeit & Antidiskriminierung
 - Inklusion & Partizipation

3 Leitlinien

- Ableitung **übergreifender Leitlinien** für die Diversitätsentwicklung im DRK-GS
- Dienen der **Orientierung und Fokussierung** im Rahmen der Maßnahmenentwicklung

4 Maßnahmen

- Erstellung und **Priorisierung** eines **Maßnahmenkatalogs** zur Diversitätsentwicklung
- **Ausdetaillierung** priorisierter Maßnahmen
- Entwicklung eines **Umsetzungsplans**

① Ausgangslage: Vier Säulen der Diagnostik



Interviews mit Bereichsleitungen

- Interviews mit **allen fünf Bereichsleitungen** des DRK-Generalsekretariats
- Zusätzliche Interviews mit drei Vertretende von zwei Landesverbänden



Interviews mit Teamleitungen und Projektteam

- Gruppengespräche mit den **Teamleitungen aus 3 Bereichen**
- Gruppeninterview mit dem **bereichsübergreifenden Projektteam**



Erfassung des derzeitigen Bestands an Diversitäts- Praktiken

- Ausgefüllter Bestands-
Fragebogen



Datenanfrage





- Detaillierte Übersicht der **demografischen Zusammensetzung** der DRK Belegschaft

① Stärken und Herausforderungen bei der Diversitätsentwicklung

Identifizierte Stärken

-  • **Bewusstsein für Diversität:** Bisherige und aktuelle Aktivitäten im GS, wie z.B.
 - IKÖ Vorarbeit
 - Referent*innen Stelle für Diversity Management
 - Projekt Leitbild Diversitätsentwicklung
-  • **Hohe Eigenmotivation der Mitarbeitenden**
 - Breites Interesse am Thema Diversität und Partizipation
 - Impulse aus der Organisation zum Einläuten von Veränderungen
-  • **Starke Werteorientierung**
 - Werteorientiertes Arbeiten (getrieben durch die 7 Grundsätze) zieht diverse Talente an und resultiert u.a. in hohem Frauenanteil und verschiedenen Nationalitäten in der Belegschaft
-  • **Vielfalt an Initiativen innerhalb der Organisation (GS/LV).** Beispiele:
 - Projekt !MitMischen
 - Integrationsagenturen und Antidiskriminierungsarbeit
 - Initiativen zur Partizipation in Wort- und Bildsprache

Bestehende Herausforderungen

-  • **Geringe Priorität auf Führungsebene**
 - Fehlende Priorisierung des Themas auf Führungsebene, fehlende Verbindlichkeiten
 - Signifikante Diskrepanzen in Beurteilung, wie inkludierend die Kultur des GS ist
-  • **Keine ausreichende strukturelle Verankerung**
 - Keine Struktur, die Diversität und Inklusion/Partizipation bereichsübergreifend verankert
 - Kein formalisiertes System für Entwicklungs- und Feedbackgespräche
 - Bisher keine Nachverfolgung und Messung von Diversitätsinitiativen (z.B. mangels digitaler Systeme im Personalbereich)
-  • **Formale Barrieren für Teilhabe**
 - z.B. deutsche Sprachkenntnisse auf Muttersprachler-Niveau als wichtiges (Einstellungs-) Kriterium
-  • **Wandel in den Zielgruppen**
 - Erfordert interne Abbildung der Diversität der relevanten Gesellschaftsgruppen

② Gemeinsames Diversitätsverständnis des DRK-GS



Diversität

Diversität bedeutet für uns: Wir leben in einer **vielfältigen Gesellschaft**, in der Menschen **verschiedene Hintergründe und Erfahrungen** haben. Sie sehen und verstehen die Welt auf unterschiedliche Weise, zum Beispiel können ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität das beeinflussen¹.



Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung

Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung fördern **gleichberechtigte Behandlung, Zugänge und Chancen** für alle Menschen. Dies erreichen wir durch ein Diversitätsleitbild, in der **Strukturen, Prozesse, Initiativen und rechtlich verbindliche Rahmenbedingungen** verankert sind. Das Leitbild gilt für das gesamte GS.



Inklusion & Partizipation

Inklusion und Partizipation schaffen eine Umgebung, in der jede Person wertgeschätzt wird und sich mit ihren **Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten** beteiligen kann. Somit trägt sie zu **innovativen, relevanten, nachhaltigen und erfolgreichen Arbeitsweisen und Lösungen** bei.

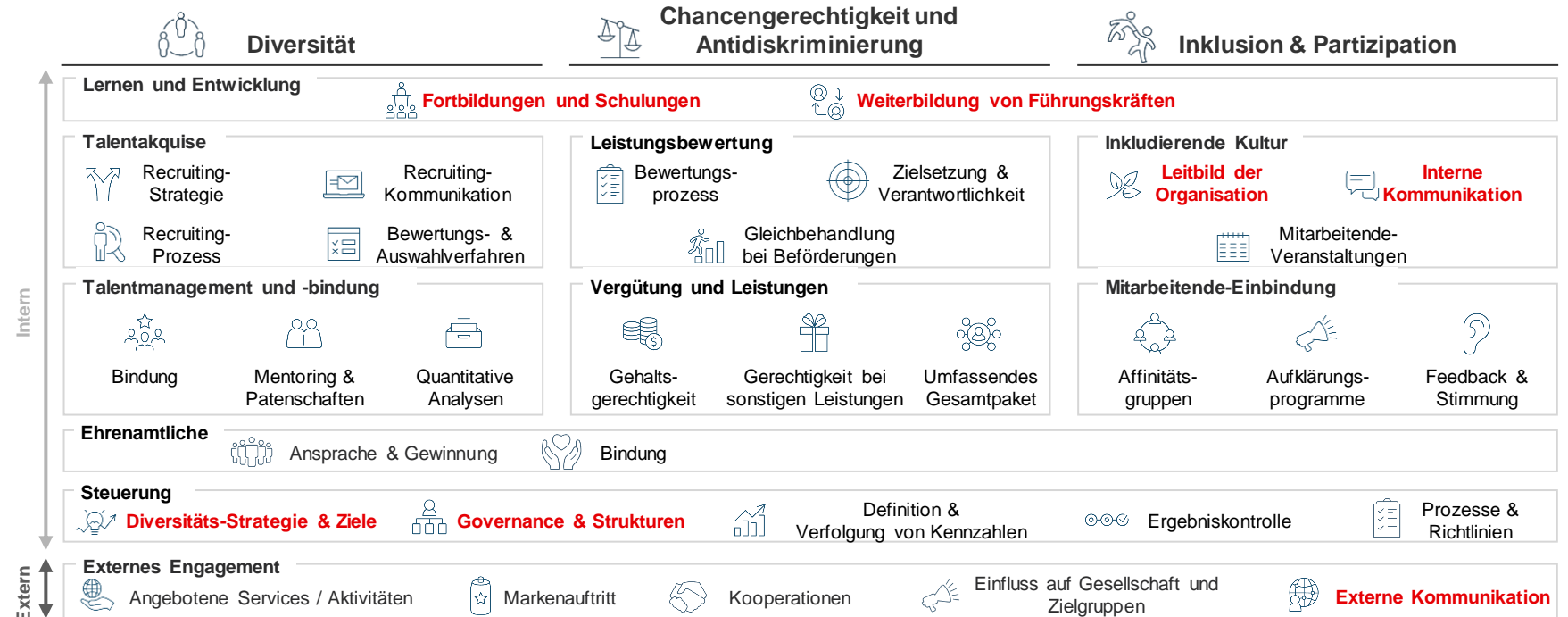
1) Weitere Aspekte beinhalten z.B. die im Berliner Antidiskriminierungsgesetz (LADG) genannten sowie DRK-GS-spezifische Kriterien, z.B. Bildungsgrad, die Beschäftigungsdauer im DRK, die Verbandsebene und das Beschäftigungsverhältnis

③ Leitlinien des DRK-GS

Wir als DRK-Generalsekretariat begreifen gelingende Diversität als **zentrale Rahmenbedingungen** für eine **diskriminierungskritische, gleichberechtigte und inklusive Umgebung** für alle Menschen. Wir setzen uns das Ziel, Diversitätsentwicklung im Rahmen einer **inkludierenden Organisationskultur** strukturell zu verankern, um weiterhin gesellschaftlich relevante Arbeit zu leisten. Um dies zu erreichen, streben wir nach:

- **Übergreifende Verbindlichkeit:** Wir arbeiten nach einem gemeinsamen Diversitätsverständnis. Wir, als Führungskräfte und Mitarbeitende, verpflichten uns dazu, konkrete Strategien, Ziele und Maßnahmen danach auszurichten und umzusetzen.
- **Verankerung im Generalsekretariat:** Diversitätsentwicklung ist für uns eine wichtige Führungsaufgabe und Querschnittsfunktion, welches durch Schulungskonzepte und inklusive Prozesse unterstützt wird. Dafür werden finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt.
- **Weiterentwicklung:** Unsere Diversitätsstrategie stellt ein lebendiges Konzept dar. Gemeinsam mit unseren Führungskräften, Mitarbeitenden und Mitgliedsverbänden überprüfen wir sie regelmäßig und entwickeln sie weiter. Dabei beziehen wir gesellschaftliche Debatten und Betroffenenorganisationen mit ein.
- **Positionierung:** Im Einklang mit unseren Rotkreuz-Grundsätzen positionieren wir uns für unser Diversitätsleitbild. Wir vertreten und verbreiten unsere Positionen innerhalb und außerhalb des Verbands.

④ Identifizierte Fokus-Bereiche für die Maßnahmenentwicklung



④ Überblick: Maßnahmenkatalog

Übergreifend



Diversitäts-Strategie & Ziele

Governance & Strukturen

Definition & Verfolgung von Kennzahlen

Angebotene Services/ Aktivitäten

Einfluss auf Gesellschaft und Zielgruppen

Externe Kommunikation

Recruiting-Strategie

Recruiting-Prozess

Mitarbeitende-Bindung

Mentoring & Patenschaften

Ehrenamtliche: Ansprache & Gewinnung

Bewertungsprozess

Fortbildungen und Schulungen

Weiterbildung von Führungskräften

Leitbild der Organisation

Interne Kommunikation

Affinitätsgruppen

Feedback & Stimmung

1. **Integration der Diversitätsstrategie** in die Entwicklung und Formulierung der **Strategie 2030**
2. **Bereichsübergreifende Verankerung** von Diversität, z.B. als Vorstandsstabsstelle
3. Bildung einer dauerhaften **Diversitäts-Arbeitsgruppe**
4. Etablierung einer **vertraulichen Anlaufstelle** für die Belegschaft zur Klärung diversitätssensibler Problemsituationen mit Antidiskriminierungsexpertise und entsprechender Handlungskompetenz
5. Definition & Verfolgung von **Kennzahlen zur Messung** von Diversitätsinitiativen
6. **Projektförderung** für Diversitäts-Projekte aus dem und für den Verband
7. **Einbezug der Zielgruppen** in die Angebotserstellung (z.B. via Etablierung eines Sounding Boards für neue Projekte)
8. **Öffentliche Positionierung** zu Diversität und Antidiskriminierung
9. Leitfaden **Gendergerechte Sprache**
10. **Barrierefreiheit** in der Kommunikation
11. Aktive **Steuerung des Außenbilds** des GS unter Diversitätsaspekten
12. Überarbeitung der **Bildsprache**
13. Stärkere **Einbindung der Personalabteilung** in den Recruiting-Prozess
14. Bereichsübergreifender **Recruiting-Leitfaden** und **strukturierte Recruiting-Prozesse**
15. Durchgängige **administrative Unterstützung** durch Personalabteilung beim Onboarding (insbes. bei Kandidat*innen mit anderen Nationalitäten)
16. **Sensibilisierungs-Schulungen** für Mitarbeitende, die in Recruiting involviert sind
17. Förderung von **Sprachkursen für Nicht-Muttersprachler**
18. Standardisiertes, diversitätsorientiertes **Onboarding**
19. Etablierung von **Mentoring-Programmen**
20. **Neue Ehrenamtsformen/** Ansprache **diverser Ehrenamtlicher** (Anpassung der Ansprache und Ehrenamtsausführung)
21. Regelmäßige **Mitarbeitenden-Gespräche** u.a. zur Besprechung von Entwicklungsmöglichkeiten und spezifischen Diversitätsaspekten
22. **Diversitätstrainings** z.B. Sensibilisierung, Unconscious Bias – ggf. als verpflichtender Bestandteil der DRK-Seminare beim Onboarding
23. Systematische **Führungskräfteentwicklung**: Fortbildungen mit verstärktem Fokus auf Rolle als Coaches und Multiplikator*innen für Diversitätsentwicklung in den Bereichen und Teams
24. **Kommunikation der gemeinsamen Diversitätsambition**, z.B. durch Generalsekretär/ Präsidentin
25. **Bereichsübergreifende Kommunikation und Umsetzung** bestehender Initiativen/ Maßnahmen (z.B. über Newsletter, Intranet, etc.)
26. Institutionalisierte Austausch mit **föderalen und internationalen Verbänden** bezüglich Diversitätsentwicklung
27. Abbau **interner Sprachbarrieren**
28. Bereitstellung von Räumen und Ressourcen zur Bildung von **Interessengruppen** (bspw. LSBTIQ*) zum Empowerment diverser Mitarbeitenden
29. Etablierung von (anonymen) **Feedbacksystemen** für Mitarbeitende

Diversität



Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung

Inklusion & Partizipation



④ Top 10 priorisierten Maßnahmenvorschläge

Übergreifend



Inklusion & Partizipation



Bereich

Maßnahme

Diversitäts-Strategie & Ziele

- **Integration der Diversitätsstrategie** in die Entwicklung und Formulierung der **Strategie 2030**

Leitbild der Organisation

- **Kommunikation** des **gemeinsamen Diversitätsverständnisses, der Leitlinien und Maßnahmen**, z.B. durch Generalsekretär/ Präsidentin

Kommunikation

- **Öffentliche Positionierung** zu Diversität und Antidiskriminierung

- Leitfaden **Gendergerechte Sprache**

- Überarbeitung der **Bildsprache**

Kommunikation (intern)

- **Bereichsübergreifende Kommunikation und Umsetzung** bestehender Initiativen/ Maßnahmen (z.B. über Newsletter, Intranet, etc.)

- Institutionalisierte Austausch mit **föderalen und internationalen Verbänden** bezüglich Diversitätsentwicklung

Strukturen

- Bildung einer dauerhaften **Diversitäts-Arbeitsgruppe im GS**

Fortbildungen und Schulungen

- **Diversitätstrainings** z.B. Sensibilisierung, Unconscious Bias – ggf. als verpflichtender Bestandteil der DRK-Seminare beim Onboarding

- **Führungskräfteentwicklung:** Fortbildungen mit verstärktem Fokus auf Rolle als Coaches und Multiplikator*innen für Diversitätsentwicklung in den Bereichen und Teams