

## Leistungsbeschreibung

Vergabetitel:	Rahmenvereinbarung Weiterbildungsprogramm „Führung diverser gestalten“
Vergabe-Nr.:	2024-41-ESF003

### 1. Beschaffungsziel

Ziel dieser Ausschreibung ist der Abschluss einer Rahmenvereinbarung über die Durchführungen von bis zu drei Weiterbildungsprogrammen zu „Führung diverser gestalten“.

### 2. Hintergrundinformationen

#### 2.1. Selbstdarstellung des Deutschen Roten Kreuzes

Als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege und als nationale Hilfsgesellschaft gehört das DRK zu den tragenden Säulen des Sozialstaats. In unserem Bundesverband (DRK e.V. - Generalsekretariat) und seinen Mitgliedsverbänden (19 Landesverbände) sowie deren Mitgliedsverbänden (fast 500 Kreisverbände und mehr als 4.500 Ortsvereine) sind über 435.000 ehrenamtlich und etwa 177.000 hauptamtlich Mitarbeitende mit einer Vielzahl unterschiedlicher Hilfen in allen Feldern der Wohlfahrts- und Sozialarbeit aktiv. Dazu zählen Kindertagesbetreuung, Kleiderkammern, die Vermittlung in Einrichtungen für betreutes Wohnen oder Beratungsgespräche zu unterschiedlichen Themen wie Schwangerschaft oder Privatinsolvenz, um nur einige Beispiele zu nennen, ebenso wie die oft als typisch wahrgenommenen Erste-Hilfe-Kurse, Rettungs- und Blutspendedienste.

#### 2.2. Hintergrund der Ausschreibung

Um in den DRK-Mitgliedsverbänden Diversität gezielt strukturell zu verankern und gleichberechtigte Teilhabe im DRK zu stärken, wurde für den Gesamtverband das Projekt ESF-Rückenwind: „Diversität im DRK. Der Weg zu einer inkludierenden, diversen und diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung“ ins Leben gerufen. Im Zeitraum von April 2023 bis März 2026 ist das Ziel des Projekts, Fach- und Führungskräfte sowie Mitarbeitende aus Personal, Öffentlichkeitsarbeit und Ehrenamtskoordination/ Servicestelle Ehrenamt in den DRK-Gliederungen sowie deren Einrichtungen zu sensibilisieren, zu schulen und in ihrer Praxis zu bestärken. Dazu werden zum einen Formate zur Entwicklung eines Diversitätsleitbilds sowie zielgruppenspezifische Weiterbildungsprogramme angeboten, die die Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Rolle fördern und ihnen Instrumentarien mitgeben. Zum anderen können die Teilnehmenden im Rahmen des Projekts erste konkrete Maßnahmen zur nachhaltigen Förderung von Diversität ausarbeiten, umsetzen und sich verbandsübergreifend vernetzen. Sie sollen befähigt werden, institutionelle und strukturelle Barrieren wahrzunehmen, abzubauen sowie Diversität als strategisches Handlungsvehikel in ihrer Arbeit zu integrieren.

### 3. Leistungsbeschreibung

#### 3.1. Leistungsgegenstand

Im Rahmen des ESF-Rückenwind Projektes: „Diversität im DRK. Der Weg zu einer inkludierenden, diversen und diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung“ soll ein Weiterbildungsprogramm zum Thema „Führung diverser gestalten“ mit bis zu drei Durchläufen konzipiert und durchgeführt werden.

Nach einem Basismodul (I&II) zu Diversitätsgrundlagen, sollen drei Module (je 2x4h) zu Schwerpunktthemen zu Diversität und Führung bzw. Leitung angeboten werden, an denen ca. 22 hauptamtliche Personen mit Personal- und/oder Fachverantwortung pro Durchlauf teilnehmen.

Ziel dabei ist, dass die Teilnehmenden fundierte Kenntnisse für ihren Arbeitsbereich erhalten, ihre Perspektiven zu Diversität als Führungs- und Leitungsaufgabe schärfen sowie konkrete Projektideen entwickeln. Im Basismodul soll dafür der [DRK Diversitäts-Check](#) thematisiert und individuell ausgewertet werden. Im Anschluss der Module werden die Teilnehmenden in einem Zeitraum von ca. drei Monaten in einem eigenständigen Praxisprojekte vom Projektteam begleitet. Die Module sollen zudem auch die Teilnehmenden befähigen die Praxisprojekte durchführen zu können.

Die Leistungen der/des Auftragnehmers ist:

- Inhaltliche und methodisch-didaktische Konzeption der Module
- Leitung, Durchführung und Moderation der Module
- Einbindung und Berücksichtigung der Selbstlern- und Praxisphase der Teilnehmenden zwischen und nach den Modulen (z.B. durch Impulse zu Austausch und Reflexion, Hilfestellungen für den Transfer in den Arbeitsalltag und die praktische Weiterarbeit, etc.)
- Vorbereitung und Bereitstellung von Handouts, Zusammenfassungen, Präsentationen, Materialien, Checklisten, Literatur, etc. (auch auf der vorhandenen Arbeitsplattform)
- Dokumentation und Nachbereitung der Module für die Teilnehmenden, Hochladen auf die Arbeitsplattform
- Evaluation der Module/des Programms in Zusammenarbeit mit dem Auftragsgebenden
- Berücksichtigung der Grundsätze der Internationalen Rotkreuz – und Rothalbmond-Bewegung

Bei der inhaltlichen und methodisch-didaktischen Konzeption des Angebots ist zu berücksichtigen, dass der individuelle Kenntnis-, Erfahrungs- und Entwicklungsstand in Bezug auf Diversitätsthemen variieren kann. Daher sollten differenzierende Methoden gewählt werden. Das Weiterbildungsprogramm soll methodisch abwechslungsreich und teilnehmerorientiert sowie handlungs- und wirkungsorientiert gestaltet werden. Die Teilnehmenden sollen ausreichend Raum für individuelle Vorhaben und deren Umsetzungsplanung sowie für zielgerichteten Austausch und kollegiale Beratung haben.

Mögliche Inhalte könnten sein:

#### 1. Basismodul 1/1 – **Grundlagen zu Diversität**

Inhalte:

- Was bedeutet Diversität?
- Welche Dimensionen gibt es?
- Was ist Diskriminierung? Welche Formen von Diskriminierung gibt es?

- Welche Gesetze und rechtlicher Kontexte gibt es zum Thema Gleichstellungspolitik, Chancengleichheit, Antidiskriminierung, Menschenrechte

## Basismodul 1/2 – **Was hat Diversität mit mir zu tun?**

Inhalte:

- Was sind die Herausforderungen und Chancen von Diversität? Wie gehe ich kompetent mit Diversität um?
- Was ist Unconscious Bias („unbewussten Vorannahmen“)? Wo braucht es einen bewussten Umgang mit Unconscious Bias?
- Auswertung des Diversitäts-Checks und Erfassen von individuellen Bedarfen
- Welche konkreten Ziele setzte ich mir für das Modulprogramm? Welche ersten Ideen habe ich für mein Praxisprojekt?

## 2. Modul 1/1 - **Diversität in Führungs- und Leitungsfunktion**

Inhalte:

- Wir werden älter, weniger, vielfältiger und agieren komplexer – Was bedeutet das in meiner Führungs- und/oder Leitungsfunktion?
- Welche gesetzlichen Grundlagen gibt es?
- Warum müssen wir Diversität und Personalführung zusammen denken?

## Modul 1/2 - **Inclusive Leadership - Führung diversitätsorientiert gestalten**

Inhalte:

- Welche Erfolge bringt ein diversitätssensibler Führungsstil?
- Wie kann eine diversitätssensible Führungsposition bewusst gestaltet werden?
- Was haben die Themen Diversität, Inclusion und Biases mit Führung zu tun?

## 3. Modul 2/1 - **Wertschätzende Zusammenarbeit in diversen Teams unterstützen**

Inhalte:

- Welche Vorteile haben diverse Teams?
- Auf welche Bedarfe und Bedürfnisse sollte in diversen Teams geachtet werden?
- Wieso braucht es einen intersektionalen Ansatz zur Verbesserung der Teamfähigkeit

## Modul 2/2 – **Ausgrenzung und Diskriminierung entscheidend entgegenreten**

Inhalte:

- Welche Wirkungsweisen von Diskriminierung können uns in einer Organisation begegnen?
- Welche kommunikativen Strategien bei Diskriminierungen braucht es?
- Führungskräfte in der Verantwortung – Welchen Formen von Konfrontation und Schutz sind wichtig?

## 4. Modul 3/1 - **Mit neuen Führungsmodellen Strukturen verändern**

Inhalte:

- Führung als Vorbild – wieviel Mut haben wir?
- Gibt es alternative Führungsleitbilder?
- Welche Netzwerke für mehr Diversität können wir aufbauen und erweitern?

## **Modul 3/2 Diversität in Führungs- und Leitungsposition umsetzen und strategisch integrieren**

Inhalte:

- Wie offen sind wir zur Selbstkritik?
- Umgang mit Widerständen
- Wie können wir Diversität in bereits bestehende Strukturen inkludieren?
- Welche konkreten Schritte müssen wir umsetzen?

### **3.2. Rahmenbedingungen**

Die ersten zwei Durchläufe der Weiterbildungsprogramme sind im ersten sowie zweiten Quartal 2025 geplant. Termine stehen noch nicht final fest und werden gemeinsam abgestimmt.

Insgesamt werden bis zu 34 Stunden Veranstaltungszeit für einen Durchlauf der Weiterbildungsprogramme geplant. Zwischen bzw. nach den Modulen soll es Selbststudien- und Projektumsetzungsphasen für die Teilnehmenden geben. Diese Phasen sollen bei Bedarf begleitet werden, z. B. Mithilfe eines Sprechstundenangebots oder eines zweistündigen Evaluationstermins am Ende der Phase. Die Leistung umfasst somit bis zu 102 Stunden.

Die Aufteilung auf mehrere Modulleitende ist möglich. Die organisatorische Vorbereitung der einzelnen Module (Teilnehmendenverwaltung- und kommunikation, Anmeldemanagement etc.) werden vom Auftraggebenden übernommen.

### **3.3. Technische Spezifikation**

Der Auftraggebende stellen eine Arbeitsplattform (Moodle) bereit, die für die Bereitstellung sowie den Austausch der Unterlagen und Materialien zu nutzen ist und ggf. für den Austausch der Teilnehmenden untereinander sowie mit dem Modulleitende genutzt werden kann.

Die/der Auftragnehmende hat ein Tool zur Durchführung der digitalen Module anzubieten (z. B. Zoom). Darüber hinaus kann der Bietende die Nutzung weiterer kostenneutraler Tools anbieten. Kostenverursachende Tools sind im Preisblatt unter Nebenkosten einzukalkulieren. Die Obergrenze gemäß der Angebotsaufforderung ist einzuhalten.

## **4. Schlussbestimmungen**

### **4.1. Hinweise für Ihre Kalkulation**

Alle Preisangaben sind in dem Preisblatt des Auftraggebenden zu tätigen.

### **4.2. Vertragsbedingungen**

Die Bestimmungen des beigegeführten Mustervertrages sind unverhandelbar. Etwaige allgemeine Geschäftsbedingungen der Bietenden werden nicht Vertragsbestandteil.

### **4.3. Auftragsverarbeitungsvereinbarung**

Nach Vertragsunterzeichnung ist zwischen den Vertragsparteien eine Auftragsverarbeitungsvereinbarung (AVV) abzuschließen.