

Diversitätsbewusste Personalgewinnung: Mit Diversität Mitarbeitende gewinnen

Fachtagung Strategisches Personalrecruiting

03.07.2024



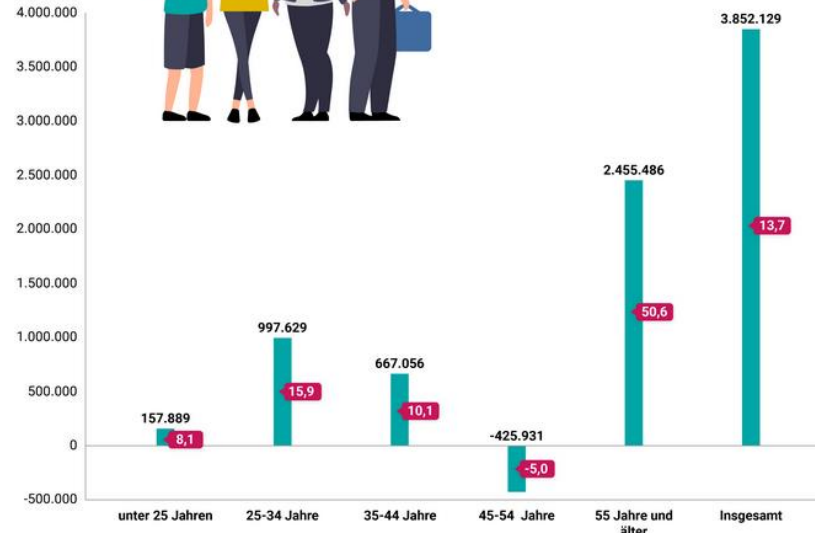
**Warum
sprechen wir
über Vielfalt
am
Arbeitsmarkt?**

**Vielfalt nimmt
EINERSEITS
zu, durch....**

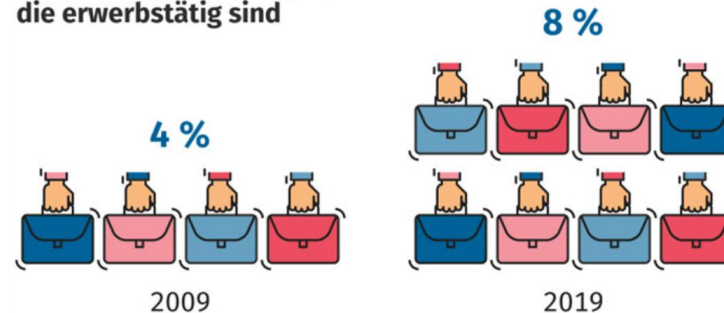
...eine alternde Erwerbsbevölkerung



Zuwachs und Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter zwischen 2013 und 2020 in Prozent und absoluten Werten, Jahresdurchschnitte



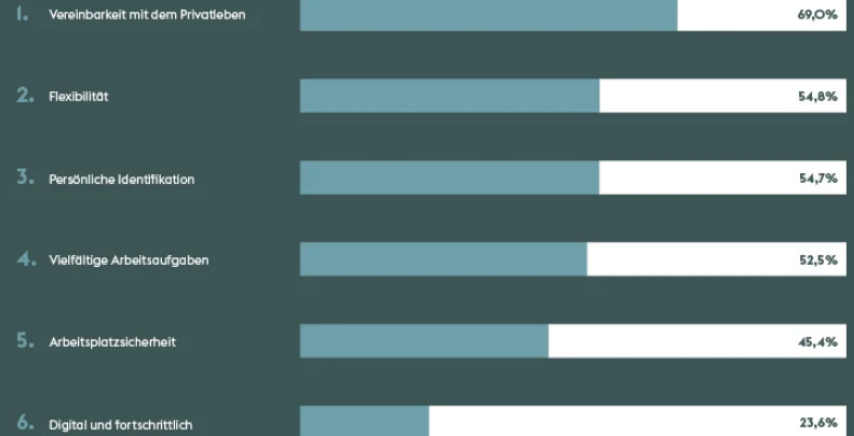
Anteil der ab 65-Jährigen, die erwerbstätig sind



...Wünsche von jungen Beschäftigten

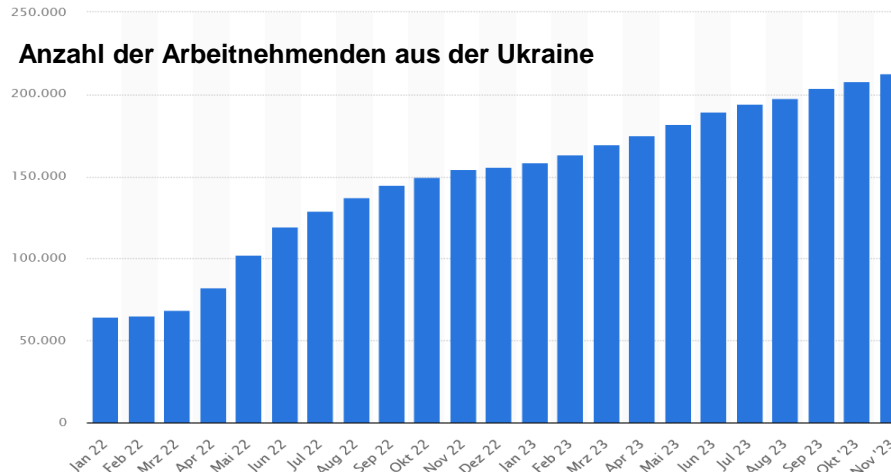
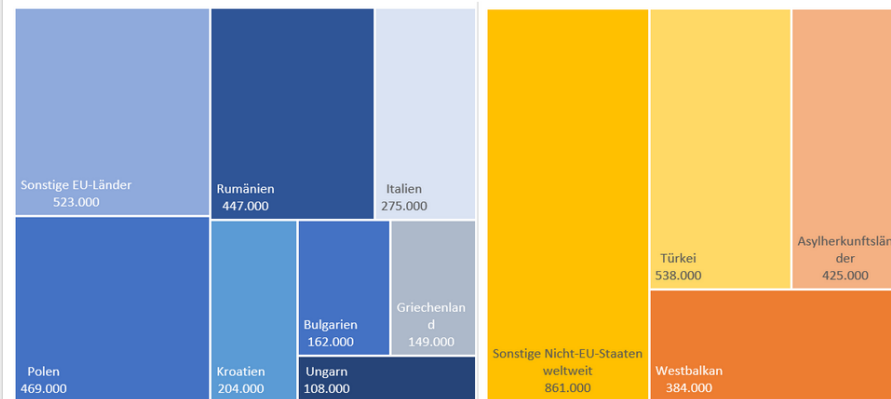
Wünsche der Gen Z

4-Tage-Woche als Option	82 %
Flexible Arbeitszeiten	74 %
Home-Office	66 %
Sabbatical	31 %
Workation	23 %



...Menschen mit internationaler Geschichte

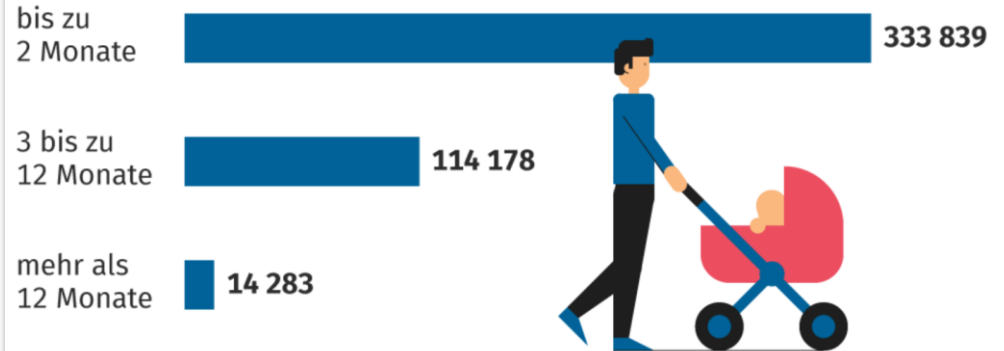
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft, 2021



...Wunsch nach individueller Lebensphasengestaltung

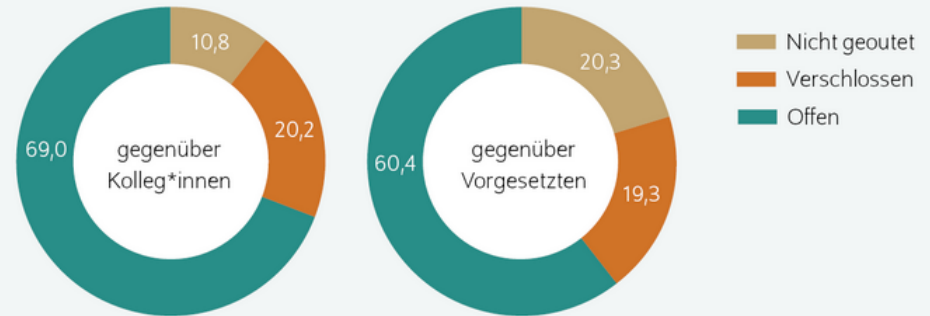
Väter mit Elterngeld 2020

geplante Bezugsdauer



...sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Outing am Arbeitsplatz von LGBTQI*-Menschen
Anteile in Prozent



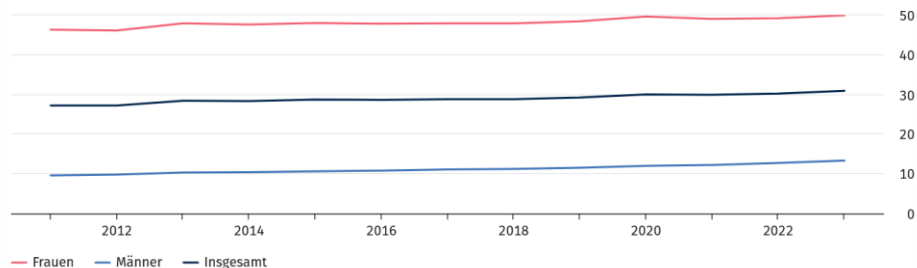


**Warum
sprechen wir
über Vielfalt
am
Arbeitsmarkt?**

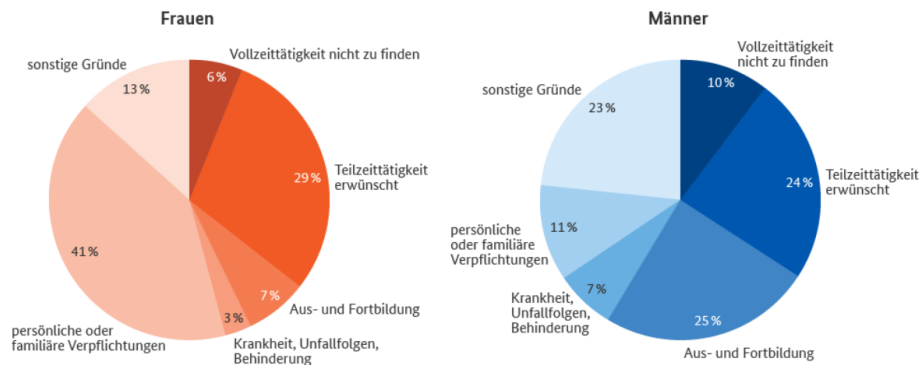
**ANDERSEITS wird mit
zunehmender Vielfalt
nicht optimal
umgegangen, durch....**

... ungleiche Aufteilung von Teilzeit- beschäftigung

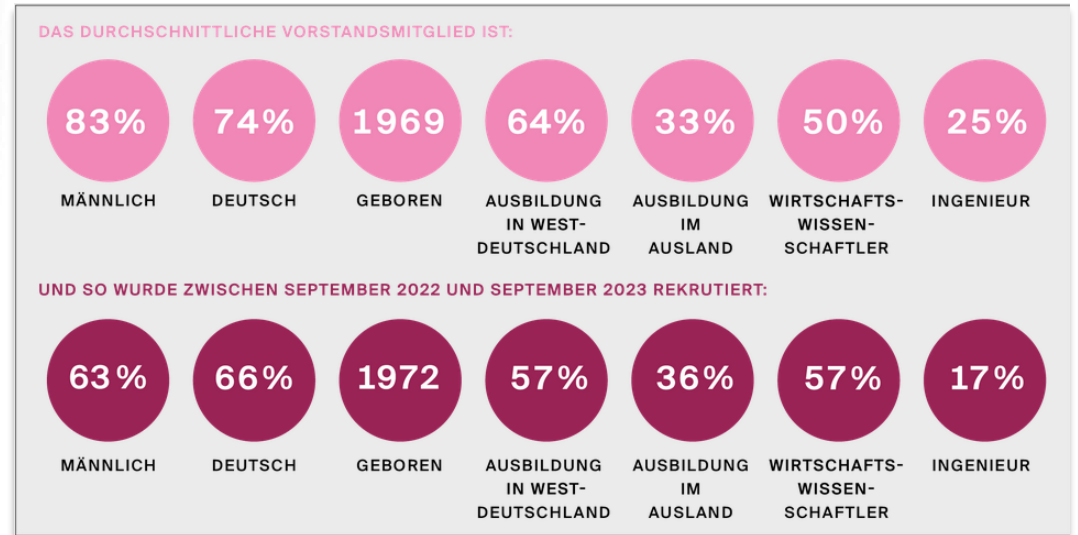
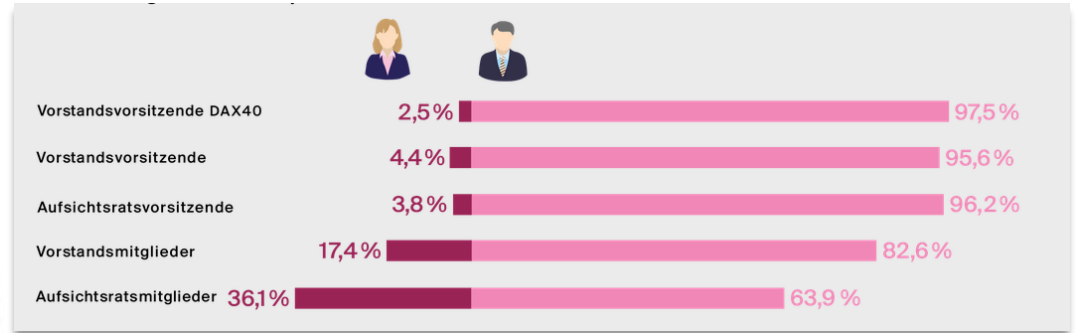
Teilzeitquote nach Geschlecht in der Altersgruppe 15 Jahre und älter
in %



Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit, 2020



...ungleiche Geschlechteranteile in Führungs- positionen



...Vorbehalte gegenüber Menschen mit Fluchtgeschichte

86 %

Mangelnde Deutschkenntnisse

78,2 %

Mangelnde berufliche Fachkenntnisse

70,9 %

Hoher bürokratischer Aufwand bei der
Einstellung/Beschäftigung

69,7 %

Mangelnde Transparenz der in Ausland erworbenen
Qualifikationen

61,9 %

Fehlende Rechtssicherheit

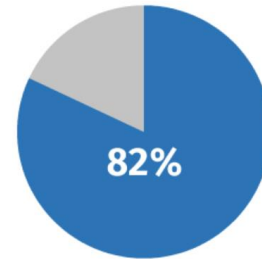
57,3 %

Mangelnde Kenntnisse an Unterstützungsbedarfen
der Zielgruppe

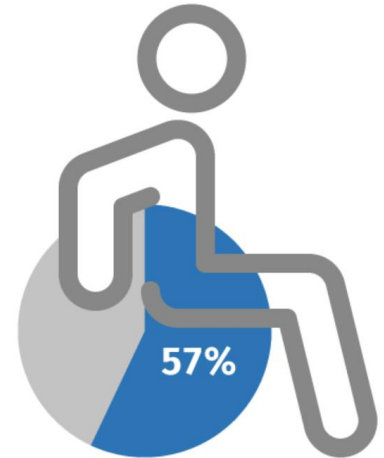
...Vorbehalte gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung

Teilhabe am Berufsleben 2019

Personen zwischen 15 und 64 Jahre

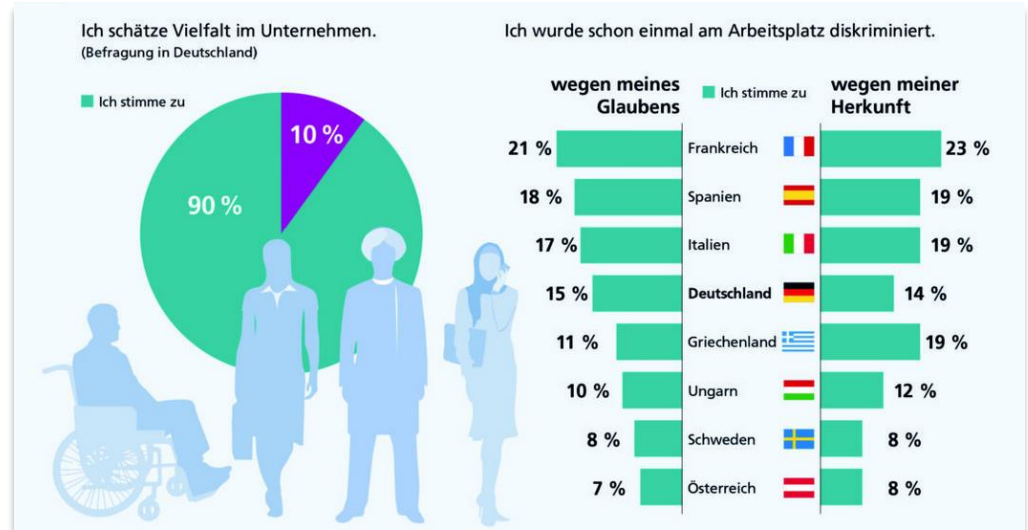


Menschen ohne Behinderung



Menschen mit Behinderung

...Diskriminierung am Arbeitsplatz



...Diskriminierung am Arbeitsplatz

Wie ist der Stand der Inklusion von LGBT+ am Arbeitsplatz?

Daten zur Arbeitsmarkt-Integration von LGBT+
in ausgewählten Ländern



Ist die Integration
von LGBT+ Teil
der Inklusionsstrategie
Ihres Arbeitgebers?



42% der Befragten haben nicht-inklusive
Verhaltensweisen am Arbeitsplatz erlebt

Welche Art der Diskriminierung haben Sie erlebt?





Fazit

- ❖ **Vielfalt wird sichtbarer**
- Unsere Gesellschaft und somit auch der Arbeitsmarkt werden vielfältiger

- ❖ **Vielfalt ist notwendig**
- Der Wandel im Arbeitsmarkt erfordert Rahmenbedingungen für vielfältige Menschen

- ❖ **Mit Vielfalt wird am Arbeitsmarkt NICHT optimal umgegangen**
- Nicht alle Gruppen haben gleiche Teilhabemöglichkeiten
- Nicht alle Bedürfnisse werden erkannt bzw. berücksichtigt



Unternehmen, Organisationen und Verbände sind auf Vielfalt angewiesen und müssen reagieren – und haben dabei viel zu gewinnen...

Warum müssen wir uns im DRK mit Vielfalt bzw. Diversität beschäftigen?

In unserer heterogenen Gesellschaft ist Diversität ein zentrales Thema 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



Mit einer diversen und diskriminierungskritische Organisationskultur, kann sich das DRK als zeitgemäße Rotkreuzgesellschaft positionieren:

- Das DRK reagiert auf gesamtgesellschaftliche Debatten
- Das DRK bleibt Anlaufstelle für eine Vielzahl von Menschen
- Das DRK setzt die Ziele der DRK-Strategie 2030 um

Eine diverse und diskriminierungskritische Organisationskultur wird immer mehr zur Voraussetzung:

- für die Bindung und Gewinnung von neuen Mitarbeitenden (insbesondere bei Berufen, bei dem es Arbeits- und Fachkräftemangel gibt)
- für die Ansprache von neuen Generationen



Diversität im DRK

**Beispielprojekte zur
Unterstützung von
diversitätsbewusster
Personalgewinnung**



Diversitäts - Check

Was ist der Diversitäts-Check?

- Ermöglicht Haupt- oder Ehrenamtliche des DRK dazu ein, den eigenen Verband, Fachbereich, Team etc. zu Diversität, Antidiskriminierung und Teilhabe einzuschätzen und aktiv Veränderungen mitzugestalten.
- Unterstützt bei der Erfassung des Reifegrades beim Thema Diversität
- Stellt praxisnahe Ideen und Handlungsempfehlungen für Nutzende zur Verfügung
- Hilft bei der Beurteilung und strategischen Planung von Maßnahmen

Zielgruppen

- Alle DRK-Gliederungen
- Haupt- und Ehrenamtlichen im DRK





Diversitäts- Check

Struktur

Individuelle Einschätzung

Sie bewerten die „Diversität“ mit 27 spezifischen Aussagen in fünf Themenfeldern:

Organisationskultur |
Öffentlichkeitsarbeit |
Personal
| Mitarbeitende |
Führungs- und
Leitungskräfte

Passgenaue Auswertung

Anschließend bekommen Sie eine individuelle Auswertung mit einer Einordnung zum aktuellen Stand Ihrer Organisation.

Aufbruch
| Entdeckungsreise |
Weiterziehen | Neue
Ufer

Praxisnahe Empfehlungen

Sie erhalten zu ihren Ergebnissen passende praxisnahe Handlungsempfehlungen sowie weiterführende Links und Materialien.

Fachtexte | Leitfäden
|
Best-Practice | Links
| Videos |

Machen Sie jetzt den DRK Diversitäts-Check!

Besuchen Sie die Website:

<https://check.drk.de/diversitaets-check/>



Strategiepapier zur diversitäts- sensiblen Pflege im DRK

Wir wollen gelebte Vielfalt wie Herkunft, Alter, Geschlecht, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität etc. in unseren Angeboten und unserer Arbeit in der Pflege und Altenhilfe widerspiegeln.



Strategiepapier zur diversitäts- sensiblen Pflege im DRK

Handlungs- empfehlungen: Kommunikation

Vielfalt im Leitbild

Das Leitbild sollte für jede Person gut zugänglich sein. Eine weitere Möglichkeit ist, das Leitbild als Anlage bei Arbeitsverträgen mit auszuhändigen.

Gender- und diversitätssensible Sprache

Mit dem Hintergrund, dass Sprache unsere Wirklichkeit bestimmt, ist der Gebrauch einer gender- und diversitätssensiblen Sprache eine wirkungsvolle Möglichkeit, geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen und sich sensibel gegenüber verschiedenen Lebensrealitäten zu zeigen. Begriffe wie zum Beispiel „Schwesternzimmer“ sollten vermieden werden (stattdessen z.B. „Dienstzimmer“). Wichtig dabei ist sicherzustellen, dass gendersensible Sprache einheitlich und konsequent in Arbeitsdokumenten (QM-Dokumente, Leitbild, Arbeitsanweisungen, Verträge, etc.) sowie in Öffentlichkeitsmaterialien (Broschüren, Homepage, etc.) angewendet wird.

Vielfalt in der Bildsprache

Um eine gleichwertige Darstellung aller Menschen sichtbar zu machen, ist es relevant, alle Diversitätsmerkmale wie zum Beispiel Alter, Hautfarbe und Beeinträchtigung von Menschen in Bildern darzustellen. Zudem sollten stereotypische Szenen und Botschaften in der Bildkommunikation (z. B. Führungskräfte männlich, Pflegepersonen weiblich) vermieden werden.



Strategiepapier zur diversitäts- sensiblen Pflege im DRK

Handlungs- empfehlungen: Wissenstransfer

Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte

Das Ziel von Schulungen zu Vielfalt ist, die Aufmerksamkeit des Personals für die besonderen Bedarfe in der diversitätssensiblen Pflege zu wecken und Kenntnisse zu vermitteln, die im Umgang mit bzw. bei der Pflege nützlich sind. Dabei sollte allen Mitarbeitenden angeboten werden, an den Schulungen teilzunehmen (Pflegepersonen, Hauswirtschafts- und Reinigungspersonal, Leitungspersonal etc.). Zudem sollte Führungs- und Leitungspersonal an gesonderten Schulungen teilnehmen, bei denen ihre Rollen im Sinne eines diversitätssensiblen Führungsstils geschärft werden.

DRK-Diversitäts-Check

Um die Bedarfe für Schulungen leichter zu identifizieren, können vorab Mitarbeitende sowie Führungs- und Leitungspersonal mit Hilfe eines eigens für den DRK entwickelten Diversitäts-Checks sich zu Diversität und diskriminierungsvermeidenden Arbeitsansätze und deren aktiven Umsetzungen einschätzen.

Ausbildung von Pflegepersonal

Bei einer festen Verankerung von diversitätssensibler Pflege in die Curricula der Pflegeschulen und die Ausbildungspläne der Praxiseinrichtungen, könnten Auszubildende eine professionelle Haltung zu Menschen entwickeln, deren Identität, Kultur- oder Geschlechterkonstruktion ihnen bislang unbekannt ist.



ESF-Rückenwind³ Projekt - Diversität im DRK

Projektlaufzeit

- 1 April 2023 – 31 März 2026

Zielsetzung

- Ziel des Projektes ist es:
- Diversitätsorientierte Bedarfe zu erfassen und Qualifizierungsangebote durchzuführen
- Teilnehmende zu sensibilisieren
- Teilnehmende zu befähigen, passgenaue Maßnahmen voranzubringen
- Teilnehmenden ermöglichen, sich verbandsübergreifend zu vernetzen

Teilnehmenden-Zahl

- 240 Teilnehmende

Zielgruppen

- DRK-Gliederungen und Einrichtungen
- Schlüsselgruppen: Führungs-/ Leitungskräfte, Mitarbeitende (aus Personal, Öffentlichkeitsarbeit und Fachbereichen) sowie Ehrenamtskoordinierende

ESF- Rückenwind³ Projekt - Diversität im DRK

Projektformate



Fachkreis

Ein Fachkreis von Vertretenden der Verbände wird besetzt, welcher eine Bedarfsanalyse für die Konzeptualisierung der Modulprogramme erhebt und bei der Steuerung von Formaten partizipiert.



Diversitäts-Check

Alle Projektteilnehmenden führen den DRK-Diversitäts-Check durch. Die Einschätzungen werden in den darauffolgenden Workshops oder Modul-Programmen beleuchtet und diskutiert.



Diversitätsleitbildentwicklung

Es werden Workshops zur Entwicklung eines Diversitätsleitbilds angeboten: Diversitätsverständnis, Leitlinien und Maßnahmen



Weiterbildungsprogramme

Basismodule zu Diversitätsgrundlagen, „Diversitätsbewusste Arbeitskultur im DRK“, „Vielfalt im Ehrenamt – Gewinnung und Bindung, „Diversitätssensible Führungskultur, „Eigene Projektentwicklung und -umsetzung.“



Abschlussveranstaltung

In einer zweitägigen Abschlussveranstaltung werden Teilnehmende dazu eingeladen, ihre Ergebnisse vorzustellen sowie sich über ihre Erkenntnisse und praktische Erfahrungswerte auszutauschen.



Arbeitsplattform

Eine verbandsübergreifende Arbeitsplattform soll den kollaborativen Wissenstransfer und die Vernetzung über den Projektzeitraum hinaus ermöglichen.

ESF- Rückenwind³ Projekt - Diversität im DRK

Weiterbildungs- programme 2024



Programmüberblick

- Basismodule je zwei halbe Tage – Grundlagen zu Diversität, Antidiskriminierung und Teilhabe, Diversitätschecks werden thematisch diskutiert sowie eigene Zielsetzungen definiert
- Drei Schwerpunkt-Module je zwei halbe Tage
- Begleitendes Selbststudium, wobei Materialien zur Verfügung gestellt werden
- Begleitendes Praxisprojektphase

Schwerpunkte 2024

- Diversität in der Öffentlichkeitsarbeit: Neue Perspektiven schaffen, Textsprache, Bild- und Videosprache, strategische Kommunikation, Diversität in der Öffentlichkeitsarbeit umsetzen
- Diversität in der Ehrenamtskoordination: Zielgruppen, Konfliktmanagement, Anerkennungskultur aus diverser Perspektive, Gewinnung und Bindung, Diversität im Ehrenamt strategisch integrieren und umsetzen

Dauer/Format

- 2-3 Monate
- Format: Online



ESF- Rückenwind³ Projekt - Diversität im DRK

Angebote 2024

Workshopreihen zur Entwicklung eines Diversitätsleitbildes

- **Inhalte:** Einführung in das Thema Diversität, Ausformulierung eines Diversitätsverständnisses, Erarbeitung von Leitlinien und Maßnahmen
- **Start:** ab 19.09.2024 ([Anmeldung](#)) sowie ab 10.10.2024 ([Anmeldung](#)), 09:00 – 13:00 Uhr

Weiterbildungsprogramm Diversität in der Ehrenamtsarbeit

- **Inhalte:** Grundlagen zu Diversität, Diversität im Ehrenamt, Konfliktmanagement & Anerkennungskultur aus diverser Perspektive, Gewinnung und Bindung & Diversität im Ehrenamt umsetzen und strategisch integrieren, Begleitung der praktischen Umsetzung
 - **Start:** ab 02.09.2024 ([Anmeldung](#)) sowie ab 24.09.2024 ([Anmeldung](#)), 09:00 – 13:00 Uhr
-
- **Weiterbildungsprogramm Diversität in der Öffentlichkeitsarbeit**
Inhalte: Grundlagen zu Diversität, Diversität in der Öffentlichkeitsarbeit und neue Perspektiven, Text-, Bild- und Videosprache, Strategische Kommunikation und Diversität in der Öffentlichkeitsarbeit umsetzen, Begleitung der praktischen Umsetzung
 - **Start:** ab 04.09.2024 ([Anmeldung](#)) sowie ab 23.09.2024 ([Anmeldung](#)), 09:00 – 13:00 Uhr



ESF- Rückenwind³ Projekt - Diversität im DRK

Angebote 2025

Weiterbildungsprogramm Diversität und Führungskräfte

- **Inhalte:** Grundlagen zu Diversität, drei Module für
- Führungs- und Leitungskräfte zu diversitätssensible Führungskultur
- **Start:** Winter 2025

Weiterbildungsprogramm Diversität und Personal

- **Inhalte:** Grundlagen zu Diversität, drei Module für
- Personalmitarbeitende zu diversitätsbewusste Personalgewinnung
- **Start:** Winter 2025

Weiterbildungsprogramm diversitätssensible Pflege

- **Inhalte:** Grundlagen zu Diversität, drei Module für
- Mitarbeitende in der Altenhilfe und Pflege zur diversitätssensible Pflege
- **Start:** Sommer 2025

**Vielen herzlichen
Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Dr. Luise Hilmers

**Referentin für Diversität
DRK-Generalsekretariat e.V. Berlin
l.hilmers@drk.de**

