

Vielfalt und Multiperspektivität bringen uns weiter

Vielfalt fördern! Bericht der Deutschen
Kinder- und Jugendstiftung 2015/16

Vielfalt und Multiperspektivität bringen uns weiter

Vielfalt fördern! Bericht der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung 2015/16

Warum wollen wir mehr Vielfalt in der DKJS?

Bei der Deutschen Kinder und Jugendstiftung (DKJS) arbeiten jetzt schon Menschen mit vielen unterschiedlichen beruflichen Biografien, Lebenserfahrungen und Kompetenzen. Gleichzeitig ist es so, dass in der Belegschaft manche Gruppen eher stark vertreten sind und andere eher weniger. Die Stiftung hat dies wahrgenommen und möchte das ändern.

Die DKJS begreift Vielfalt und Multiperspektivität ihrer Mitarbeitenden als Schatz und Innovationsmotor. Die Bevölkerung Deutschlands hat sich seit mehreren Jahrzehnten maßgeblich verändert, sie ist insgesamt deutlich vielfältiger geworden. Die DKJS möchte dies in der Zusammensetzung der Stiftungsbelegschaft und in ihren Programmen widerspiegeln.

Dabei bezieht sie sich auf die Dimensionen, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt sind: Alter, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, ethnische Herkunft, sexuelle Identität, Behinderung – und geht bewusst über diese Dimensionen hinaus. Veränderungsziel ist es, Diversität generell willkommen zu heißen und sich aktiv gegen Diskriminierung zu engagieren.

Der Wunsch nach mehr Diversität entspringt aus der Mitte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wird von der Geschäftsführung getragen und unterstützt. So ist der Wunsch nach Vielfalt auch in den strategischen Stiftungszielen 2020 verankert. Auch der Betriebsrat begrüßt den von den Mitarbeitenden angestoßenen Prozess und beteiligt sich aktiv daran.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Januar 2015 hat die DKJS ihr Engagement veröffentlicht und sich zur Etablierung eines Arbeitsumfeldes und einer Organisationskultur verpflichtet, in denen Vielfalt wertgeschätzt und gelebt wird.

Ohne Beteiligung geht es nicht

Alle Mitarbeitenden sind gefragt, das Thema Vielfalt in der DKJS mit Leben zu füllen. Daher hat die Geschäftsführung ein internes Projektteam eingerichtet. Das hat einen Prozess zur Implementierung von Diversity angestoßen, steuert diesen verantwortungsvoll und sorgt dafür, dass sich die Kolleginnen und Kollegen beteiligen können.

Diversity kann nur gelingen, wenn möglichst viele Perspektiven bei der Formulierung von Werten, Zielen und Maßnahmen Gehör und Eingang finden. Das Projektteam lädt deshalb alle Mitarbeitenden regelmäßig ein, sich im Rahmen der *AG Diversity* aktiv an diesem Prozess zu beteiligen.

Die *AG Diversity* hat ihre Arbeit im September 2015 aufgenommen und trifft sich in zweimonatigem Abstand. Bisher haben insgesamt 6 Arbeitsgruppentreffen stattgefunden, an denen sich jeweils rund 15 bis 20 Mitarbeitende in wechselnder Besetzung beteiligt haben. Da die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen in der Geschäftsstelle in Berlin wie auch in den Regionalstellen und in unterschiedlichen Aufgabenfeldern und Kompetenzbereichen der Stiftung tätig sind, sind vielfältige Perspektiven in den Prozess gut einbezogen.

Auf dem Weg zu mehr Vielfalt

Seit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich in der Stiftung schon einiges getan. In der *AG Diversity* haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Themenfeld und den Aktionsradius des

Engagements für mehr Vielfalt abgesteckt, Ziele für 2016 und 2017 formuliert und erste Maßnahmen eingeleitet:

- **Erarbeitung eines gemeinsam getragenen Verständnisses von Diversity in der DKJS**

In einem mehrschrittigen Beteiligungsverfahren haben insgesamt rund 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet, was ihnen in Sachen Diversity aus verschiedenen Perspektiven wichtig ist: Welche Ziele und Maßnahmen sind aus einem menschenrechtlichen Blickwinkel wichtig? Welche werden aus einer Business-Perspektive favorisiert? Mit welchen Zielen und Maßnahmen wirken wir schon im Vorfeld Diskriminierung entgegen? Welche Fragen beschäftigen uns, wenn wir uns unsere Organisationskultur ansehen? Und welche aus einem Fokus unserer Stiftungsprogramme heraus, wenn wir an unsere Zielgruppen denken?

Im Anschluss wurde die Vielzahl an Rückmeldungen sortiert und gewichtet, und schließlich auf die maßgeblichen Aussagen konzentriert. Zurzeit ist eine kleine Arbeitsgruppe dabei, das gemeinsame Verständnis von Diversity in der DKJS als Text zu formulieren. Im nächsten Schritt wird der Text der AG Diversity und anschließend der Geschäftsführung zur Abstimmung vorgelegt.

- **Arbeitsgruppen zu den Themen Kommunikation, Fortbildungen und Zielgruppenansprache**

Mehrere Programteams und die Kolleginnen und Kollegen aus der Stiftungskommunikation haben die Ansprache unserer Zielgruppen auf den Prüfstand gestellt. Wertvolle Ideen sind hierbei bereits in eine aktuelle Broschüre geflossen, welche sich an Kommunen wendet, die mit geflüchteten Jugendlichen arbeitet.

Zukünftig wird es unsere Aufgabe sein, unsere Kommunikation nach innen wie außen so zu gestalten, dass sie diskriminierungssensibel ist und unserer Diversity-Haltung entspricht. Dazu entwickeln wir eine Sprachregelung, die dann standardmäßig Verwendung in unseren Kommunikationsprodukten finden soll.

Erste Fortbildungen und Trainings zum Themenfeld Diversity haben im Rahmen von Stiftungsprogrammen und der stiftungsinternen Herbstakademie, eine Fortbildungsveranstaltung für alle Mitarbeitenden, stattgefunden. Weitere Fortbildungsmaßnahmen sind in Planung.

Unsere Ziele und Vorhaben für 2016 und 2017

Ein Ziel ist die Entwicklung einer internen Diversity-Kampagne zur Sensibilisierung in allen Teams und Büros: Hierzu gehören kleinere Aktionen und vor allem Trainings oder Fortbildungen.

Als ein wesentliches Handlungsfeld wurden die Personalverfahren identifiziert. Hierzu werden Stellenbesetzung, Einarbeitung, Teambildung etc. zu überprüfen und weiterzuentwickeln sein.

Ein guter Anfang ist ein neuer Diversity-Passus, der seit kurzem in allen Stellenausschreibungen verwendet wird. Er benennt keine expliziten Diversity-Kategorien, um keine Gruppe auszuschließen und fußt daher auf dem jetzigen Diversity-Verständnis:

Der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung sind vielfältige Teams wichtig. Wir freuen uns deshalb über Bewerbungen von Menschen aller gesellschaftlichen Gruppen.

Transparent kommunizieren!

Das Diversity-Projektteam sorgt in der DKJS für eine transparente Kommunikation über den Diversity-Prozess. So werden die Geschäftsführung und weitere interne Entscheidungsgremien persönlich informiert. Die Belegschaft erhält regelmäßig Informationen über die Aktivitäten und (Zwischen-) Ergebnisse der *AG Diversity* in Form von E-Mails und Protokollen sowie beim zwei Mal im Jahr stattfindenden Lagebericht der Geschäftsführung an alle Mitarbeitenden. Zudem haben alle Mitarbeitenden im Intranet jederzeit volle Einsicht in die Dokumente und Protokolle. Des Weiteren berichtet die Stiftung halbjährlich ihren Aufsichtsgremien über Ziele und Fortschritte im Prozess.

Bei der internen Kommunikation hört es jedoch nicht auf. Über die Stiftungswebsite sowie den monatlichen Newsletter mit rund 3.200 Abonentinnen und Abonnenten hat die DKJS die Öffentlichkeit über ihren Beitritt zur Charta der Vielfalt informiert. Eine Nachricht gab es darüber hinaus auf der Website von PEFONDES, dem Euro-Mediterranean Network of Foundations for Social Economy.