

Diversität in der DKJS – Wir haben einiges erreicht und noch viel vor

Bericht der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung
2017-2019

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung
Tempelhofer Ufer 11
10963 Berlin

info@dkjs.de
www.dkjs.de

Warum eigentlich mehr Diversität in der DKJS?

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung hat sich zum Ziel gesetzt, für alle in Deutschland lebenden und sich aufhaltenden Kinder und Jugendlichen – besonders derer in Risikolagen – die Chancen auf Bildungserfolg und Teilhabe zu verbessern. Sie lässt sich daran messen, Bildungsgerechtigkeit zu erhöhen und den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Erfolg zu verringern. Das ist die Leitlinie unserer Arbeit.

Es gibt viele Faktoren, die dabei helfen, auf diesem Weg voran zu kommen. Dazu gehören die Gestaltung und Ausrichtung unserer Programmarbeit und Kommunikation, unserer Netzwerkarbeit und Kooperationen. Aber auch, die eigene Organisation Schritt für Schritt diversitätssensibel zu gestalten.

Wo stehen wir jetzt?

In den vergangenen drei Jahren gab es viele Diskussionen und einige Entwicklungen zum Thema Diversität in der DKJS. Besonders eine konkrete Neuerung zeigt, wie wichtig das Thema für die Stiftung ist: Seit Anfang 2019 gehört ein eintägiger Workshop zu Diversität und Diskriminierung zu unserem Onboarding-Programm, mit dem wir neue Mitarbeitende in der DKJS willkommen heißen. Damit wurde der Workshop fester Bestandteil der Einführungstage, wie die Begrüßung durch die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer, Aktivitäten zu unserer Unternehmenskultur, zu Tools und Meetings in der Zusammenarbeit und die Grundlagen in Vergaberecht oder Datenschutz.

Die DKJS möchte damit erreichen, dass alle Mitarbeitenden sich mit dem Themenfeld Diversität auseinandersetzen – unabhängig davon, in welcher Abteilung oder Rolle sie in der Stiftung arbeiten. Es ist ein Grundlagen-Workshop, in dem Begriffe wie Diversität und Diskriminierung diskutiert und in einfachen Übungen Empathie und Perspektivwechsel angeregt werden. Der Transfer zum eigenen Arbeitsbereich wird angeschnitten und in den Teams weitergeführt. Dazu gab es 2019 auch erste Vertiefungsfortbildungen, wie zum Beispiel den Anti-Bias-Workshop.

Und es ist eine Botschaft an alle, die zur Stiftung kommen und hier arbeiten möchten: Wir stehen ein für Diversität und setzen uns kontinuierlich für den Abbau von bestehenden Diskriminierungen ein, auch in unserer Organisation.

Welche Entwicklungen gab es in den vergangenen drei Jahren?

Treiberin der Entwicklungen war die 2015 initiierte AG Diversity, die sich bis Juni 2017 regelmäßig alle zwei bis drei Monate traf. Ziel der AG war es, die von der Geschäftsführung eingesetzte themenbezogene Steuerungsgruppe bei der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen zu beraten.

Aktionsfelder und Effekte

Die Steuerungsgruppe – bestehend aus einem Mitglied der Geschäftsleitung, der Abteilungsleitung Personal und zwei weiteren Mitgliedern aus Personalentwicklung und Programmarbeit – erreichte, dass das Bestreben, als Organisation diverser zu werden, fest in den strategischen Zielen 2020 der DKJS verankert wurde.

Drei Task Forces aus engagierten Mitarbeitenden erreichten folgende Wirkungen:

Die **Task Force „Kommunikation“** stellte eine Sammlung von Handreichungen und Übersichten zu gendersensiblen und diskriminierungsarmem Sprachgebrauch zusammen und entwickelte einen Leitfaden. Dieser steht allen Mitarbeitenden im stiftungseigenen Unternehmens-Wiki zur Verfügung.

Aus den Ergebnissen eines mehrstufigen Beteiligungsverfahrens entwickelte die **Task Force „Verständnis von Diversität“** einen Text, der der AG Diversity und der Geschäftsführung der DKJS zur Abstimmung vorgelegt wurde. Ziel war es, ein gemeinsames Verständnis von Diversität, vorurteilssensiblen Verhalten und Engagement gegen Diskriminierung in der DKJS zu entwickeln. Nach kontroversen Diskussionen wurde im Frühjahr 2017 auch das **Leitbild der DKJS** um spezifische Absätze zum Thema Diversität ergänzt.

Die **Task Force „Training“** stellte 2017 im Rahmen der DKJS-Akademie allen Mitarbeitenden ihre Idee für ein verbindliches Diversity-Training vor. Als Antwort erhielten sie große Zustimmung aus dem DKJS-Team. Daraufhin ermöglichte die Geschäftsführung im zweiten Halbjahr 2017 eine Projektgruppe. Ihre Aufgabe war es, eine Ausschreibung aufzusetzen und eine externe Kooperationsmöglichkeit für die Konzeption und die Durchführung zu gewinnen.

Im Laufe des Folgejahres wurden, in Kooperation mit dem Bildungsteam Berlin-Brandenburg e. V., zehn interne Co-Trainerinnen und -Trainer qualifiziert. Sie führten mit den Trainerinnen des Bildungsteams insgesamt 20 Workshops mit rund 350 Teilnehmenden an sechs DKJS-Standorten durch. Den Anfang machte die Geschäftsführung und -leitung selbst.

Anfang 2019 hatten fast alle Mitarbeitenden der DKJS an diesem eintägigen Workshop teilgenommen. Der Workshop wurde als fester Bestandteil in das Onboarding-Programm aufgenommen – der Transfer in den Regelbetrieb war geschafft.

Aus der anonymen online-gestützten Evaluation der Rückmeldungen aus den Trainings wurden weitere organisationale Maßnahmen abgeleitet, aber auch der Bedarf an Fortsetzungs- und Vertiefungsfortbildungen. Vertiefend stattgefunden haben bisher ein Workshop zu diskriminierungsarmer und gendersensibler Sprache, ein Argumentationstraining im Umgang mit extremistischen Äußerungen, ein Anti-Bias-Training und ein Workshop zu inklusiver Veranstaltungskonzeption und -organisation.

Was passierte auf der organisationalen Ebene?

Die Diversity AG wählte Ende 2017 drei Personen aus der Mitarbeiterschaft, um in einer Fokusgruppe, zusammengesetzt aus der Geschäftsführung, den Abteilungsleitungen Kommunikation und Personal sowie der Leitung Organisations- und Personalentwicklung, weitere Ziele und Maßnahmen zu beraten.

So gab es parallel zur Durchführung der flächendeckenden Diversity-Workshops weitere Entwicklungen auf organisationaler Ebene. Ende 2018 schrieb die Fokusgruppe die

Teilnahme an einem Strategie-Workshop aus: Der Workshop sollte aus Mitarbeitenden aller Abteilungen und Funktionsstufen, unterschiedlicher regionaler Verortung und weiterer diversitätsorientierter Aspekte zusammen gesetzt sein. Mit der Unterstützung einer Beraterin von Deutsch Plus e. V. entwickelten 15 Mitarbeitende in einem ganztägigen Workshop zentrale Aktionsfelder für eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, die Anfang 2019 in den „Leitzielen für Diversität in der DKJS“ Eingang fanden. Im ersten Halbjahr 2019 begleitete die Beraterin von Deutsch Plus e. V. die Geschäftsführung und die Leitung Organisations- und Personalentwicklung weiter dabei, aus diesen Ergebnissen konkrete strategische Ziele und Maßnahmen abzuleiten.

Wie gestaltet sich die Kommunikation zu Diversität in der DKJS?

Wichtig ist in diesen Entwicklungen immer gewesen, die Kommunikation zum Thema aufrecht zu erhalten. Eine echte Herausforderung für eine Organisation mit bis zu 400 Mitarbeitenden, die an zehn regionalen Standorten und unterschiedlichen Themen arbeiten.

Die stiftungsinternen Entwicklungen im Themenfeld Diversität sind regelmäßiger Bestandteil der sogenannten „Lage“. Ein halbjährlicher Termin, in dem die Geschäftsführung live per Skype aktuelle Informationen zur Stiftung mitteilt. Diese Versammlung wird aufgezeichnet und ist wie auch anregende Diskussionen und Beiträge jederzeit im Intranet der Stiftung abrufbar.

Selbstverständlich findet das Thema Niederschlag in vielen Programmaktivitäten und in der Art und Weise, wie Veranstaltungen der DKJS konzipiert und organisiert werden. Die Ergebnisse des Workshops zur inklusiven Veranstaltungsorganisation sind zum Beispiel in die Arbeit der regelmäßig stattfindenden *Community of Practice Eventmanagement* eingeflossen – ein weiterer Transfer in den Regelbetrieb.

Auch am Diversity Aktionstag am 28. Mai 2019 hat die DKJS mit hoher Beteiligung der Mitarbeitenden teilgenommen. Der Tag bestand aus drei Aktionen:

- #wirpostendiversität: Die Teams an jedem Standort entwickelten in einer Kreativ-Aktion ein Bild und einen dazugehörigen Slogan zum Thema Diversität und posteten dies im Intranet.
- In einem Skype-Event für alle Mitarbeitenden gab es Informationen zum Diversitätsprozess und über Arbeitsmaterialien und Themen aus verschiedenen Teams.
- Verschiedene Aktionen fanden an den Standorten statt. Beispielsweise gemeinsame Mittagessen mit Austausch zu einem Diversitätsthema, Einladung einer externen referierenden Person für Input oder Austausch zu Diversität oder Teambuilding.

Wie geht es jetzt weiter?

Wir werden auch 2020 wieder am Aktionstag der Charta der Vielfalt teilnehmen. In der aktuellen Situation werden es Aktionen und Initiativen digitaler Natur sein, die uns weiter im Loop für Diversität halten. Dazu werden wir demnächst einen Beteiligungsaufruf an alle Mitarbeitenden senden.

Die Workshops zum Thema Diversität und Diskriminierung finden weiterhin im Onboarding-Programm *DKJS BASIC* statt. Möglicherweise sind wir gefordert, auch hier eine digitale Version zu entwickeln.

Auf Grundlage der bereits entwickelten Leitziele gehen wir aktuell einen ersten Bereich an: Stellenausschreibungen, Auswahl- und Besetzungsverfahren der Stiftung werden nach Diversitätskriterien überprüft und neu justiert.

Ein lohnendes Ziel: Wir wollen möglichst divers aufgestellt sein, um unser Bestes zu tun, damit alle in Deutschland lebenden und sich aufhaltenden Kinder und Jugendlichen gut lernen und aufwachsen können.

Berlin, im April 2020