

WEITERE INFOS DAZU

LITERATUR:

Aikins, Joshua Kweisi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens for Europe (Hrsg.). Berlin <https://bit.ly/3PwzrAyl> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Auma, Maisha M.; Kinder, Katja und Piesche, Peggy (2019): Diversitätsorientierte institutionelle Restrukturierungen – Differenz, Dominanz und Diversität in der Organisationsweiterentwicklung <https://bit.ly/3sOELp5> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Bonefeld, Meike und Dickhäuser, Oliver (2018): Max versus Murat: schlechtere Noten im Diktat für Grundschulkindern mit türkischem Hintergrund. Universität Mannheim <https://bit.ly/3wrDYMX> (letzter Zugriff 15.03.2023)

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

RAA Berlin (2019): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung – Grundsätze und Qualitätskriterien <https://bit.ly/3wsft2l> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Weichselbaumer, 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 Warrach, Nora (2020): Rassismuskritische Öffnung II IDA e.V. <https://bit.ly/3G1BXUP> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Deutsch Plus Vielfalts-Check online <https://bit.ly/3FZYqyHU> (letzter Zugriff 15.03.2023)

VIDEO: Forbes: 10 Ways To Promote Anti-Racism In The Workplace <https://bit.ly/3FY5TYc> (letzter Zugriff 15.03.2023)

ORGANISATIONSSTRUKTUR & RASSISMUSKRITIK AM ARBEITSPLATZ

Eine Reihe zu Handlungsstrategien im Kontext von Rassismuskritik in Organisationen

Redaktion: Dahlia Al Nakeeb

Illustrationen: Hong Le @woherkommstduwirklich



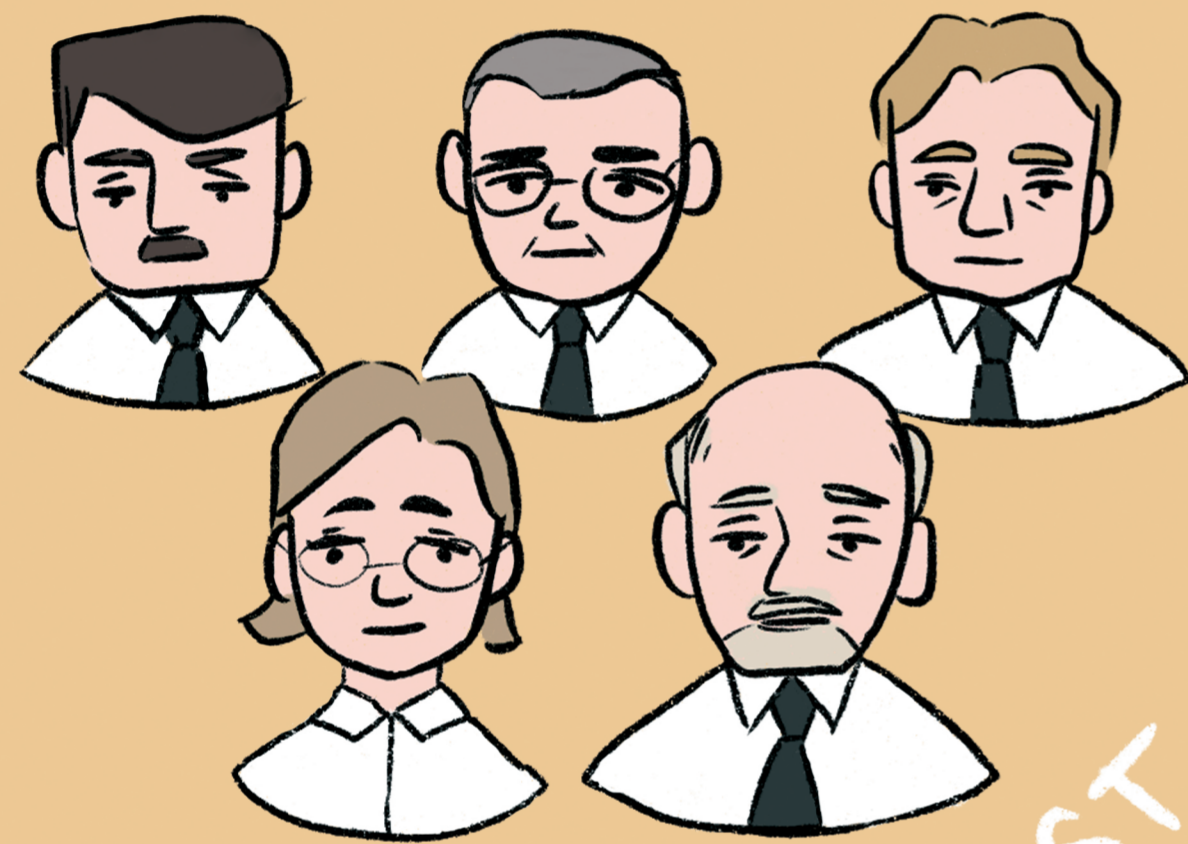
Re_Struct
c/o IDA-NRW
Volmerswerther Straße 20
40221 Düsseldorf
Tel.: 02 11/15 92 55-76
Fax.: 02 11/15 92 55-69
re_struct@ida-nrw.de
www.ida-nrw.de



Immer mehr Organisationen erkennen den Bedarf an vielfältigen Perspektiven und Positionierungen in den eigenen internen Strukturen, so auch auf der Vorstandsebene. Viele Expert*innen betonen die Notwendigkeit, dass sich die Gesellschaft in Organisationen widerspiegelt. Dr. Auma Yebuah etwa erklärt hierzu, dass Beratungsnehmende bzw. Angebotsnutzer*innen die Möglichkeit haben sollten „sich mit dem Personal zu identifizieren“. Maureen Maisha Auma, Katja Kinder und Peggy Piesche (2019) regen an: „Im Personal müssen anteilig zur Gesellschaft Schwarze und Professionelle of Color, außerdem weiße Migrant*innen und weiße Deutsche repräsentiert sein.“ Die benötigten Instrumente bzw. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind ebenso vielfältig wie individuell einzusetzen. Ein möglicher erster Schritt kann sein, bei ähnlichen Qualifikationen bzw. Erfahrungen bewusst eine Schwarze, Indigene Person bzw. Person of Color (BIPoC) für die nächste Vorstandswahl zu nominieren. 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 Betroffene für den Eintritt in Leitungsfunktionen gefördert werden.

Darüber hinaus kann es in der Personalentwicklung sinnvoll sein den „Hire for Potential“-Ansatz einzubeziehen. BIPoC-Schüler*innen werden aufgrund von rassistischen Zuschreibungen schlechter benotet (vgl. Bonefeld, Meike und Dickhäuser, Oliver 2018) und müssen sich im Berufsleben viel häufiger bewerben als weiße christlich geprägte Personen (vgl. Weichselbaumer 2013). Deswegen kann es helfen, wenn Personen für eine neue Stelle nicht rein nach formalen Qualifikationen ausgesucht werden, sondern auch nach Potenzial (vgl. Auma 2019).

ORGANISATIONSSTRUKTUR & RASSISMUSKRITIK AM ARBEITSPLATZ



vs.



WIE ES IST

WIE 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