



Workshop: „JRK- Vielfaltscheck“

Ein Workshop für Gruppenleitungen und Leitungskräfte

Ziel

- Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigenen Merkmale, Gemeinsamkeiten und Unterschiede.
- Die TN lernen die Dimensionen von Vielfaltsaspekten kennen
- Sie reflektieren mit Hilfe des JRK- Vielfalts- Checks, an welchen Stellen ihre JRK- Struktur sich noch verändern kann, um für verschiedene Menschen zugänglich zu sein und sie sichtbar zu machen
- Die Teilnehmenden entwickeln konkrete Handlungsschritte, wie das Thema Vielfalt in ihrer JRK- Struktur mit einbezogen werden kann

Zielgruppe:

(angehende) Gruppenleitungen, Kreisleitungen, Ehrenamtskoordinator*innen

Bis zu 10 Personen

je nach Gruppenzusammensetzung könnt ihr gerne die Methoden und Aufgaben anpassen

Materialien:

- Flipchart, Papier, Stifte, Notizzettel, Buntstifte
- Informationen zu Dimensionen von Vielfalt (z.B. aus der Präsentations- Vorlage im Anhang)
- Analoges JRK- Vielfaltscheck (Anhang)
- Methodenblatt „Dreieck der Gemeinsamkeiten“ (JRK- Padlet)
- Methodenblatt „Give it up!“ (JRK- Padlet)
- [JRK- Glossar](#)
- Moderationskoffer
- Eine Person/ Personen, die den Prozess moderiert

Achtung: Es sind keine Pausen aufgeführt, aber die sollte man unbedingt zwischendurch machen :)





Workshop: „JRK- Vielfaltscheck“

Ein Workshop für Gruppenleitungen und Leitungskräfte

Zeit	Inhalt	Notizen	Material
0:05 / 0:05	Hallo und Ausblick	Kurze Begrüßung und Ausblick: Was passiert heute?	Willkommen- Flipchart
0:15 / 0:20	Einstiegsmethode: Dreieck der Gemeinsamkeiten	<p>Kennlernspiel - auch für Gruppen, die sich schon kennen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es werden Kleingruppen mit je drei Teilnehmenden gebildet. Diese erhalten je einen großen Papierbogen und drei Stifte mit einer Vorlage des Dreiecks. 2. Jede Person schreibt an eine Ecke ihren Namen. Dann setzt sich jeweils eine Person an eine Ecke. Nun suchen die Teilnehmenden nach Gemeinsamkeiten. Diese werden entweder in die Mitte geschrieben, wenn alle Personen sie teilen, oder an eine der Seiten des Dreiecks, wenn es Gemeinsamkeiten zwischen zwei Personen sind. Besonderheiten der einzelnen Personen können an die Ecken geschrieben werden. <p>Zum Schluss können die Gruppen ihre Plakate einander vorstellen.</p>	<p>Für jede Gruppe ein Methodenblatt: Dreieck der Gemeinsamkeiten (JRK-Padlet)</p>
0:20 / 0:40	Give it Up! Methode	<p>Einstiegsmethode: Wie fühlt es sich an, auf ein Merkmal reduziert zu werden?</p> <p>Jede Person darf 8 Merkmale über sich auf je eine Metaplankarte schreiben. Im Plenum werden die Merkmale vorgestellt.</p> <p>Runde 1: Jede Person muss drei Merkmale aussortieren Runde 2: jede Person muss zwei weitere Merkmale aussortieren Runde 3: jede Person wählt ein Merkmal aus, das übrigbleibt.</p> <p>Im Anschluss wird reflektiert:</p> <p>Wie hat es sich angefühlt, was ist aufgefallen? => Siehe: Give it Up Methodenblatt im Anhang</p>	<p>Give it Up Methode siehe Padlet</p>



Workshop: „JRK- Vielfaltscheck“

Ein Workshop für Gruppenleitungen und Leitungskräfte

<p>0:40 / 1:20</p>	<p>Input: Dimensionen von Vielfalt</p>	<p>Input und Austausch: Was ist Vielfalt? Anhand der Präsentation werden Dimensionen von Vielfalt besprochen. Im Austausch mit dem Plenum werden Erfahrungen der Teilnehmenden ergänzt und erste Verbindungen zu den eigenen JRK-Strukturen und Gegebenheiten gezogen.</p>	<p>Vorlage: Präsentation des GS- Workshops zum Thema Vielfalt, siehe Anhang (Analog ausdrucken oder als PowerPoint)</p>
<p>0:30/1:50</p>	<p>Analoger JRK- Vielfaltscheck in Kleingruppen</p>	<p>Aufteilung in Kleingruppen (2-3 Personen)</p> <p>Im Raum verteilt hängt der analoge JRK- Vielfaltscheck, aufgeteilt auf die 5 Bereiche. In Kleingruppen gehen die Teilnehmenden durch den Raum und können mit Hilfe von Klebepunkten einschätzen:</p> <p>Wenn ihr eure JRK- Gruppe/ Untergliederung betrachtet, wo würdet ihr einschätzen, steht ihr bei den einzelnen Bereichen?</p> <p>Wichtiger Hinweis: Hier geht es nicht darum, die Arbeit vor Ort als gut oder schlecht zu bewerten, sondern aus dem Blickwinkel von Vielfalt die Strukturen zu betrachten!</p> <p>Bei Verständnisproblemen/ Unklarheiten bei Begriffen kann das JRK- Glossar oder das Internet zu Hilfe geholt werden</p>	<p>JRK- Vielfaltscheck analog ausgedruckt (siehe Anhang)</p> <p>JRK - Glossar Vielfalt (Anhang)</p> <p>Klebepunkte</p> <p>Stifte</p>
<p>0:45/2:35</p>	<p>Moderierte Austauschrunde zum Vielfaltscheck und Ansätze für Veränderungen</p>	<p>Die Gruppe geht von Plakat zu Plakat des analogen Vielfaltschecks und diskutiert die Ergebnisse: Die Ideen werden auf Metaplankarten notiert.</p>	<p>Metaplankarten Stifte Parkplatz- Flipchart</p>

Workshop: „JRK- Vielfaltscheck“

Ein Workshop für Gruppenleitungen und Leitungskräfte



		<p>Gibt es Themen, die besonders wichtig sind, anzugehen? Wo haben die Gruppen unterschiedliche Einschätzungen gegeben? Wo seid ihr schon richtig gut? Welche konkreten Ideen habt ihr, um vielfältigere Perspektiven mit einzubringen?</p> <p>Achtung: Ziel ist es, konkrete Ideen zu entwickeln. Dies muss nicht für alle Punkte geschehen, sondern nur dort, wo es der Gruppe wichtig ist oder leichte Veränderungen schnell möglich sind (z.B.: Einschränkungen in Teilnehmendenbögen abfragen, Social- Media- Posts barrierearm gestalten...)</p> <p>Ideen, die zusätzlich aufkommen oder Themen, werden auf einem „Parkplatz“- Flipchart gesammelt</p>	
<p>0:25 / 3:00</p>	<p>Konkrete To Dos und Aufgaben formulieren</p>	<p>Im Plenum werden nacheinander die Ideen auf den Metaplankarten betrachtet und als konkrete Aufgaben notiert:</p> <p>Wer? Was? Bis wann?</p> <p><i>Zum Beispiel:</i> <i>Charlotte: Recherche Erste Hilfe Materialien in leichter Sprache</i> <i>Bis: 5.6.25 (Leitungstreffen)</i></p> <p>Zum Abschluss wird ein Treffen vereinbart in ca. 6 Monaten, bei denen die Aufgaben und Ziele erneut überprüft und der JRK- Vielfaltscheck online gemeinsam gemacht wird, um neue Ideen und Anregungen zu bekommen.</p>	<p>Flipchart für konkrete Aufgaben</p> <p>Kalender dabeihaben 😊</p>

Workshop: „JRK- Vielfaltscheck“

Ein Workshop für Gruppenleitungen und Leitungskräfte



Links zum Thema:

JRK- Vielfalts- Check: <https://check.drk.de/jrk-vielfaltscheck/>

Handbuch zum JRK- Vielfalts- Check: https://jugendrotkreuz.de/fileadmin/user_upload/Web_JRK_Handbuch_zum_JRK-Vielfaltscheck_Einzelseiten.pdf

Vielfalt erleben- Anleitung für Diversitäts- Parcours: https://jugendrotkreuz.de/fileadmin/user_upload/Aktionsheft.pdf

Links - und Literaturliste: https://jugendrotkreuz.de/fileadmin/user_upload/Link- und Literaturliste zum_JRK-Vielfaltscheck.pdf



Give it up

Sensibilisierungsmethode ausprobiert von der AG Vielfalt*

Hintergrund:

Diese Methode eignet sich zur Sensibilisierung auf Eigen- und Fremdzuschreibungen und die Reduzierung von Personen auf bestimmte charakteristische Merkmale: Wie sieht man sich selbst und wie wird man von Fremden aufgrund von Äußerlichkeiten wahrgenommen? Inwiefern beeinflussen äußere Zuschreibungen die Selbstwahrnehmung der eigenen Person? Weiterhin kann die Übung als Einstieg in eine Diskussion über (strukturelle) Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Eigenschaften genutzt werden.

* eingebracht von den Social Justice und Diversity - Trainerinnen Sarah Gräf und Rosa Lopez im Rahmen eines Workshops in der AG Vielfalt im Juni 2021

Material: 8 Moderationskarten bzw. kleine Zettel für alle TN
Gruppengröße: Mindestens 5 Teilnehmende
Mindestalter: 14 Jahre
Raumgestaltung: Stuhlkreis, auch digital durchführbar
Dauer: je nach Anzahl der TN, mindestens 45 Minuten



1. Schritt: Was macht mich aus?

Die Spielleitung verteilt die Moderationskarten und bittet die TN, in Stillarbeit auf jedes der acht Papierstücke jeweils eine Eigenschaft der eigenen Persönlichkeit, bzw. welche Merkmale die eigene Person ausmachen, aufzuschreiben.

2. Schritt: „Ablegen“ von Eigenschaften

Die TN werden nun gebeten, in einem ersten Schritt, drei von den acht Karten wegzulegen. Behalten sollen sie genau diese fünf, die sie als besonders wichtig erachten. Im nächsten Schritt werden sie gebeten, von diesen fünf Karten weitere zwei auszusortieren. Im letzten Schritt sollen sie von den restlichen drei Karten weitere zwei aussortieren, so dass alle TN am Ende nur noch eine Karte mit einer Eigenschaft übrig haben.

3. Schritt: Reflexion und Fazit

In der anschließenden Diskussion werden zunächst die einzelnen Schritte reflektiert. Die TN werden gefragt, wie es sich für sie angefühlt hat, nach und nach einige dieser Eigenschaften wieder „abzulegen“ und sich am Ende auf eine einzige dieser Eigenschaften festlegen zu müssen. Dadurch kann auf eine Diskussion über die Reduzierung von der vielschichtigen Persönlichkeit auf einzelne Merkmale hingeleitet werden. Bei der Übertragung auf unsere Gesellschaft ist es sinnvoll, darauf hinzuweisen, dass die TN in der Übung selbst bestimmen durften, was auf den Karten steht. In der Realität werden Zuschreibungen jedoch häufig von Fremden aufgrund von Äußerlichkeiten vorgenommen. Vielen Menschen geht es täglich so, dass von ihrem Umfeld eben nur dieses eine Merkmal wahrgenommen wird. Hierbei handelt es sich um eine Reduzierung der Person und in vielen Fällen zusätzlich um Fremdzuschreibung, da von außen mit diesem Merkmal

Eigenschaften verbunden werden können, von denen wir nicht wissen, ob sie auf diese Person zutreffend sind. Häufig sind diese Zuschreibungen negativ und führen zu Ablehnung bis hin zu (struktureller) Diskriminierung.

Folgende Reflexionsfragen sind hilfreich:

Kennt ihr das Gefühl aus Alltagssituationen, dass ihr auf einen Aspekt der Persönlichkeit beschränkt werdet? Wie fühlt sich das wohl an, wenn man die Aufschrift auf dem Zettel nicht selbst aussuchen kann, sondern diese von außen zugeschrieben wird? Was hat euch die Übung gezeigt? Was nehmt ihr mit?

Hinweis der AG Vielfalt:

Einerseits geht von Kategorisierung die Gefahr der Zuschreibung, Reduzierung und Diskriminierung aus. Andererseits kann Kategorisierung Betroffenen auch zur Verbündung (Empowerment) helfen. Weiterhin brauchen wir auch die Kategorisierung, um Diskriminierung sichtbar zu machen. Es kann spannend sein, mit den TN gemeinsam zu überlegen, wie wir mit diesem Widerspruch umgehen können.

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat Telefon: 030 85404 – 390
Bundesgeschäftsstelle Jugendrotkreuz Fax: 030 85404 – 484
Carstennstraße 58 E-Mail: jrk@drk.de
12205 Berlin



Kategorie: Haltung & Leitbild

Frage 1: In meinem direkten Team diskutieren wir über unsere Haltung zu Diversität, Teilhabe und Diskriminierung.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 2: In unserem Leitbild (Selbstverständnis) findet sich unsere Haltung zu Diversität, Teilhabe und Diskriminierung wieder, die wir auf diese Weise nach innen und außen kommunizieren.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 3: Neben unserem Leitbild existieren in unserem Verband gemeinsam formulierte Diversitätsstandards, die wir allen Mitgliedern zugänglich machen und die wir regelmäßig reflektieren.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 4: Unsere Haltung kommunizieren wir auch klar gegenüber neuen Mitgliedern und Führungskräften.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 5: Bei der Implementierung von Arbeitsmaterial und Projekten wollen wir eine intersektionale Perspektive einnehmen.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu



Kategorie: Mitgliedergewinnung

Frage 6: Interessierte, die uns kennenlernen wollen, können dies auf verschiedenen Kanälen und über unterschiedliche Veranstaltungsformate. Um hier möglichst viele Bedarfe und Vorlieben zu berücksichtigen, setzen wir auf ein breites und vielfältiges Angebot.

Trifft nicht zu 1 2 3 4 Trifft zu

Frage 7: Wir achten bei der schriftlichen und mündlichen Kommunikation darauf, dass wir keine Stereotype und diskriminierende Haltungen reproduzieren und die Vielfalt in unserem Verband sichtbar machen.

Trifft nicht zu 1 2 3 4 Trifft zu

Frage 8: Unser Informationsmaterial (Ausschreibungen, Flyer, Homepage) formulieren wir diskriminierungskritisch, barrierefrei und leicht verständlich.

Trifft nicht zu 1 2 3 4 Trifft zu

Frage 9: Wir setzen bei der Bewerbung unserer Angebote auf vielfältige Kanäle und bauen Hürden bei der Lesbarkeit ab.

Trifft nicht zu 1 2 3 4 Trifft zu

Frage 10: Für unsere Öffentlichkeitsarbeit nutzen wir Bildmaterial, mit diesem wir die Vielfalt unserer Gesellschaft sichtbar machen.

Trifft nicht zu 1 2 3 4 Trifft zu



Kategorie: Barrierefreie Formate

Frage 11: Wir wollen mit unserer Jugendverbandsarbeit und unseren Formaten möglichst vielfältige Zielgruppen erreichen und wählen Inhalte, Methoden und Aktivitäten danach aus.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 12: Das Thema Barriereabbau fließt in alle Phasen unseres Projektmanagements ein und wird im Organisationsteam mitgedacht und berücksichtigt.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 13: Bei der Auswahl von Veranstaltungsorten ist Barrierefreiheit eine Mindestanforderung.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 14: Anforderungen für Barrierefreiheit werden im Anmeldeanagement obligatorisch abgefragt und bestmöglich berücksichtigt. Wir kommunizieren transparent, welche Bedürfnisse berücksichtigt werden können und welche nicht und bieten bei Unklarheiten die Möglichkeit für einen persönlichen Austausch.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 15: Wenn wir feststellen, dass wir unsere Zielgruppen in einem Format nicht erreicht haben, reflektieren wir das im Team und tauschen uns bei Bedarf mit Menschen aus den Zielgruppen dazu aus.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu



Kategorie: Schulungen

Frage 16: Bei der Wahl von Führungskräften sind uns soziale und interkulturelle Kompetenzen besonders wichtig.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 17: Wir achten bei der Ansprache möglicher Kandidierender für unsere Leitungspositionen auf eine diversitätssensible Teamzusammenstellung. Wir ermutigen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Lebensentwürfen, für leitende Stellen zu kandidieren.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 18: Bei neuen Führungskräften nehmen wir uns viel Zeit für eine ausführliche Einführung, um auf individuelle Bedarfe Rücksicht nehmen zu können.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 19: Wir organisieren regelmäßig verschiedene Schulungsformate für eine diskriminierungssensible Jugendarbeit.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 20: Bei strategischen Entscheidungen und Teamdiskussionen achten wir auf ein offenes und wertschätzendes Klima. Ein unvoreingenommener Umgang mit unterschiedlichen Lebensentwürfen und Perspektiven ist für uns selbstverständlich.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu



Kategorie: Antidiskriminierung

Frage 21: Wir sind uns drüber bewusst, dass Diskriminierung und Mehrfachmarginalisierungen in unserer Gesellschaft historisch und strukturell verankert sind und auch in der Jugendverbandsarbeit vorkommen können.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 22: Als Teil eines offenen und vielfältigen Jugendverbandes treten wir gegen jede Form von Diskriminierung und Ausgrenzung ein und nehmen Erlebnisberichte von Betroffenen sehr ernst.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 23: Es gibt geschulte Vertrauenspersonen in unserer Gliederung (zum Beispiel Vielfaltsbeauftragte), die im Fall von erlebter oder beobachteter Diskriminierung ansprechbar sind, um professionell und situationsbezogen zu reagieren. Wir etablieren Strukturen, um Diskriminierungen in unserem Verband entgegenzuwirken.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 24: Auch nach außen positionieren wir uns ganz klar gegen jede Form von Diskriminierung und dulden keine Relativierungen. Dazu nutzen wir beispielsweise unsere Social-Media Kanäle. So erreichen wir eine möglichst große Zielgruppe.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Frage 25: Das Empowerment von Mitgliedern, die von Diskriminierung betroffen sind, ist uns ein wichtiges Anliegen. Darum fördern wir alle Maßnahmen und Projekte, die zur Festigung der Persönlichkeit beitragen können. Wir setzen uns für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen im JRK ein.

Trifft nicht zu (1) (2) (3) (4) Trifft zu

Glossar

Zum JRK-Vielfaltscheck

Im Folgenden findet ihr alle Fachbegriffe und Fremdwörter, die wir im Text verwendet haben, in alphabetischer Reihenfolge mit den dazugehörigen Erläuterungen..

Ableismus

Ableismus ist eine Form der Diskriminierung. Der Begriff kommt ursprünglich aus dem Englischen (Ableism) und wurde abgeleitet von dem englischen Verb „to be able“ (können, fähig sein). Ableismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund nicht vorhandener Fähigkeiten bzw. aufgrund von körperlicher oder geistiger Behinderungen.

Awareness

Der englische Begriff Awareness wird mit „Bewusstsein“, „Achtsamkeit“, sowie mit „Aufmerksamkeit“ übersetzt. Im Kontext des zwischenmenschlichen Miteinanders bedeutet Awareness entsprechend, einen rücksichtsvollen und sensiblen Umgang untereinander zu pflegen, frei von Diskriminierung und Gewalt. Dahinter steht eine grundlegende Haltung, die sich für eine gerechtere Gesellschaft, insbesondere für marginalisierte Personen einsetzt.

Awareness-Team

Awareness-Teams werden zunehmend auf größeren Veranstaltungen eingesetzt. Ihre Aufgabe ist es, sich als erste Anlaufstelle um diejenigen vor Ort zu kümmern, die Regelüberschreitungen (Diskriminierung, übergriffiges Verhalten oder sexuelle Belästigung) erfahren haben.

BIPOC

Die Abkürzung für Black, Indigenous, People of Color bezieht sich auf Schwarze, Indigene und People of Color. People of Color wird nicht übersetzt, da der deutsche Begriff „farbiger Mensch“ historischen Rassentheorien entstammt und heute als problematisch angesehen wird. Bei BIPOC handelt es sich hingegen um eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung von rassistisch diskriminierten Personen. Sie teilen den gemeinsamen Erfahrungshorizont, nicht weiß zu sein. Als politische Selbstbezeichnung wird „Schwarz“ groß geschrieben.

Critical-Whiteness

Der englische Begriff, der wörtlich übersetzt „kritisches Weißsein“ bedeutet, beschreibt den Ansatz, sich seiner eigenen Privilegien aufgrund einer vorherrschenden Hautfarbe und Ethnie bewusst zu werden und die Auswirkungen dieser Privilegien zu verstehen (vgl.: [IDA e. V.](#)).

Diversität

Der Begriff kommt aus dem Lateinischen und bedeutet Vielfalt bzw. Vielfältigkeit. Im gesellschaftlichen Kontext ist damit gemeint, dass Menschen unterschiedlich sind und verschiedene Lebensformen haben.

Diversitätsleitbild

Ein Diversitätsleitbild repräsentiert das eigene Selbstverständnis und die Grundwerte zu Diversität, Antidiskriminierung und Teilhabe eines Verbandes, bzw. einer Einrichtung. Es dient als Orientierung für Führungs- und Führungskräfte, Mitarbeitende, Ehrenamtliche sowie deren Zielgruppen (vgl.: [DRK Wohlfahrt](#)).

Diskriminierung/Antidiskriminierung

Diskriminierung ist jede Form der Ungleichbehandlung und Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Identitätsmerkmale (z. B.: Alter, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, u.a.). Antidiskriminierung ist die konsequente Gleichbehandlung aller Menschen, die rechtlich im Antidiskriminierungsgesetz bzw. Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ([AGG](#)) verankert wurde.

Diskriminierungssensible Sprache

Diskriminierungssensible Sprache bezieht sich auf die bewusste Vermeidung von Ausdrücken oder Formulierungen, die bestimmte Gruppen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder anderer Merkmale abwerten oder ausschließen könnten (vgl. [Duden](#)).

Einfache Sprache/ Leichte Sprache/ leicht verständliche Sprache

Leichte Sprache verfügt über spezielle Regeln und Strukturen, wie beispielsweise eine begrenzte Anzahl an Wörtern und eine einfache Satzstruktur, um den Text für die Lesenden verständlicher zu machen. Einfache Sprache hingegen verfolgt ein ähnliches Ziel, aber es gibt keine festen Regeln oder Strukturen dafür (vgl. [Inklusiv.online](#)). Leicht verständliche Sprache ist der Überbegriff für vereinfachte Sprachformen.

Empowerment

Mit Empowerment werden Strategien und Maßnahmen bezeichnet, die darauf abzielen, Zielgruppen selbstbestimmter zu machen, bzw. sie zu befähigen, sich selbst zu stärken und zu ermächtigen (Hilfe zur Selbsthilfe).

Expertinnen und Experten in eigener Sache

sind Menschen, die persönliche Erfahrungen und ihr Wissen über sich und ihre Lebenswelt in Diskussionen, Prozesse, Forschung und Bildung einbringen (vgl.: [Inklusionsbüro Schleswig-Holstein](#))

LSTBIQ+

Die Abkürzung steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, intergeschlechtliche und queere Menschen, sowie weitere Geschlechtsidentitäten. Häufig wird auch die englische Abkürzung **LGBTQI+** (Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer und Intersex) verwendet.

Marginalisierung

Unter Marginalisierung versteht man einen sozialen Vorgang, bei dem bestimmte Gruppen an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden und dadurch erschwerte Teilhabemöglichkeiten an gesellschaftlichen Prozessen haben. Man spricht daher auch von sozialer Ausgrenzung (vgl. [Liberties.eu](#))

Privilegien

Privilegien sind Vorteile, Ressourcen oder Zugangsmöglichkeiten, die einer Person aufgrund bestimmter Merkmale bewusst oder unbewusst gewährt werden.

Rassismus

Rassismus ist eine Art von Diskriminierung und entstammt der Theorie, dass es bei Menschen unterschiedliche „Rassen“ gibt, die in eine Ordnung eingeteilt werden können. Heute weiß man, dass diese Theorie falsch ist, und das Wort „Rasse“ wird hier daher in Anführungszeichen gesetzt. Hinter Rassismus steckt die Abwertung von Menschen aufgrund von ihrem Äußeren, ihrem Namen, ihrer vermeintlichen Kultur, Herkunft oder Religion (vgl.: [BpB](#))

Resilienz

Mit Resilienz (von lateinisch resilire «zurückspringen» «abprallen») wird die psychische Widerstandsfähigkeit bezeichnet. Der Begriff hat seit der Coronapandemie insbesondere auch in der Jugendarbeit eine höhere Bedeutung gewonnen. Konkret gemeint ist damit die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und sie durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen als Anlass für Entwicklungen zu nutzen (vgl.: [Socialnet.de](#))

Safer Spaces

Der Begriff, der aus dem Englischen kommt und wörtlich mit „sichere Orte“ übersetzt wird, wird unserer Gesellschaft vermehrt verwendet. Damit gemeint sind geschützte Orten, außerhalb der umgebenden Öffentlichkeit, die frei von Diskriminierung und Gewalt sind. Safer Spaces sollen von Diskriminierung betroffenen Menschen ermöglichen, sich in einem geschützten Umfeld über ihre Erfahrungen austauschen zu können.

Sexismus

Sexismus ist eine Diskriminierungsform, durch die Menschen aufgrund ihres Geschlechts abgewertet und benachteiligt werden. Dahinter steckt eine Überzeugung, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechtes in eine Reihenfolge eingeteilt werden könnten, also Frauen beispielsweise weniger wert sind, als Männer.

Softskills

Mit Softskills (Begriff aus dem Englischen, wörtlich übersetzt „weiche Fähigkeiten“) sind im Zusammenhang mit beruflichen Kompetenzen Fähigkeiten gemeint, die Mitarbeitende neben den konkret fachlichen Kenntnissen mitbringen.. Man kann Softskills nochmal in Soziale Kompetenzen (z. B.: Teamfähigkeit), Personale Kompetenzen (z. B.: Motivation) und Methodische Kompetenzen (z. B.: Kreativität) unterteilen.

Stereotyp

Generell wird unter einem Stereotyp ein verallgemeinerndes, negatives oder positives Bild eines Individuums verstanden, das nicht auf den Eigenschaften des Individuums beruht, sondern auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe (vgl. [BpB](#)).

Tokenismus

Tokenismus bezeichnet das symbolische Bemühen einer Organisation, Minderheiten oder marginalisierte Gruppen zu repräsentieren, ohne jedoch echte Inklusion und Gleichberechtigung zu gewährleisten. In dem Zusammenhang wird auch von Alibi-Vielfalt gesprochen (vgl. [Deutsche Jugendfeuerwehr](#))

Unconscious Bias

Der englische Begriff Unconscious Bias wird mit unbewusste Vorurteile übersetzt. Damit gemeint sind kognitive Denkmuster und tief verwurzelte Stereotypen, die das alltägliche Verhalten beeinflussen.

Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat
Bundesgeschäftsstelle Jugendrotkreuz

Carstennstr. 58
12205 Berlin

Telefon: 030/ 8 54 04 - 0

Email: jrk@drk.de

Link- und Leseliste

zum JRK-Vielfaltscheck

Im Folgenden findet ihr zu allen Kategorien des Vielfaltschecks nochmal gesammelt die von uns verwendeten Links mit den dazugehörigen Quellenangaben, sowie weiterführende Lesetipps und Materialien für eine intensivere Beschäftigung:

Eigene Haltung und Leitbild

- Deutsches Rotes Kreuz: Die Grundsätze des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.drk.de/das-drk/auftrag-ziele-aufgaben-und-selbstverstaendnis-des-drk/die-grundsaeetze-des-roten-kreuzes-und-roten-halbmondes/>
- IDA e. V.: Glossar, Privilegien, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.idaev.de/researchtools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=140&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=c0299359dfd18b3b1902e5804e0be4c9#:~:text=Es%20gibt%20offensichtliche%20Privilegien%2C%20bspw.Geld%20zur%20Verf%C3%BCgung%20zu%20haben
- Deutsches Jugendrotkreuz: Methoden für Gruppenstunden zum Thema Vielfalt, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://jugendrotkreuz.de/mediathek/jrk-materialien#c2974>
- Charta der Vielfalt: Über uns, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>
- Charta der Vielfalt: Aktuelles, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/aktuelles/>
- Deutsches Jugendrotkreuz: Der Strategische Rahmen 2022+, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://jugendrotkreuz.de/das-jugendrotkreuz/der-strategische-rahmen-2022>
- Bildungsteam Berlin Brandenburg: Diversitätsorientierte Öffnung der Jugendhilfe/Leitbildentwicklung, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://diversity-jugendhilfe.de/leitbildentwicklung-2/>
- Hilmers, Luise (veröffentlicht 09.09.2021): Diversitätsentwicklung im DRK Generalsekretariat, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://drk-wohlfahrt.de/blog/eintrag/diversitaetsentwicklung-im-drk-generalsekretar.html>

Mitgliedergewinnung und Öffentlichkeitsarbeit

- IDA e. V.: Feier- und Gedenktage, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.idaev.de/researchtools/feier-und-gedenktage>
- Charta der Vielfalt: Vielfaltskalender, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/VK_2024.pdf
- 100% Mensch: Geschichte der Regenbogenflagge, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://100mensch.de/geschichte-der-regenbogenflagge/>

- Clarke, Kevin (veröffentlicht 08.06.2021, aktualisiert 11.06.2021): Neue Version der Pride-Fahne nimmt Inter-Symbolik auf, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://mannschaft.com/progress-pride-flagge-nimmt-inter-sex-symbolik-auf/>
- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung (Stand: November 2018): Die UN-Behindertenrechtskonvention, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf
- IDA e. V.: Vielfalt-Mediathek, kurz erklärt: Tokenismus, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklaert-token-tokenismus>
- Çakmak, Nil Idil (o. D.): Bildsprache ohne Diskriminierung, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.politische-medienkompetenz.de/debatte/bildsprache-ohne-diskriminierung/>
- Goethe Universität Frankfurt Main (20. September 2016): Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaets-sensible-Mediensprache.pdf>
- Amnesty International: Glossar für diskriminierungssensible Sprache, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>
- LSVD Lesben- und Schwulenverband: Was bedeutet LSBTIQ+? Glossar der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.lsvd.de/de/ct/3385-Was-bedeutet-LSBTIQ-Glossar-der-sexuellen-und-geschlechtlichen-Vielfalt>

Qualifizierung von Führungskräften

- Internationales Komitee vom Roten Kreuz IKRK: Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.icrc.org/de/grundsaeetze-der-rotkreuz-und-rothalbmondbewegung>
- Deutsches Jugendrotkreuz: Unsere Grundsätze, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://jugendrotkreuz.de/aktuelles/detail/unsere-grundsaeetze>
- hppypl: Das Buddy-Prinzip – Ein wichtiger Baustein im Onboarding, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.hppypl.de/blog/das-buddy-prinzip-ein-wichtiger-baustein-im-onboarding>
- dive: Netzwerk für diversitätsbewusste Jugend- und Bildungsarbeit, abgerufen am 11.06.2024 von: <http://www.netzwerk-diversitaet.de/>
- IDA e. V.: Vielfalt-Mediathek, kurz erklärt: Tokenismus, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklaert-token-tokenismus>

Barrierefreie Veranstaltungsplanung

- Bundeszentrale für politische Bildung: kurz&knapp Soziale Situation in Deutschland, Schwerbehinderte, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61823/schwerbehinderte/>
- UN-Behindertenrechtskonvention, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>
- Initiative Barrierefrei Feiern: Wir kümmern uns, barrierefreier Veranstaltungsservice, Unser Angebot, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://barrierefrei-feiern.de/unser-angebot/>
- Sozialheld*innen: Beratung, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://sozialhelden.de/beratung>
- Freiwilligen Agentur Halle: Überall dabei – Ehrenamt barrierefrei, Checkliste barrierefreie Veranstaltungen, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.freiwilligen-agentur.de/wp-content/uploads/2018/03/Checkliste-barrierefreie-Veranstaltungen-ausf%C3%BChrlich-%C3%BCberarbeitet.pdf>
- Aktion Mensch: Barrierefreie Veranstaltungen mit Checklisten umsetzen, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen>
- Bundesfachstelle Barrierefreiheit: Checkliste barrierefreier Veranstaltungen, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/SharedDocs/Downloads/DE/Veroeffentlichungen/checkliste-barrierefreie-veranstaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Safe the dance: Handbuch Awareness, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://safethedance.de/produkt/handbuch-awareness-pdf/>
- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV): Barrierencheck für Konferenzplattformen, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.dbsv.org/aktuell/barrierencheck-fuer-konferenzplattformen.html>
- Bundesfachstelle Barrierefreiheit: Barrierefreie Webkonferenzen, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Informationstechnik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen_node.html
- Initiative #Barrierefrei Posten: Barrierefrei Posten, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://barrierefrei-posten.de/barrierefreiPosten.html>
- Kultur b digitale: Tipps für inklusivere Social Media Kanäle, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.kultur-b-digital.de/digitale-kultur/tipps-materialien/barrierefrei-posten-tipps-fur-inklusive-social-media-kanale/>

Antidiskriminierung

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungsmerkmale, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html>
- Bundeszentrale für politische Bildung: Offensichtlich und zugedeckt, Alltagsrassismus in Deutschland, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/194569/offensichtlich-und-zugedeckt-alltagsrassismus-in-deutschland/>
- In-House, Integrationshaus e. V.: Prinzipien (veröffentlicht am 09.05.2022): Safer Spaces? Darum kann es gehen, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://ihaus.org/blog/prinzipien-safer-spaces-darum-kann-es-gehen/>
- Initiative Barrierefrei Feiern: Wir kümmern uns, barrierefreier Veranstaltungsservice, Unser Angebot, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://barrierefrei-feiern.de/unser-angebot/>

Tipps für weitere Medien zur Vertiefung

Mit dieser kleinen Auswahl könnt ihr euch noch intensiver mit dem Thema beschäftigen – entweder für euch allein, gemeinsam im Team oder auch im Rahmen von Gruppenstunden gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen

Dokumentationen:

- ARD-Mediathek: Doku „Diversität – was bringt Vielfalt“, veröffentlicht am 23.05.2023, verfügbar bis 23.05.2028, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.ardmediathek.de/video/respekt/diversity-was-bringt-vielfalt/ard-alpha/Y3JpZDovL2JyLmRlL3ZpZGVvL2lxMGQ1YWVmLTc5ZWYtNG-MwMi1hYjg3LWY4YmQ5YWZmZODBiOA>
- ARD-Mediathek: Dokureihe „Vielfalt in Mitteldeutschland – so bunt ist das Leben bei uns“, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.ardmediathek.de/sammlung/vielfalt-in-mitteldeutschland-so-bunt-ist-das-leben-bei-uns/3Z4RljE4Pnv8Ja8dit7LNH>
- Checker Welt: Checkerin Marina „Der Rollstuhl-Check“, veröffentlicht am 27.05.2024 abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.youtube.com/watch?v=0txX5uvUL_U

Podcasts:

- Bayern 2 Podcast: „Die neue Norm“, Podcast-Reihe abrufbar bei Spotify, Apple Podcast, ARD Audiothek, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://dieneuenorm.de/podcast/>
- Domberg Akademie: „Der Himmel reist auf“, Podcast-Reihe in zwei Staffeln abrufbar bei Spotify, Deezer, Apple Podcasts, Soundcloud, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://domberg-akademie.de/specials/podcast>

- IDA e. V.: Podcasts auf der Vielfalt-Mediathek, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.vielfalt-mediathek.de/medienart/podcast>

Bücher:

- Czollek, Leah; Perko, Gudrun; Kaszner, Corinne; Czollek, Max: "Praxishandbuch Social Justice und Diversity", 2. Auflage, Beltz Juventa Verlag, 2019, 263 Seiten
- Hasters, Alice: „Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten“, 4. Auflage, Hanserblau Verlag, 2021, 224 Seiten
- Ogette, Tupoka: „exit RACISM – rassismuskritisch denken lernen“, 11. Auflage, Unrast Verlag, 2019, 136 Seiten