

DIVERSITY, INCLUSION & EQUITY

(DIE)-LEITLINIE DES SV WERDER BREMEN



WERDER BREMEN



DIVERSITY, INCLUSION & EQUITY (DIE)-LEITLINIE DES SV WERDER BREMEN

Präambel

Fußball ist ein Brennglas der Gesellschaft. Strömungen, Machtstrukturen und Problemlagen finden sich hier oftmals genauso verstärkt wieder wie soziales Engagement und vielfältige Projekte.

Unsere Fans sind verschieden. Sie haben unterschiedliche Geschlechter und geschlechtliche Identitäten, gehören unterschiedlichen Altersgruppen an, haben verschiedene Nationalitäten, haben Behinderungen oder nicht, haben eine unterschiedliche soziale Herkunft.... Das sehen wir klar als Bereicherung.

Obwohl wir diese Erkenntnis haben müssen wir zeitgleich feststellen, dass sich diese Vielfalt noch nicht im gleichen Maße in den Strukturen der vielen Fußballvereine und verschiedenen Verbände widerspiegelt. Auch beim SV Werder Bremen ist dies nicht ausreichend der Fall. Damit sich diese Vielfalt bei uns als Werder-Familie angemessen widerspiegelt, wollen wir uns auf den Weg machen.

In der Studie "Uncovering Talent" konnte aufgezeigt werden, dass 83 % der Mitarbeiter*innen aus der LGBT-Community, 79 % der schwarzen Mitarbeiter*innen, 45 % der heterosexuellen Männer und 66 % der Frauen wesentliche Teile ihrer Identität auf der Arbeit versuchen zu verstecken oder aber – das andere Extrem – überkompensieren.

Auch mit Blick auf unsere Innovationskraft spielt Diversität eine entscheidende Rolle. Divers zusammengesetzte Teams entwickeln nachweislich kreativere Ideen und Lösungen. Sie bringen unterschiedliche Sichtweisen ein, die oft schneller zu Ergebnissen und innovativen Produkten führen. Auch auf dem Platz brauchen wir unterschiedliche Facetten und Stärken. Wir wollen nicht 11x die gleiche Person auf dem Platz haben, sondern unterschiedliche Stärken und Kompetenzen.

Unser Purpose **"UNSER BESTES GEBEN, UM MENSCHEN ZU BEGEISTERN"** ist die Basis unseres Diversity, Equity & Inclusion-Verständnisses. Der SV Werder Bremen bekennt sich aktiv zur Vielfalt seiner Mitarbeiter*innen, Partner*innen, Sponsor*innen und Fans – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, Religion und Weltanschauung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, sozialer oder ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und Nationalität. Er fördert eine diskriminierungsfreie Organisations- und Sportkultur, in der sich alle mit ihren individuellen Potentialen einbringen und ihre Leistungsfähigkeit in einem von Offenheit, Toleranz und Integration geprägten Umfeld entfalten können. Das alles sind für uns keine Punkte auf einer To-do-Liste, sondern ist Teil unseres Selbstverständnisses.



DIVERSITY, INCLUSION & EQUITY (DIE)-LEITLINIE DES SV WERDER BREMEN

Seit vielen Jahren übernimmt der SV Werder Bremen eine führende Rolle, wenn es um soziale Verantwortung geht. Dieses Selbstverständnis manifestiert sich bereits in der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ (2013) und den zahlreichen Projekten, die Werder initiiert und fördert.

Grundlage unseres Erfolgs bilden dabei die Kompetenzen und die Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen, daher ist die Verankerung von Diversity, Inclusion & Equity in unserer Unternehmensstrategie & -kultur essentiell.

Diversity, Inclusion & Equity (DIE)-Verständnis des SV Werder Bremen

Der SV Werder Bremen fördert Vielfalt und Chancengerechtigkeit aktiv und sensibilisiert dafür. Dabei verfolgen wir besonders drei Ziele: die Anerkennung von Vielfalt, die Förderung gleichberechtigter Teilhabe aller Mitarbeiter*innen (und Stakeholder) sowie antidiskriminierendes Verhalten und unterstützender Mechanismen. Wir schaffen ein Umfeld, das verschiedene Perspektiven, Kulturen und Denkweisen ermöglicht und fördert und in dem sich alle zugehörig fühlen. Dafür begeben wir uns in einen permanenten Bewusstseins- und Reflexionsprozess.

Um eines unserer strategischen Unternehmensziele, „wir ermöglichen Menschen, ihr Potential auszuschöpfen“, zu erreichen, erwarten wir, dass sich alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte bewusst werden, dass die gleiche Behandlung aller Mitarbeiter*innen nicht bedeutet, dass auch alle gleichgestellt sind. Gleichstellung (Equity) ist erst erreicht, wenn Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen bedarfsgerechte Angebote erfahren. Ziel ist es, einen Rahmen zu schaffen, der die Chancen und Möglichkeiten weniger privilegierter Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen denen der anderen, privilegierten Kolleg*innen gleichstellt. Wichtiger Hebel für diese Potentialentfaltung ist die Förderung einer offenen und wertschätzenden Führungskultur.



DIVERSITY, INCLUSION & EQUITY (DIE)-LEITLINIE DES SV WERDER BREMEN

Fokus Personalprozesse:

Wir prüfen kontinuierlich unsere Personalprozesse und gewährleisten, dass diese der Vielfalt der Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen entsprechen, um sowohl in der Personalauswahl, der -betreuung als auch der -entwicklung Chancengleichheit sicherzustellen.

Wir weisen in Stellenanzeigen aktiv darauf hin, dass wir Vielfalt wertschätzen und uns über Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität freuen.

Bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen sowie Anforderungsprofilen achten wir auf eine gendersensible Sprachwahl. Das bedeutet konkret, wir prüfen diese auf agentische (stereotyp männliche) und kommunale (stereotyp weibliche) Begriffe. Außerdem hinterfragen wir kritisch, welches Ausbildungsniveau (bspw. ob ein Studium) zwingende Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit sein muss.

Im Recruitingprozess nutzen wir in Gesprächen einen standardisierten Leitfaden, um den Prozess für alle Bewerber*innen möglichst gleich zu gestalten. Ein weiteres Element bei der Besetzung von Schlüsselpositionen bilden eignungsdiagnostische Instrumente, um ein möglichst unabhängiges Bild von den Bewerber*innen zu erhalten und Wahrnehmungsverzerrungen (Unconscious Bias) im Auswahlprozess zu reduzieren und sie, im besten Fall, zu vermeiden.

In der Personalentwicklung ist es unser Anspruch, den individuellen Potentialen und Anforderungen der Mitarbeiter*innen gerecht zu werden und vielfältige Angebote zu machen.