

ORGANISATIONSSTRUKTUR & RASSISMUSKRITIK AM ARBEITSPLATZ

Eine Reihe zu Handlungsstrategien im Kontext von Rassismuskritik in Organisationen

Redaktion: Dahlia Al Nakhee

Illustrationen: Hong Le @woherkommstduwirklich

Aikins, Joshua Kweisi; Bartsch, Samerah; Daniel, Wagner; Luciene (2018): Diversity in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Pilotierung. Bonnfeld, Melike und Dickhäuser, Oliver (2018): Max versus Muriat: schlechtere Noten im Diktat für Grundschulkinder mit türkischem Hintergrund. Universität Mainzheim <https://bit.ly/3wrdYMX> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Mckinsey & Company (2020): Diversity wins: How diversity matters <https://mck.co/39yKfZ> (letzter Zugriff 15.03.2023)

RAA Berlin (2019): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung – Grundsätze und Qualitätskriterien <https://bit.ly/3wsfl2> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Weichselbaum, Doris (2013): Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse eines Experiments, Vortrag bei der Tagung „Femigration“, 18. Oktober 2013, Linz

SELBSTCHECK & REFLEXIONSFRAGEN ZU INSTITUTIONELLEN STRUKTUREN: Seng, Sebastian und Warach, Nora (2020): Rassismuskritische Öffnung II IDA e.V. <https://bit.ly/3G1BxUP> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Deutsch Plus Vielfalt-Chek online <https://bit.ly/3FzYqHJ> (letzter Zugriff 15.03.2023)

VIDEO: Förbes: 10 Ways To Promote Anti-Racism In The Workplace <https://bit.ly/3FY5TC> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Organisationsstruktur & Rassismuskritik

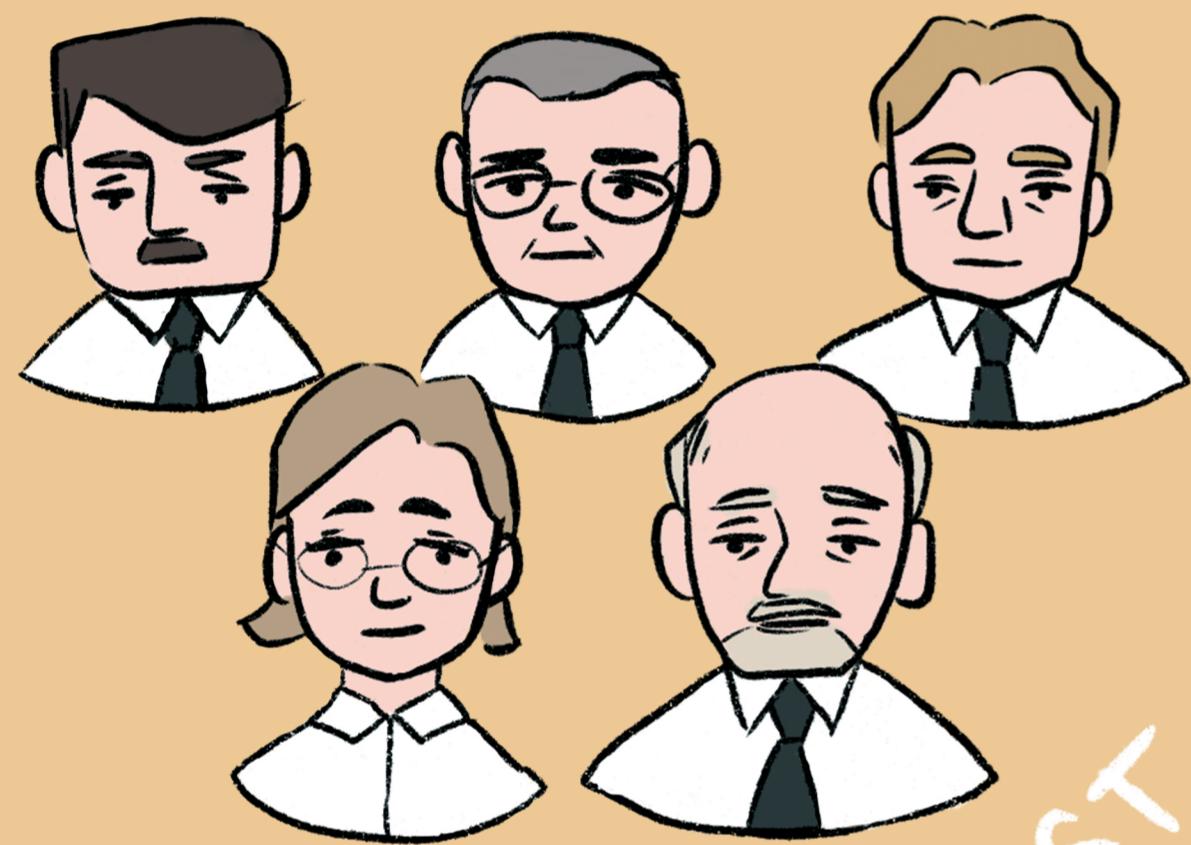


RE-Stud
Vorleserweiter Strage 20
C/o IDA-NRW
40221 Düsseldorf
Tel.: 02 11/15 92 55-76
Fax.: 02 11/15 92 55-69
re_struct@ida-nrw.de
www.ida-nrw.de

Dana Brown Lee (2020), Senior Contributor bei Forbes, empfiehlt z.B. bewusstes Kennenlernen von verschiedenen Personen(gruppen) und deren Lebensrealitäten bzw. die Entwicklung von „Mentoring“-Programmen, damit explizit von Rassismus Entwickelt werden.

„Mentoring“-Ansatz einzubehen. BIPOC-Schüler*innen werden aufgrund von rassistischen Zuschreibungen schlechter benotet (vgl. Bonfeld, Melike und Dickhäuser, Oliver 2018) und Darüber hinaus kann es in der Personalentwicklung sinnvoll sein den „Hire for Potential“-Ansatz einzubehen. BIPOC-Schüler*innen werden aufgrund von rassistischen Weichselbaum 2013). Deswegen kann es helfen, wenn Personen für eine neue Stelle nicht rein müssen sich im Berufsfeld viel häufiger bewerben als weiße christlich geprägte Personen (vgl. Auma 2019).

ORGANISATIONSSTRUKTUR & RASSISMUSKRITIK AM ARBEITSPLATZ



WIE ES IST

WIE
VS.
ES SEIN SOLLTE



WAS WIR TUN KÖNNEN:

Organisationsstrukturen reflektieren

Selbstcheck zu (fehlender) Vielfalt in der eigenen Organisation

Konkrete Zielformulierung für nächste Vorstandswahl (z.B. Vorstandsmitglieder mit unterschiedlichen Positionierungen)

Mentor*innenprogramm für zukünftige Vorstandsmitglieder entwickeln und aktiv begleiten

Vernetze dich bewusst mit Fachkräften of Colour und Schwarzen Fachkräften