

Leistungsbeschreibung

Vergabetitel:	Rahmenvereinbarung Weiterbildungsprogramm zu diversitätssensibler Personalarbeit
Vergabe-Nr.:	2024-41-ESF004

1. Beschaffungsziel

Ziel dieser Ausschreibung ist der Abschluss einer Rahmenvereinbarung über die Durchführungen von bis zu drei Weiterbildungsprogrammen zu diversitätssensibler Personalarbeit.

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 „diversitätssensible Personalarbeit“ 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 im Personalwesen angeboten werden, an denen ca. 20 hauptamtliche Personalarbeitende bzw. Personen mit relevanten Schwerpunktthemen pro Durchlauf teilnehmen.

Ziel dabei ist, dass die Teilnehmenden fundierte Kenntnisse in ihrem Arbeitsbereich erhalten, ihre Perspektiven zu Diversität in der Ehrenamtsarbeit 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 Praxisprojekts vom Projektteam begleitet. Die Module sollen zudem auch die Teilnehmenden befähigen die Praxisprojekte durchführen zu können.

Die Leistungen der/des Auftragnehmenden 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 der Personalarbeit**

Inhalte:

- Diversität und Personalarbeit gemeinsam denken
- Rechtliche Grundlagen zu Diversität im Bereich Personal

Modul 1/2 – **Neue Talente gewinnen**

Inhalte

- Warum wollen und müssen wir attraktiv sein für alle Menschen?
- Wie erreichen wir Zielgruppen, die sich zurzeit bei uns weniger bewerben?
- Wie können wir uns barriereärmer und offener für Interessierte aufstellen?

3. Modul 2/1 - **Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren diversitäts-orientiert gestalten**

Inhalte:

- Welche Ausschreibungsstandards können wir entwickeln, die auf Diversität ausgerichtet sind?
- Wie können wir Diskriminierungsrisiken vermeiden? Wie voreingenommen sind wir bei Namen, Geschlecht, Alter?
- Wie können wir ein diversitätssensibles Bewerbungsverfahren gestalten?

Modul 2/2 – **Durchführung von diversitätssensiblen Auswahlverfahren**

Inhalte:

- Wie kann man bewusst gegen Vorannahmen bei Personalentscheidungen intervenieren?
- Wie vermeiden wir Unconscious Biases (unbewusste Vorurteile) und den sogenannten „Thomas-Effekt“?
- Wie können wir uns für diversitätssensible Auswahlprozesse sensibilisieren?
- Welche diversitätssensiblen Maßnahmen sind beim Onboarding-Prozess zu beachten?

4. Modul 3/1 - **DRK-Marke als diversitätsbewussten arbeitsgebenden Verband stärken**

Inhalte:

- Wie präsentieren wir uns als DRK-Arbeitgeber?
- Wie integrieren wir Diversität in unsere Leitbilder?
- Wie zeigen und kommunizieren wir unsere gelebte Diversität nach außen und innen?

Modul 3/2 - Diversität im Bereich Personal umsetzen und strategisch integrieren

Inhalte:

- Wie schließen wir alle Agierende mit ein?
- Wie gehen wir mit Widerständen auf Führungs- und Leitungsebene um?
- 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 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 beigefügten Mustervertrages sind unverhandelbar. Etwaige allgemeine Geschäftsbedingungen der Bietenden werden nicht Vertragsbestandteil.

4.3. Auftragsverarbeitungsvereinbarung

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