

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (DO)

Die Mitarbeiter*innenschaft in einer Organisation spiegelt nicht die Realitäten einer Migrationsgesellschaft und vielfältiger Lebensweisen wieder.

Die Vielfalt der Mitarbeiter*innen wird in Flyern, auf der Homepage oder auf Bildern, die in der Institution aushängen, nicht wiedergegeben.

Nach fortdauernden Diskriminierungen ist eine Kolleg*in langfristig krankgeschrieben.

Es gibt keine barrierefreien Toiletten und keinen Aufzug. Dies führt zum Ausschluss von Menschen die einen Rollstuhl, Rollator oder Kinderwagen nutzen und regelmäßig gibt es Beschwerden darüber.

Dienstberatungen werden immer wieder in die späten Nachmittagsstunden gelegt, was (alleinerziehenden) Eltern oftmals großen Stress bereitet und organisationsintern zu Unmut führt.

Kommen die Fälle Ihnen bekannt vor? Diese, aber auch andere konfliktreiche Situationen, bieten Organisationen und ihren Führungskräften Anlass, einen diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozess anzugehen.

Ziel eines solchen ganzheitlichen Organisationsentwicklungsprozesses ist es, die Teilhabemöglichkeiten von Menschen, die gesellschaftlich nicht privilegiert sind, zu erhöhen und Diskriminierung präventiv entgegen zu wirken, abzubauen sowie Verschiedenheit zu ermöglichen. Der Mehrwert sind mittel- und langfristige wirtschaftliche Vorteile, zufriedener und gesündere Mitarbeiter*innen, eine erhöhte Attraktivität der Organisation und das Erreichen breiterer Zielgruppen und potenzieller Mitarbeiter*innen.

In Abgrenzung zum Diversity Management setzt der Ansatz darauf, dass die Mitglieder einer Organisation befähigt werden, selbst Macht- und Dominanzstrukturen zu erkennen und diese abzubauen.

Im Unterschied zum Ansatz der Interkulturellen Öffnung liegt der Fokus nicht (nur) auf Herkunft und Nationalitäten und vor allem nicht auf konstruierten Gruppen, denen migrationsbedingte und kulturelle Eigenschaften zugeschrieben werden, für die es zu sensibilisieren gilt, sondern z.B. auf rassistischen Strukturen und Mechanismen.

Was sind Gelingensbedingungen für einen solchen (mehrjährigen) Prozess?

Es ist sehr hilfreich, wenn die Leitung einer Organisation einen solchen Prozess befürwortet, hinter ihm steht und Maßstäbe setzt. Zudem braucht es Klarheit über zeitliche und ökonomische Ressourcen für einen solchen Prozess. Es muss vorab geklärt werden, in welchem Umfang Mitarbeiter*innen für den Prozess von ihrer regulären Arbeitszeit freigestellt werden und wer konkret beteiligt ist. Im besten Fall sind alle Mitglieder einer Organisation vom Facility- und Putzmanagement bis hin zum Vorstand dabei. Es braucht einen Veränderungswunsch der Einrichtungen und oftmals auch einen Leidensdruck als Treiber für einen solchen Changeprozess. In der Regel wird ein solcher Prozess durch ein professionelles, multiperspektivisches, externes Zweierteam begleitet.

In der DO wird mit einer diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Brille sowie Ansätzen aus der systemischen Organisationsentwicklung gearbeitet, die davon ausgehen, dass Organisationen flexible und lernende Systeme sind. Zu Beginn eines Prozesses stehen in der Regel eine Organisationsanalyse sowie Trainings zu Antidiskriminierungsthemen. Im Anschluss daran werden Maßnahmen zu Entwicklungsfeldern geplant, terminiert, umgesetzt, fortlaufend evaluiert und angepasst. Im Rahmen dessen kann z.B. eine Fachberatung zu diversitätssensiblen Personalmanagement durchgeführt werden.

Mehrjährig laufende Förderungen benötigt

Besonders Nichtregierungsorganisationen fehlt es jedoch oftmals an Eigenmitteln für einen solchen Organisationsentwicklungsprozess. Es sollte daher mehr, flexible, mehrjährige sowie niedrigschwellige Fördergelder für DO geben, da Projekt- und Prozesslogiken oftmals unterschiedlich sind.

In den möglichen Handlungs- und Entwicklungsfeldern können beispielsweise folgende Fragen gestellt werden:

Personalzusammensetzung, -akquise und -führung

- Wer arbeitet auf welchen Stellen?
- Entspricht die Personalzusammensetzung der Zusammensetzung der Bevölkerung im Einzugsgebiet der Institutionen?
- Wer wird ausgeschlossen?
- Wie flexibel ist die Arbeitsplatzgestaltung?

Zugänge zu Angeboten und Zielgruppen

- Welche Sprachen sind in der Organisation präsent? Wer wird ausgeschlossen?
- Gibt es Empowerment (Selbstermächtigungsangebote) für von Diskriminierung betroffene Mitarbeitende?
- Welche Bilder hängen an den Wänden? Wer kommt vor? Wer nicht?

Einrichtungskultur

- Werden Rassismus, Sexismus und andere Diskriminierungsdimensionen thematisiert? Wenn ja, auf welchen Ebenen und in welcher Form?
- Gibt es Regeln zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten?
- Gibt es eine festgelegte machtkritische Vorgehensweise in Konfliktfällen?

Einrichtungsstruktur

- Welche Kompetenzen im Hinblick auf DO haben die Mitarbeiter*innen? Welche fehlen vielleicht? Zu welchen Themen braucht es Fortbildungen?
- Welche Kooperation bzw. welchen Austausch gibt es mit Selbstorganisationen?

Wir bieten ein Erstberatungsangebot zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Für weitere Informationen melden Sie sich unter: antidiskriminierung@opferperspektive.de

Autorin des Factsheets:

Luise Veit, diversitätssensible Organisationsentwicklerin, Moderatorin und Supervisorin
Mehr Informationen unter: www.luise-veit.de



Weitere Informationen zur DO finden Sie auch auf <https://raa-berlin.de/service/diversitaetsorientierte-organisationsentwicklung/>



Mehr Informationen?

antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

Kontakt

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg
Opferperspektive e.V.
Rudolf-Breitscheid-Straße 164, 14482 Potsdam
Fon +49 (0)331 58107676
Fax +49 (0)331 8170001
Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de



Solidarisch gegen Rassismus,
Diskriminierung & rechte Gewalt e.V.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Gefördert durch die
Landeshauptstadt
Potsdam

