

Deutsches Rotes Kreuz 



Rahmenstrategie zur Aktivierung und Stärkung von Vielfalt im JRK



Impressum:

DRK-Generalsekretariat
-Jugendrotkreuz-
Carstennstr. 58
12205 Berlin
E-Mail: info@drk.de
Homepage: www.jrk.de

Inhalt:

Projektgruppe Vielfalt im JRK:

Bettina Hamberger, JRK Baden-Württemberg; Hardy Schotten, JRK Nordrhein; Christina Perez y Klein, JRK Berlin; Franziska Walde, JRK Berlin; Tilmann Lahann, stellv. JRK-Bundesleiter; Ute Degel, JRK-Bildungsreferentin

Redaktion: Ute Degel
Verantwortlich: Matthias Betz

Foto: JRK-Bildarchiv

Berlin, Januar 2008

Inhalt

Einleitung	4
1. Alle anders - alle gleich? – Vielfalt im Jugendrotkreuz	6
2. Gründe für ein strategisches Vielfalts-Management im JRK	8
3. Vision und Ziele für gelebte Vielfalt im JRK	10
4. Vorgehen zur praktischen Umsetzung	11
5. Chancen und Risiken einer Vielfalts-Strategie	14

Einleitung

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft prägt zunehmend unseren Alltag. Die demografische Entwicklung und die Globalisierung bzw. Internationalisierung sind Hauptgründe für die spürbaren gesellschaftlichen Veränderungen, die uns vor große Herausforderungen stellen. Konkret bedeutet dies u.a.:

- Die Menschen in unserem Land werden älter und arbeiten länger.
- Der Anteil an Frauen im Erwerbsleben nimmt stetig zu.
- Menschen mit Migrationshintergrund aus unterschiedlichen Kulturen und mit verschiedenen religiösen Überzeugungen machen einen immer größeren Teil der Bevölkerung aus.
- Lebensstile bzw. -entwürfe pluralisieren und individualisieren sich weiter.

Unternehmen und Verbände in Deutschland reagieren auf diese Herausforderungen mit unterschiedlichen Maßnahmen und Strategien. „Integration“, „Interkulturelle Öffnung“ und „Diversity Management“ sind dabei häufig verwendete Schlagwörter. Hinter diesen Begriffen verbergen sich mehr als nur Modeworte. Es handelt sich um funktionierende Strategien für Vielfalt in der Gesellschaft, in öffentlichen Verwaltungen oder in Verbänden.

Kern des Ansatzes *Managing Diversity*¹ ist die positive Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Menschen, um den Erfolg eines Unternehmens oder einer Organisation zu steigern und einen Mehrwert² zu erzielen. Dies bedeutet nicht nur Toleranz, sondern vielmehr aktive Wertschätzung im Sinne von:

- bewusstem (An)Erkennen von Unterschieden und Gemeinsamkeiten,
- umfassendem Wertschätzen von Individualität,
- Aufgeschlossenheit und aktivem Nutzen der Potenziale von Unterschiedlichkeit,
- gezieltem Fördern von Vielfalt und Offenheit.

Das Diversity-Konzept bildet einen dynamischen Prozess ab, von dem zunehmend pluralistische Gesellschaften profitieren können: Alle Menschen sind verschieden und haben ein Recht, unterschiedlich zu sein. Der Grundstein dafür ist der Gleichheitsgrundsatz: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben gleiche Rechte.

Vielfalts-Management bezieht sich zunächst auf die folgenden **Kerndimensionen**, wie sie im Amsterdamer Vertrag³, in der europäischen Menschenrechts-Konvention⁴ und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁵ benannt werden:

¹ Der Begriff **Diversity** wird meist mit Diversität, Heterogenität, Vielheit oder Verschiedenartigkeit der Belegschaft, in leicht positiver Bedeutung mit dem Begriff der Vielfalt übersetzt.

Management [*to manage* „handhaben“, „leiten“] das, Bezeichnung für die Führung von Institutionen jeder Art (z. B. Unternehmen, Verbände, Parteien) sowie für die Gesamtheit der Personen, die diese Funktion ausüben.

² auch ideeller Zugewinn/ Mehrwert (Zukunftsfähigkeit, Image, Mitglieder)

³ Der **Vertrag von Amsterdam** wurde von den EU-Staats- und Regierungschefs am 2. Oktober 1997 unterzeichnet. Er trat am 1. Mai 1999 in Kraft. Mit dem Amsterdamer Vertrag wurde u.a. das Konzept Gender Mainstreaming zum offiziellen Ziel der EU-Politik erklärt.

⁴ Die **Europäische Menschenrechtskonvention** enthält einen Katalog von Grundrechten und Menschenrechten. Sie trat am 3. September 1953 in Kraft.

⁵ Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** – auch **Antidiskriminierungsgesetz** – ist ein deutsches Bundesgesetz, das ungerechtfertigte Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll.

- Alter
- biologisches und soziales Geschlecht
- körperliche und geistige Fähigkeiten
- sexuelle Orientierung
- ethnisch-kulturelle Prägung
- Religion/ Weltanschauung

Managing Diversity im Jugendrotkreuz kann bedeuten, sich der Vielfalt in unserem Verband bewusst zu werden, die Unterschiedlichkeiten, aber auch die Gemeinsamkeiten von verschiedenen Gruppen und einzelnen Personen anzuerkennen, aktiv wertzuschätzen und in diesem Sinne eine offene Geisteshaltung für Vielfalt zu schaffen.

Dadurch:

- soll individuelle Chancengleichheit durch faire Ausgangsbedingungen geschaffen werden, damit sich jedes Mitglied gleich gut einbringen kann,
- sollen die vorhandenen, vielfältigen Potenziale unserer Mitglieder besser genutzt werden,
- werden Lösungen und Entscheidungen, die auf breiter Basis gefällt werden und viele Perspektiven und Interessen berücksichtigen, tragfähiger und
- sind diese besser umzusetzen und werden den einzelnen Mitgliedern gerechter.

Die oben genannten Kerndimensionen des Diversity-Konzeptes werden durch folgende **JRK-spezifische Aspekte** ergänzt, um den Besonderheiten der Jugendverbandsarbeit gerecht zu werden:

- Dauer der Mitgliedschaft im Jugendrotkreuz
- Funktion im Jugendrotkreuz
- Schwerpunkte der inhaltlichen Arbeit (Sanitätsdienst, Notfalldarstellung, Wasserrettung, Bergrettung, Jugendarbeit etc.)
- Organisationsform (JRKler/-innen, SSDler/-innen, Streitschlichter/-innen etc.)
- Größe des Landesverbandes

Das Jugendrotkreuz muss sich zu den gesellschaftlichen Trends und Realitäten positionieren, um für alle Kinder und Jugendliche auch zukünftig ein attraktiver Jugendverband zu sein.

Die vorliegende Rahmenstrategie dient zur Aktivierung und Stärkung von Vielfalt im JRK. Ziel ist es, Vielfalt im gesamten JRK, auf allen Ebenen kontinuierlicher und strategischer zu fördern. Auf der Grundlage einer gemeinsamen Vision und formulierter Ziele soll eine Kultur des bewussten, wertschätzenden Umgangs mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten im Verband verankert werden. Dies kann nur durch praktische Umsetzung auf allen Ebenen erreicht werden. Erst dann erhält die Rahmenstrategie Relevanz und kann dazu beitragen, das Jugendrotkreuz zukunftsfähig zu gestalten.

1. Alle anders - alle gleich? – Vielfalt im Jugendrotkreuz

Im Jugendrotkreuz engagieren sich viele unterschiedliche Menschen gemeinsam im Sinne der Rotkreuz-Idee. Herkunft, Nationalität, Religion oder Geschlecht spielen im Verband keine Rolle, denn Menschlichkeit ist oberster Grundsatz.

Das Jugendrotkreuz versteht sich als ein offener Jugendverband, der von der Vielfältigkeit seiner Mitglieder lebt. Die zahlreichen Angebote des Jugendrotkreuzes richten sich an verschiedene Zielgruppen. Punktuell werden im Verband bereits Projekte und Aktionen zu einzelnen Dimensionen von Vielfalt durchgeführt.⁶ In der täglichen Arbeit werden vor allem die Aspekte Geschlecht und Behinderung berücksichtigt, z.B. bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen.

Dennoch fehlt bislang eine gesamtverbandliche Strategie, Vielfalt bewusst, kontinuierlich und auf allen Verbandsebenen zu aktivieren und zu stärken.

Betrachtet man die JRK-Mitgliederumfragen 2000 und 2004⁷ mit Fokus auf die Vielfalts-Dimensionen, so zeigt sich, dass es durchaus Entwicklungspotentiale für gelebte Vielfalt gibt:

Alter

Im Jugendverband kommt der Dimension Alter keine so große Bedeutung zu. Entsprechend unserer Zielgruppe sind unsere Mitglieder zwischen 6 und 27 Jahren. Es wird zwischen Kinder- und Jugendgruppen unterschieden. In der Gremienarbeit finden sich eher ältere Mitglieder, wobei in den letzten Jahren eine leichte „Verjüngung“ stattgefunden hat (z.B. Alter der Delegierten zum BDT).

biologisches und soziales Geschlecht

Bis zum Alter von 18 Jahren ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern im JRK ausgeglichen. Danach sinkt der Anteil an Frauen, die im Verband aktiv sind. Während sich als Gruppenleitende deutlich mehr Frauen engagieren, sind Leitungspositionen auf höheren Verbandsebenen überwiegend mit Männern besetzt.

ethnisch-kulturelle Prägung

Obwohl sich das Jugendrotkreuz selbst als offener Jugendverband versteht, sind weniger als 4% aller Mitglieder Kinder und Jugendliche anderer Nationen und Kulturen⁸. In Deutschland liegt der Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund dagegen bei ca. 20%. Ein Anstieg auf 30% wird für die nächsten Jahrzehnte prognostiziert.

⁶ z.B. Projekt i in Saarland, AG Gender in Niedersachsen, Runder Tisch der Gemeinschaften in Sachsen-Anhalt, Kinderbetreuungsangebote zu Seminaren, Geschlechterzelt zum Supercamp u.a.

⁷ Anmerkung zur Methode: Die Mitgliederumfragen richteten sich an JRK-Gruppenmitglieder ab zwölf Jahren. Kinder und Jugendliche im Schulsanitätsdienst und in der Wasserwacht wurden nicht befragt.

⁸ Damit sind auch Kinder und Jugendliche mit deutscher Staatsbürgerschaft gemeint, die dennoch einem anderen Kulturkreis angehören.

Schwerpunkte der inhaltlichen Arbeit

Im Jugendrotkreuz können sich Kinder und Jugendliche in verschiedenen Bereichen engagieren. Jedoch werden die inhaltlichen Schwerpunkte nicht immer als gleichwertig anerkannt. Zusammenarbeit findet punktuell statt, jedoch werden die Chancen von gegenseitigem Austausch noch zu wenig genutzt. Und obwohl heute etwa 1/3 der Jugendrotkreuzler/-innen in der Wasserrettung aktiv sind, partizipieren diese Mitglieder kaum in den Gremien der verschiedenen Ebenen.

Organisationsform

Die Mitgliederumfragen richteten sich nur an Jugendrotkreuzler/-innen, die sich in JRK-Gruppen organisieren. Mitglieder im SSD und Streitschlichter/-innen wurden nicht befragt. Sie nehmen zudem weniger an den Veranstaltungen des JRK teil.

Die folgenden Dimensionen wurden in den Mitgliederumfragen nicht explizit berücksichtigt:

körperliche und geistige Fähigkeiten

Menschen mit Behinderung werden tendenziell eher als Zielgruppe für Hilfeleistungen betrachtet, nicht aber als potentielle Mitglieder im Verband. Nicht immer werden die Bedürfnisse von JRKler/-innen mit Behinderung mitgedacht (Barrierefreiheit).

sexuelle Orientierung

Obwohl es sich um ein insbesondere für Jugendliche wichtiges Thema handelt, wird es im Verband wenig thematisiert. Grundsätzlich sind JRKler/-innen bzgl. der sexuellen Orientierung eher tolerant.

Religion/ Weltanschauung

Vor dem Hintergrund des Neutralitätsgrundsatzes wird Weltanschauung/ Religion im JRK kaum thematisiert. Es besteht die Gefahr, das Thema auf den Ebenen „Verbandsangebote“ und „persönliche Glaubenshaltung“ zu vermischen. Ohne es zu thematisieren, sind wir dennoch in der christlichen Religion unserer Gesellschaft verankert, z.B. durch religiöse Feiertage, die in unseren Planungen beachtet werden.

Dauer der Zugehörigkeit

Mit der Dauer der Zugehörigkeit zum Jugendrotkreuz wächst auch die Beteiligung an Gremien und Entscheidungsprozessen. Wie gesamtgesellschaftlich spielt auch im JRK der „Generationenkonflikt“ eine gewisse Rolle („alte Hasen“ vs. „junge Hüpfen“).

Funktion im Jugendrotkreuz

Grundsätzlich bemüht sich die Bundesebene sowohl bei Veranstaltungen als auch bei der Besetzung von Projekt-/ Arbeitsgruppen und Gremien verschiedene Ebenen einzubeziehen. In den letzten Jahren nahmen neben jüngeren Jugendrotkreuzler/-innen auch mehr Gruppenmitglieder und Gruppenleiter/-innen als Delegierte am Bundesdelegiertentag teil. Der Anteil der Führungskräfte an den Delegierten hat somit etwas abgenommen.

Größe des Landesverbandes

Die Größe des Landesverbandes bedingt u.U. zur Verfügung stehende finanzielle und personelle Ressourcen. Dies wird z.B. im Hinblick auf Partizipation an Veranstaltungen und Gremien nicht immer ausreichend berücksichtigt.

Der hier umrissene Stand zu den Vielfalts-Dimensionen im Jugendrotkreuz macht deutlich, dass das Jugendrotkreuz in einigen Punkten bereits vielfältig ist. Es gibt jedoch Ansatzpunkte, sich noch stärker für Vielfalt auf allen Verbandsebenen einzusetzen.

2. Gründe für ein strategisches Vielfalts-Management im JRK

Der Auftrag, Vielfalt zu fördern, ergibt sich sowohl aus den RK-Grundsätzen und JRK-Leitsätzen als auch aus dem Status eines anerkannten Jugendverbandes. Vor allem die Rotkreuz-Grundsätze⁹ der Unparteilichkeit und Neutralität verpflichten zu diskriminierungsfreiem Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

Gemäß der JRK-Leitsätze

- übernimmt das JRK als selbstverantwortlicher Jugendverband innerhalb und außerhalb des Verbandes die Interessenvertretung für *alle* Kinder und Jugendlichen,
- finden geschlechtsspezifische Aspekte in den Formen der JRK-Arbeit ihre Berücksichtigung,
- versteht sich das JRK als lernende Organisation und
- ist das JRK eine Quelle für Innovation moderner Rotkreuz-Kultur.

⁹ Die Grundsätze des Roten Kreuzes und des Roten Halbmondes wurden auf der 20. Internationalen Rotkreuz-Konferenz in Wien 1965 verkündet.

Menschlichkeit: Die internationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, entstanden aus dem Willen, den Verwundeten der Schlachtfelder unterschiedslos Hilfe zu leisten, bemüht sich in ihrer internationalen und nationalen Tätigkeit, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Sie ist bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen und der Würde des Menschen Achtung zu verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern.

Unparteilichkeit: Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben.

Neutralität: Um sich das Vertrauen aller zu bewähren, enthält sich die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung der Teilnahme an Feindseligkeiten wie auch, zu jeder Zeit, an politischen, rassistischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen.

Unabhängigkeit: Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist unabhängig. Wenn auch die Nationalen Gesellschaften den Behörden bei ihrer humanitären Tätigkeit als Hilfsgesellschaften zur Seite stehen und den jeweiligen Landesgesetzen unterworfen sind, müssen sie dennoch eine Eigenständigkeit bewahren, die ihnen gestattet, jederzeit nach den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung zu handeln.

Freiwilligkeit: Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung verkörpert freiwillige und uneigennütige Hilfe ohne jedes Gewinnstreben.

Einheit: In jedem Land kann es nur eine einzige Nationale Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaft geben. Sie muss allen offen stehen und ihre humanitäre Tätigkeit im ganzen Gebiet ausüben.

Universalität: Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist weltumfassend. In ihr haben alle Nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und die Pflicht, einander zu helfen.

Als anerkannter Jugendverband hat das JRK den Auftrag, junge Menschen in ihrer Persönlichkeit umfassend zu fördern und sie zur Partizipation an der Gesellschaft sowie zur Übernahme von Verantwortung anzuregen. Darüber hinaus sollen Jugendverbände als Organisationen zwischen unterschiedlichen Bereichen und Gruppen der Gesellschaft vermitteln und gleichzeitig die Interessen **aller** Kinder und Jugendlichen im politischen Diskurs vertreten.

Von gelebter Vielfalt profitieren sowohl alle Mitglieder als auch das Jugendrotkreuz als Gesamtverband auf verschiedene Weise:

- JRK-Mitglieder fühlen sich in ihrer Vielfalt im Verband angenommen.
- Wenn JRKler/-innen ihre vielfältigen Interessen einbringen können, stärkt dies ihre Motivation.
- JRKler/-innen entwickeln die Kompetenz, mit unterschiedlichen Menschen umzugehen, von der sie sowohl in der Schule als auch später im Arbeitsleben profitieren können.
- Die verschiedenen Potentiale der Mitglieder können besser in die JRK-Arbeit eingebracht werden.
- Die Auseinandersetzung mit Unterschieden innerhalb der JRK-Gruppen fördert gleichzeitig die Diskussion um Gemeinsamkeiten.
- Denen, die Hilfe in der Gesellschaft benötigen, kann das JRK am besten durch aktive Teilhabe am Verbandsleben helfen.
- Kinder und Jugendliche, die das JRK bisher noch nicht erreichen konnte, engagieren sich im Jugendrotkreuz.
- Das JRK kann schneller und besser auf gesellschaftliche Trends und Entwicklungen reagieren.
- Für viele offen zu sein und die Bereitschaft, neue Ideen zuzulassen, macht das JRK innovativer.
- Das JRK erhält auch zukünftig Fördermittel, die an bestimmte Vielfalts-Kriterien geknüpft sind.
- Durch gelebte Vielfalt hat das JRK ein positives Image in unserer Gesellschaft.
- Das JRK bleibt zukunftsfähig.

3. Vision und Ziele für gelebte Vielfalt im JRK

Zur strategischen Aktivierung und Stärkung unserer Vielfalts-Potentiale im JRK braucht es eine gemeinsame Vision und Ziele, die es zu erreichen gilt.

Vision für ein vielfältiges Jugendrotkreuz:

Wir im JRK sind vielfältig und kompetent im Umgang mit Unterschieden, wertschätzen somit die Bedürfnisse, Interessen, Erfahrungen und Ansprüche unserer Mitglieder und profitieren von unserer Vielfalt und unserer Offenheit für Neues.

Abgeleitet aus dieser Vision werden folgende Ziele für den gesamten Verband formuliert:

1. Wir im JRK haben ein Bewusstsein für Unterschiede und Gemeinsamkeiten.
2. Wir akzeptieren und wertschätzen einander im Bewusstsein dessen, was uns unterscheidet, zum Beispiel Alter, Geschlecht, ethnisch-kulturelle Prägung, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, aber auch Dauer unserer Mitarbeit im JRK, jeweilige Funktion im JRK oder Schwerpunkt unserer Arbeit im JRK.
3. Wir gestalten unser tägliches Miteinander im JRK unter Berücksichtigung verschiedener Bedürfnisse unserer Mitglieder.
4. Partizipationsmöglichkeiten im JRK sind transparent und offen, so dass unsere Mitglieder ihre vielfältigen Potentiale in der Position einbringen können, in der sie selbst und das JRK am meisten profitieren.
5. Durch gelebte Vielfalt ist das JRK für Kinder und Jugendliche ein attraktiver Jugendverband.

4. Vorgehen zur praktischen Umsetzung

Für den Erfolg der Strategie ist eine strukturelle und kulturelle Verankerung des Themas wesentlich.

Bei einer Strategie zur Aktivierung und Stärkung von Vielfalt handelt es sich nicht um ein Programm. Die Umsetzung kann daher auch nicht in Form einer Kampagne oder eines Projektes erfolgen. Vielmehr geht es darum, die Kompetenz, mit Unterschieden positiv und konstruktiv umzugehen, kontinuierlich zu entwickeln und zu fördern.

Im Sinne eines Mainstreaming-Ansatzes¹⁰ sollen vor allem bestehende Angebote des JRK auf allen Verbandsebenen unter Vielfalts-Kriterien geprüft und ggf. überarbeitet werden. Dabei müssen unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse berücksichtigt werden. Dem Ansatz von Vielfalts-Management folgend können so keine Maßnahmen festgelegt werden, die für alle Untergliederungen gleichermaßen relevant sind.

Ziel kann daher nur eine **Selbstverpflichtung aller Beteiligten** sein, sich aktiv am Prozess zur Erreichung der gesetzten Ziele im Hinblick auf Vielfalt im JRK zu beteiligen. Das heißt konkret:

- zu prüfen, wo welcher Bedarf an Stärkung von Vielfalt besteht,
- um dann dementsprechende, individuelle Ziele zu formulieren und
- mit Unterstützung geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Für die verschiedenen Akteure ergibt sich daraus:

JRK-Mitglieder in den Gruppen...

- sind mit ihren Ideen zu Vielfalt im JRK gefragt
- erwerben neue Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt in einer komplexeren Welt
- tragen zu einem Klima des offenen Umgangs mit Unterschieden im JRK bei

Gruppenleiter/innen...

- sollen den Grundgedanken zu Vielfalt im JRK bereits in ihrer Gruppenleiterausbildung vermittelt bekommen
- erlangen mittelfristig ein Bewusstsein für den Umgang mit Unterschieden
- sollen die Offenheit und das Klima der Akzeptanz den Mitgliedern ihrer Gruppen vorleben und stärken

Leitungskräfte im JRK...

- sollen für den Umgang mit Unterschieden sensibilisiert werden
- berücksichtigen als Vorbilder die Vielfalts-Dimensionen in ihrer Arbeit und achten auf deren Umsetzung in ihrem Verantwortungsbereich
- nehmen Schlüsselrollen bei der Einführung von auf Vielfalts-Kriterien angepassten Methoden ein, zum Beispiel im Bereich Personalentwicklung

¹⁰ Analog zu *Gender Mainstreaming* bedeutet *Mainstreaming* (engl. mainstream „Hauptströmung“: „zum Hauptstrom machen“, „in den Hauptstrom bringen“), dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

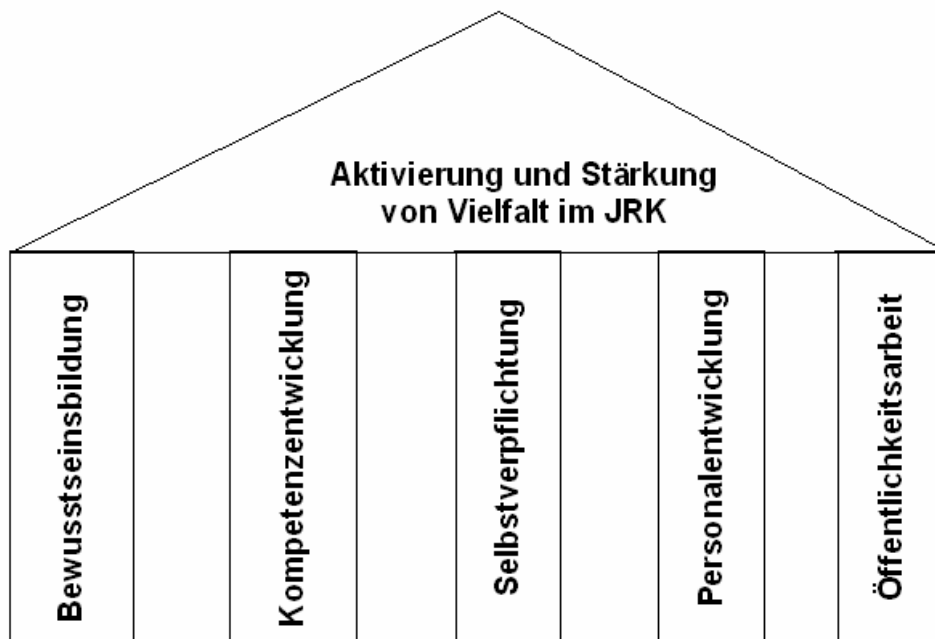
Der Bundesverband...

- berät und unterstützt die Mitglieder bei der praktischen Umsetzung der vorliegenden Rahmenstrategie
- bietet Schulungen für Führungskräfte im Verband an
- prüft und überarbeitet Bundesmaterialien und -angebote
- stellt bei Bedarf Materialien zum Thema und zur Umsetzung zur Verfügung
- informiert fortlaufend über den Stand der Umsetzung der Rahmenstrategie
- sorgt dafür, dass die Vision und die Ziele für mehr Vielfalt im JRK im Bewusstsein der Mitglieder bleiben

Der DRK-Gesamtverband...

- erhält durch die Initiative des JRK einen Impuls, sich auch im Erwachsenenverband mit dem Thema intensiver zu beschäftigen.

Die erfolgreiche Aktivierung von Vielfalt im JRK basiert auf fünf grundlegenden Säulen, wie die folgende Grafik zeigt:



Die Umsetzung erfolgt in mehreren Phasen:

In der **Vorbereitungsphase** ab März 2008 sollen der Ist-Stand und die spezifischen Bedarfe der einzelnen Gruppen und Verbandsebenen ermittelt werden.

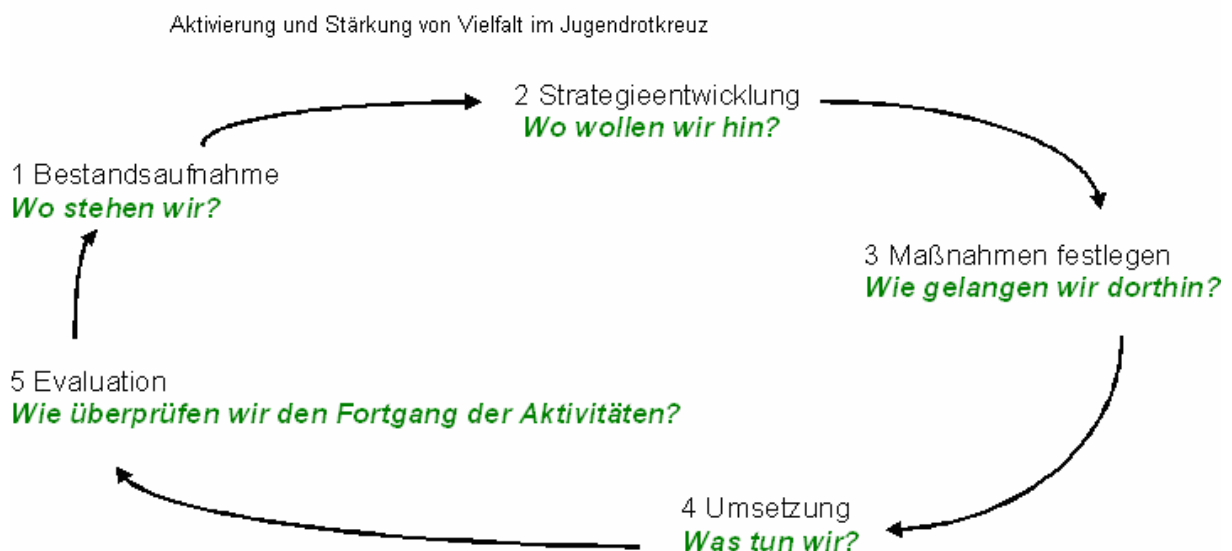
Während der Vorbereitungsphase beginnt die **Sensibilisierungsphase**, deren Ziel die Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt im JRK ist. Dies soll durch Informationen, Überarbeitung von bestehenden Angeboten sowie durch Schulungen der Leitungskräfte erreicht werden. Als Ergebnis formulieren die einzelnen Gruppen und Verbandsebenen konkrete, individuelle Selbstverpflichtungen zur Aktivierung und Stärkung von Vielfalt.

Umsetzungsphase: Im April 2009 soll mit der Umsetzung der Selbstverpflichtungen begonnen werden.

In der **Verankerungsphase** wird das Thema Vielfalt zur Selbstverständlichkeit in der täglichen Arbeit, d.h. in allen Prozessen und Aktivitäten. Vielfalt wird gelebt und die Kompetenz, mit Unterschieden umzugehen, wird im Handeln der JRK-Mitglieder sichtbar.

Im Sinne einer Prozessevaluation werden ab Juni 2010 die Ergebnisse gesammelt und ausgewertet um auf dieser Basis weitere neue Ziele zu formulieren.

Der Prozess kann als strategischer Kreislauf gedacht werden:



5. Chancen und Risiken einer Vielfalts-Strategie

Wenn das Jugendrotkreuz anhand der gesetzten Vision und Ziele kontinuierlich und konsequent eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Unterschieden schafft, sind damit alle Chancen und Risiken eines Veränderungsprozesses verbunden.

Chancen:

- Mit der Entscheidung für eine strategische Förderung von Vielfalt hat das JRK die Chance, ein für viele junge Menschen attraktiver Jugendverband zu sein und zu bleiben.
- Damit kann langfristig sichergestellt werden, dass sich im Jugendrotkreuz weiterhin viele Kinder und Jugendliche als Mitglieder engagieren.
- Durch gelebte Vielfalt können sich die verschiedenen Mitglieder stärker mit dem Verband identifizieren.
- Durch die Kompetenz, mit Unterschieden wertschätzend umzugehen, können die vielfältigen Potentiale der Mitglieder besser für die kontinuierliche Weiterentwicklung des JRK genutzt werden.
- Mit einer strategischen Ausrichtung als ein Vielfalt fördernder Verband erzielt das JRK ein positives Image in der Öffentlichkeit.

Risiken:

- Das Thema ist abstrakt und ein Bezug zum konkreten Verbandsalltag lässt sich schwer herstellen.
- Durch den Vergleich von Selbstbild mit tatsächlicher Situation können noch fehlende Kompetenz/ fehlende Umsetzung sichtbar werden und demotivieren.
- Es besteht die Gefahr, sich auf einzelne Dimensionen von Vielfalt, z.B. ethnische Herkunft, zu beschränken und damit andere Kriterien zu ignorieren.
- Um im gesamten Verband eine bestimmte Kultur zu fördern bzw. eine gewisse Kompetenz zu entwickeln bedarf es anhaltenden Engagements und Zeit. Wenn Erfolge nicht gleich sichtbar werden, kann dies entmutigen.

"Als Jugendverband ist es unsere Aufgabe unseren Mitgliedern einen Ort zu bieten, wo sie selbständig ihre JRK-Arbeit mitgestalten können. Um dies gut zu können, müssen unsere Angebote die Vielfältigkeit unserer Mitglieder berücksichtigen."

Udo Eller, JRK-Bundesleiter

"Unsere Vielfalt im JRK besser zu nutzen ist eine große Herausforderung und nicht einfach, da es durch die täglichen Entscheidungen tausender JRKler/-innen beeinflusst wird. Deshalb brauchen wir einen gemeinsam Lösungsansatz, der alle einbezieht, die Richtung vorgibt und doch genügend Spielraum für regionale, lokale und individuelle Besonderheiten lässt."

Tilmann Lahann, stellv. JRK-Bundesleiter

"Das tolle am JRK ist, dass viele verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Ideen und Interessen gemeinsam für mehr Menschlichkeit im Leben eintreten und damit ein Ziel verfolgen."

Steffi Prah, stellv. Bundesleiterin

**Ideen zur praktischen Umsetzung der Rahmenstrategie
gesammelt von den Delegierten der 1. Bundeskonferenz
im Workshop am 8. März 2008 in Bremen**

- *bei Seminar Großgruppenspiele auf Zielgruppe Kinder mit Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund achten*
- *Seminar „Typisch Mann - Typisch Frau“ durchführen und dabei auf Geschlechterrollen und Religion/ Weltanschauung achten*
- *Theaterprojekt zur EH wird den Kleinen von den am Projekt beteiligten Vorschulkindern in Kita vorgeführt*
- *JRK-Bekleidung ohne Kautionsverleih*
- *JRK-Bekleidung auch an „Neulinge“ vergeben*
- *religiöse Themen in Gruppenstunden besprechen*
- *sich in JRK-Gruppen gegenseitig Nachhilfe geben*
- *eine barrierefreie Internetpublikation erstellen*
- *Kinder bei Entscheidung zu Zeltlagermotto einbeziehen*
- *für Elternabende mit ausländischen Eltern eine Dolmetscherin/ einen Dolmetscher organisieren*
- *Werbeplakate mit Symbolen entwerfen, die für Kinder und Menschen, die nicht lesen können, verständlich sind*
- *altersübergreifende Themen anbieten*
- *Infoabend und pädagogische Woche für neue Gruppenleiter/-innen durchführen, um für Mitarbeit auf Landesebene zu motivieren*
- *geschlechtsspezifische Aufgaben für Gruppenstunden entwickeln*
- *kulturspezifisches Programm für Gruppenstunden entwerfen*
- *Kooperation mit Ganztagschule anstreben*
- *Projekt „Zertifizierung für barrierefreie Gestaltung von Räumen“*
- *Artikel für alle verständlich schreiben*
- *in Ausschreibungen verschiedene mögliche Bedürfnisse abfragen*
- *geschlechtsspezifische Workshops/ Angebote bei Zeltlagern/ Jugendcamps anbieten*
- *Aufgaben nicht geschlechtsspezifisch vergeben (z.B. Mädchen sollen nicht automatisch für Hausarbeiten eingeteilt werden)*
- *bei JRK-Veranstaltungen Kinderbetreuung für Kinder von Teamer/-innen anbieten*
- *Familien der JRKler/-innen bei Kulturabenden einbeziehen*

- *assessment center für potentielle Führungskräfte durchführen*
- *gemeinsame Projekte und Ausbildung zusammen mit der Wasserwacht entwickeln*
- *auf rollstuhlgerechte Räume achten*
- *Menschen mit körperlicher Behinderung als Ausbilder/-innen für realistische Notfalldarstellung schulen*
- *auch Jungs und Jugendliche mit Migrationshintergrund für JRK-Babysitterdienst ausbilden*
- *für Wettbewerbe Aufgaben entsprechend der individuellen Stärken der Teilnehmenden erarbeiten*
- *kinderechte Aufgaben entwickeln, die Kindern eine wichtige Rolle in der Gruppe vermitteln*
- *Toiletten barrierefrei umbauen*
- *bei Unterkünften für Freizeiten auf barrierefreie Ausstattung achten*
- *Checklisten für Veranstaltungsorte für Großveranstaltungen mit Vielfaltskriterien erstellen*
- *Veranstaltungskalender auf Tauglichkeit für Teenies (Alter) und geschlechtsspezifische bzw. interkulturelle Workshops überprüfen*
- *beim nächsten Gebäudeumbau die Treppen barrierefrei umbauen*
- *für Führungskräfte bei Veranstaltungen spezielle Angebote planen (Förderung von Führungskräften)*
- *politisch korrekte Formulierungen verwenden*
- *statt einer Weihnachtsfeier einen „Familienabend“ organisieren*
- *religiöse und ethnisch begründete Bedürfnisse bei der Notfalldarstellung berücksichtigen*
- *mit Menschen mit Migrationshintergrund gemeinsame Ziele entwickeln und Projekte planen*
- *statt „Vegetarier/-in“ auf Anmelde Listen „besondere Essgewohnheiten“ abfragen*
- *bei Schritten zur Verbandsentwicklung Vielfaltsaspekte beachten und einfließen lassen*
- *gemeinsame inhaltliche Gestaltung von Gremien durch Kreisverband und Landesverband*
- *paritätische Besetzung der Landesleitung fördern/gezielte Ansprache der weniger vertretenen Geschlechtsgruppe*
- *Besuch von Kreisverbandsveranstaltungen, um das Thema weiter zu tragen und zu bearbeiten*
- *best practice abbilden, um Kreisverband für Vielfalt zu motivieren*

Die Ergebnisse aus dem Workshop können als Anregung für weitere Ideen vor Ort dienen. Die Reihenfolge ist beliebig und stellt keine Wertung dar.