

Infoblatt

Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung für landeseigene Betriebe, Behörden und Schulen

Frist für die Einreichung von Bewerbungen: 1. Dezember 2023

Mit Ihrer Bewerbung erklären Sie sich als Organisation zu folgenden Voraussetzungen bereit:

- Verantwortungsübernahme für die Umsetzung des Vorhabens und die Arbeitsergebnisse
- Veränderungs- und Reflexionsbereitschaft
- Bereitstellung von Räumen und Arbeitsmaterial (z.B. Beamer, Flipchart) für die Sitzungen der Steuerungsgruppe
- Bereitschaft zur Gründung einer Steuerungsgruppe, mit einer kontinuierlichen Teilnahme der Mitglieder über mindestens zwölf Monate
- Benennung von Ansprechperson(en) aus der Steuerungsgruppe, die Termine koordinieren und im direkten Kontakt mit BQN stehen
- Mindestens eine Person aus der Steuerungsgruppe hat eine Leitungsfunktion bzw. Entscheidungsbefugnis
- Vertretungsregelung mit internem Wissenstransfer
- Ausreichend Zeitressourcen für die Teilnahme an Sitzungen der Steuerungsgruppe sowie Erarbeitung von Inhalten zwischen den Sitzungen
- Bestehendes Mandat für das Vorhaben und Unterstützung durch die oberste Leitung Ihrer Organisation (z.B. BzB, StS, Schulleitung, Vorstand, Geschäftsführung), gerne in Form eines Unterstützungsschreibens

Empfehlenswert: Durchführung eines sensibilisierenden Diversity-Trainings für alle Mitglieder der Steuerungsgruppe als Grundlage für das Einlassen auf eine diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung (siehe auch Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023)).

Falls Sie Interesse an einem Training haben, kommen Sie gerne auf uns zu!

Unser Angebot:

- Herstellung geeigneter Rahmenbedingungen für den Prozess, damit Sie gute Lösungen erarbeiten können
- Expertise und fachliche Beratung im Themenfeld Antidiskriminierung, Diversity, Migrationsgesellschaftliche Kompetenz
- Planung und Moderation von Arbeitstreffen der Steuerungsgruppe
- Einsatz von kreativen Methoden
- Dokumentation des Prozesses
- Anleitung zur Evaluation und Reflexion
- Kostenlose Teilnahmemöglichkeiten an Vernetzungsveranstaltungen und weiterführenden Workshopangeboten (nach Verfügbarkeit)

Aus den Voraussetzungen ergeben sich folgende übergreifende Kriterien für die Auswahl von Organisationen für die Beratung und Begleitung:

- Zuordnung des geschilderten Veränderungsbedarfs zu Projektzielen
- Strukturelle Ausrichtung des Veränderungsbedarfs
- Motivation: Reflexions- und Veränderungsbereitschaft
- Verpflichtung und Bereitschaft zur Umsetzung (Commitment)
- Bereitstellung ausreichender Ressourcen
- Mandat der obersten Leitung
- Ressourcentechnische und inhaltliche Umsetzbarkeit durch BQN

Weitere Informationen zu Inhalten und Rahmenbedingungen von Beratungsprozessen (FAQ)

Welche Vorhaben könnten Sie beispielsweise im Rahmen Ihrer diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung mit Begleitung von BQN verfolgen?

Betriebe und Behörden:

- Verankerung von Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz im Anforderungsprofil von ausgewählten Stellen
- Überprüfung und erste Anpassung Ihrer Personalakquisestrategien zur Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen in Ihrer Personalstruktur
- Erarbeitung von Standards für diskriminierungskritische Leitung/Personalentwicklung
- ...

Schulen:

- Aufbau eines diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Schulklimas
- Diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Gestaltung des WAT-Unterrichts
- (Weiter-) Entwicklung von diskriminierungskritischen Berufsorientierungsformaten an Schulen
- ...

Mit welchem Beratungsansatz arbeitet BQN?

Im Sinne einer Komplementärberatung vereint unser Beratungsangebot Prozess- mit Expert*innenberatung. Wir gestalten den Rahmen für Ihren Veränderungsprozess. Als unsere zentrale Aufgabe sehen wir die Ermöglichung von Selbstreflexionsprozessen an. Dafür arbeiten die Berater*innen mit impulsgebenden Fragen und kreativen Methoden, die Sie dabei unterstützen, neue Sichtweisen und Lösungen für Ihre Organisation zu entwickeln.

Außerdem erhalten Sie von uns fachliche Inputs und Kurzanalysen zu ausgewählten Inhalten im Themenfeld „diskriminierungskritisches Handeln“. Durch diese Kombination ermöglichen wir eine schrittweise Hinwirkung auf die Erreichung der formulierten Ziele. Wir verstehen uns dementsprechend als Prozessbegleiter*innen mit dem Schwerpunkt Antidiskriminierung und Diversity.

Wie läuft ein Beratungsprozess ab?

Der Prozess beginnt mit einer Auftragsklärung. Dafür führen wir mit ausgewählten Personen im Vorfeld Gespräche. Dies ist wichtig, um das Ziel des Prozesses zu definieren und sich einen Überblick über das Anliegen zu verschaffen. Im Anschluss wird eine Steuerungsgruppe gebildet, die mit Blick auf das definierte Ziel für die Erarbeitung von Ergebnissen verantwortlich ist und entsprechende zeitliche Kapazitäten dafür freigestellt bekommt. Auf Basis der Auftragsklärung wird ein erster vorläufiger Prozessplan erstellt. Je nach Themenschwerpunkt kann eine Bestandsaufnahme erfolgen, um sich einen Überblick über den IST-Zustand zu verschaffen. Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme werden in der Steuerungsgruppe reflektiert und erste Handlungsbedarfe abgeleitet. Darauf aufbauend werden Maßnahmen von der Steuerungsgruppe vereinbart, konkret beschrieben sowie von ihr umgesetzt. Abschließend wird der Gesamtprozess evaluiert und finale Vereinbarungen zur nachhaltigen Sicherung der Ergebnisse in der Zukunft getroffen.

Beispielhafter Verlauf eines Beratungsprozesses:

„Ein Bezirksamt tritt mit dem Anliegen an uns heran, ihr Auswahlverfahren diskriminierungsärmer zu gestalten. In der Auftragsklärung wird gemeinsam präzisiert und sich darauf verständigt, den Blick insbesondere auf den Fragenkatalog im Bewerbungsgespräch zu legen und dabei die Operationalisierung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz zu fokussieren. Nach Empfehlung von BQN entscheidet sich das Bezirksamt, den Prozess auf zwei ausgewählte Stellenprofile zu begrenzen. Neben der parallelen Gründung einer Steuerungsgruppe entwirft BQN einen vorläufigen Prozessplan, der unter anderem folgende Bausteine enthält:

- 1. Hospitation von Auswahlverfahren inklusive eines schriftlichen Feedbackberichts*
- 2. Auswertungstreffen mit Diskussion des Berichts (inklusive Input zu Diskriminierungsrisiken im Auswahlverfahren)*
- 3. Werkstatt-Treffen: Überarbeitung des Fragenkatalogs*
- 4. Maßnahmen zur Testung des überarbeiteten Auswahlverfahrens und Transfers. Abschließend wird der Gesamtprozess ausgewertet und die Mitglieder der Steuerungsgruppe treffen Vereinbarungen für die künftige Weiterarbeit am Thema innerhalb der Organisation“*

Was ist eine Steuerungsgruppe?

Eine Steuerungsgruppe ist eine Gruppe von Personen, die mit Blick auf das selbstgewählte Ziel für die Erarbeitung und Umsetzung von Lösungsansätzen und Maßnahmen verantwortlich ist. Dafür müssen den Personen von der Leitungsebene zeitliche Kapazitäten freigegeben werden. Eine regelmäßige Teilnahme aller Mitglieder der Steuerungsgruppe an den Treffen ist Voraussetzung für einen erfolgreichen Prozess. Die Arbeitstreffen der Steuerungsgruppe werden durch Moderation, fachlichen Input und kreative Methoden von BQN unterstützt.

Wir empfehlen, dass eine Steuerungsgruppe aus ungefähr vier bis acht Personen besteht. Hierbei ist auf diverse Perspektiven und die Einbindung relevanter (Fach-)Bereiche zu achten. Während der Auftragsklärung bekommen Sie auch gerne von uns Empfehlungen für eine auf Ihr Anliegen passende Zusammensetzung der Steuerungsgruppe. Sowohl die Person für die Koordination der Treffen bzw. Ansprechperson für BQN als auch eine Person mit Leitungsfunktion/Entscheidungsbefugnis muss Teil der Steuerungsgruppe sein.

Wie viele Kapazitäten und Ressourcen sind nötig?

Die Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen spielt eine zentrale Rolle für einen erfolgreichen Ablauf Ihres Organisationsentwicklungsprozesses. Unserer Erfahrung nach werden durchschnittlich folgende Ressourcen für einen Prozess benötigt:

Alle Mitglieder der Steuerungsgruppe:

- Teilnahme an Steuerungsgruppentreffen ca. alle sechs bis acht Wochen, mindestens drei Stunden pro Treffen
- Vor- und Nachbereitung der Steuerungsgruppentreffen, inhaltliche Umsetzung von Maßnahmen in Einzel- oder Gruppenarbeit: ca. acht bis zehn Stunden pro Monat

Koordination/ Ansprechperson

- Tätigkeit als Ansprechperson und Koordination: interne Koordination der Steuerungsgruppe und Absprachen sowie organisatorische Vorbereitung der Treffen (ca. anderthalb Stunden im Monat)

Für die Teilnahme an den bis zu drei Auftragsklärungsgesprächen (ca. 90 Minuten), an denen mindestens die Ansprechperson bzw. Koordination und Person mit Leitungsfunktion/Entscheidungsbefugnis teilnehmen, müssen weitere zeitliche Ressourcen eingerechnet werden.

Die Angaben zum Arbeitsaufwand sind Richtwerte und können je nach gewählter Zielstellung und Rahmenbedingungen der Organisation variieren.

Wie lange dauert ein Beratungsprozess?

Die Dauer variiert je nach Themen- und Zielstellung. Unsere umfassenden Prozessbegleitungen/Beratungen haben eine Mindestdauer von zwölf Monaten und eine Maximaldauer von 24 Monaten. Alle Beratungen müssen spätestens bis zum 28. Februar 2026 abgeschlossen sein.