

# **Diversität in der DKJS – Unserer Vision folgen**

## **Bericht der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung 2020–2023**

28. Mai 2024

# **Diversität in der DKJS – Unserer Vision folgen**

## **Bericht der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung 2020–2023**

28. Mai 2024

### **Jedem Kind ein Hier, ein Jetzt und eine Zukunft.**

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung setzt sich ein „für eine gerechte, demokratische und vielfältige Gesellschaft für die heutigen und die kommenden Generationen. Eine Gesellschaft, die Kinder und Jugendliche mitgestalten und die ihnen Perspektiven eröffnet. Eine Gesellschaft, in der alle das Recht auf Bildung und Teilhabe wahrnehmen. Eine Gesellschaft, in der das Wohl des Kindes im Mittelpunkt steht. Die Potenziale jedes jungen Menschen werden erkannt und gefördert, unabhängig von Herkunft, Fähigkeiten und wirtschaftlicher Situation.“

Die Vision der DKJS – ein Auszug aus dem weiterentwickelten Leitbild – zeigt, was uns motiviert, stetig und zielorientiert an der eigenen Organisationsentwicklung zu arbeiten. Die DKJS hat sich zum Ziel gesetzt, eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Organisation zu sein. Aus unserer Sicht ist das die Basis für unseren Einsatz für alle Kinder und Jugendlichen, die in Deutschland leben.

### **Welche Entwicklungen gab es in den vergangenen drei Jahren?**

#### **Auswirkungen der Pandemie**

Im April 2020, als der letzte Diversity-Bericht der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung erschien, ahnten wir nicht, dass die Pandemie solch prägende Einflüsse auf unsere gewohnte Art zu arbeiten haben würde.

Das Arbeiten außerhalb des Büros, zumeist im eigenen Zuhause, war und ist nicht für alle Kolleg:innen eine gute und sichere Art und Weise zu arbeiten. Viele erlebten während der Pandemie hohe Belastungen aufgrund der häuslichen Situation, zum Beispiel den Anforderungen von Home-Schooling für Kinder, räumlicher Enge einerseits oder das Fehlen direkter menschlicher Begegnungen andererseits. Das Zusammenarbeiten von Teams mit diversen Lebensbedingungen im ausschließlich digitalen Raum stellte die Mitarbeitenden und Teamleitungen vor große Herausforderungen. Faktoren der psychologischen Sicherheit, wie zum Beispiel die Sicherheit, Belastungen und Feedback aussprechen zu können, waren im ausschließlich virtuellen Kontakt manchmal nicht mehr ausreichend vorhanden.

Die DKJS hat darauf reagiert, indem sie Beratung für Leitungen und ein Online-Austauschformat für alle Mitarbeitenden anbot, in dem Tipps & Tricks im Pandemie-Alltag geteilt wurden. Zusätzlich gab es spezielle Beratung für Kolleg:innen in psychisch belastenden Situationen sowie umfassende Hinweise und Links zu externen Beratungsstellen im hauseigenen Wiki. Die Teams haben neue Methoden und Formate entwickelt, um auch online eine gute Kultur der Zusammenarbeit zu stärken. Für manche Kolleg:innen hat sich die neue Form des mobilen Arbeitens auch als entlastend herausgestellt, zum Beispiel wenn äußere Reizeinflüsse wie Geräusche oder Unterbrechungen durch Kolleg:innen als Belastung erfahren werden.

### **Diversity im Onboarding**

Eine große Herausforderung war es, den 2019 im Onboarding-Programm DKJS Basic eingeführten **Workshop „Diversity und Anti-Diskriminierung“** auf online umzustellen. In einem Online-Lernformat zu diesen sensiblen Themen braucht es, so lernten wir, spezifische Bedingungen, um allen Teilnehmenden mit ihren unterschiedlichen Erfahrungshintergründen eine möglichst sichere Lernumgebung anbieten zu können. Eine Neukonzeption folgte, in die in mehreren Beteiligungsschritten Mitarbeitende und Inhouse-Trainer:innen involviert waren. Eine

Beraterin von akoma coaching & consulting half uns, die zentralen Aspekte herauszuarbeiten und zu integrieren.

### **Diversity im Recruiting**

Die DKJS verfolgt das übergeordnete Ziel, in der Mitarbeiterschaft die Diversität der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland widerzuspiegeln. Eine erste Maßnahme in dieser Zielrichtung war, die Praxis der Stellenbeschreibung und -ausschreibung der Stiftung zu prüfen. Seit 2020 wird nun eine **überarbeitete Vorlage zur Ausschreibung von Stellen** genutzt, die diversitätssensible und antidiskriminierende Aspekte berücksichtigt. So wird zum Beispiel ausdrücklich benannt, welches Sprachniveau in Deutsch für die spezifische Tätigkeit notwendig ist, so dass sich Bewerber:innen mit Deutsch als Zweitsprache deutlicher willkommen geheißen fühlen. Außerdem werden die Bewerbenden gebeten, ihr Geburtsdatum nicht zu nennen und auf ein Foto zu verzichten.

2023 gab es zusätzlich erstmals eine **Fortbildung für Leitungen: „Anti-Bias in der Personalauswahl“**. Diese gehört nun zu unserem regelmäßigen Fortbildungsprogramm.

### **Diversity im Leitbild für Personalverantwortliche**

Das 2021 eingeführte **Leitbild für Personalverantwortliche/Leitungen** spiegelt eine diversitätssensible Werteorientierung wider. In praktischen Tipps wird erläutert, wie sich diese Werteorientierung im alltäglichen Handeln zeigen kann. In der dazugehörigen Leitungsfortbildung ist inklusives und diskriminierungskritisches Leitungshandeln ein zentrales Thema.

### **Diversity Reporting**

2021 startete auch der Prozess der partizipativen Entwicklung des Diversity Monitorings. Der erste Schritt war der sogenannte **„Seismograph“**, ein DKJS-weites Online-Format, in dem Themen, die die ganze Organisation betreffen, in Arbeitsgruppen und zusammen mit der Geschäftsführung diskutiert werden. Aus diesem Format gingen die Zielrichtung des **Diversity Reportings** sowie die leitenden inhaltlichen Fragen hervor.

Es folgte ein Aufruf an die Mitarbeiterschaft, sich an Fokusgruppen zu allen sieben Diversitäts-Dimensionen, die die Charta der Vielfalt nennt, zu beteiligen. Die Kolleg:innen, die sich mit je einer oder zwei Vielfaltsdimensionen identifizieren, stimmten sich zu den Themen der Befragung ab und gaben Feedback zum entwickelten Fragebogen. Dieser stützt sich außerdem auf eine Recherche zu Konstrukten und Befragungsinstrumenten, die eine Wissenschaftlerin des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) im Auftrag der DKJS durchgeführt hat.

Nach Abstimmung mit der Geschäftsführung, dem Betriebsrat und dem Datenschutzbeauftragten wird die erste Befragung 2024 stattfinden.

#### **Community of Practice Diversity und Antidiskriminierung**

Eine Initiative von Mitarbeitenden regte 2023 die Gründung einer **Community of Practice (CoP) zum Themenfeld Diversity und Antidiskriminierung** an.

Communities of Practice in der DKJS sind thematisch orientierte übergreifende Runden für Austausch und kollegiale Beratung. Die Kolleg:innen verschaffen sich einen Überblick über relevantes Wissen zum Weitergeben und Bekanntmachen und überlegen gemeinsam, wie zentrale Informationen in einer nützlichen Art und Weise für andere aufbereitet werden können.

Die Gruppe tagt selbstorganisiert, jedes Treffen ist für alle Mitarbeitenden offen. Arbeitsgruppen beschäftigen sich aktuell mit grundlegenden Definitionen, der Konzeption einer Anlaufstelle bei Diskriminierungserfahrungen und den Möglichkeiten einer Moderation des digitalen Miteinanders.

#### **Wahl einer Schwerbehindertenvertretung**

Ebenfalls im Herbst 2023 hat die **Wahl einer Schwerbehindertenvertretung** stattgefunden. Gewählt wurden drei Kolleg:innen, die nun bis 2026 die Belange der Kolleg:innen vertreten.

## Woran arbeiten wir aktuell?

Im Frühjahr 2024 konzentrieren wir uns auf zwei Handlungsstränge:

1. Wir schließen die Konzeption des **Diversity Reportings** ab, einer Mitarbeitendenbefragung, die künftig alle zwei Jahre stattfinden wird. Ziel ist es, herauszufinden, wie divers die Mitarbeiterschaft der DKJS aktuell ist. Außerdem fragen wir danach, wie die Mitarbeitenden die Auswirkungen von Diversität auf ihren Arbeitsalltag und die Organisationskultur einschätzen, sowie nach möglichen Diskriminierungserfahrungen von Mitarbeitenden innerhalb der Stiftung bzw. in der Zusammenarbeit mit anderen. Auf Basis dieser Daten wird sich die DKJS konkrete Veränderungsziele setzen und gezielt Maßnahmen ergreifen, die die Stiftung als diversitätssensible und diskriminierungskritische Organisation weiterbringen.
2. Wir konzipieren eine **Anlaufstelle Antidiskriminierung (AT)**, an die sich Mitarbeitende im Falle einer Diskriminierungserfahrung wenden können. Es hatte sich gezeigt, dass die vorhandenen Support-Angebote der Stiftung noch nicht ausreichen. Ziel der neuen Stelle wird es zuallererst sein, die von Diskriminierung betroffene Person aufzufangen und zu unterstützen. Im nächsten Schritt geht es um die Bearbeitung des Vorfalls mit der für die Diskriminierung verantwortliche Person, dem jeweiligen Team und der Leitung. Auch werden organisationale Maßnahmen wie Fortbildungen initiiert.

## Wie geht es weiter?

Wir freuen uns darauf, mit den Ergebnissen des Diversity Reportings datenbasiert und fundiert Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der DKJS zu definieren. „Jedem Kind ein Hier, ein Jetzt und eine Zukunft.“ Diese Vision leitet und motiviert uns, unseren Weg Schritt für Schritt und mit großem Engagement weiterzugehen.

Berlin, im Mai 2024

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung



Deutsche Kinder- und Jugendstiftung  
Tempelhofer Ufer 11  
10963 Berlin

info@dkjs.de  
**www.dkjs.de**