



BQN Berlin

NORMEN sind unSICHTBAR MACHEN

Verwaltungsstrukturen
machtkritisch verändern

Handlungsempfehlungen und Erkenntnisse zur
diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten
Personalarbeit

Selbsteinschätzung

Bevor es bei Prozessen zur diskriminierungskritischen Personalarbeit mit der inhaltlichen Arbeit losgeht, lohnt es sich, kurz einzuchecken und die vorhandenen Ressourcen, Netzwerke und Erfahrungen zu überprüfen. So können diese gezielt zur Unterstützung des Prozesses eingesetzt oder als Handlungsfeld definiert werden. Diese Selbsteinschätzung hilft dabei, die Rahmenbedingungen für den Prozess-Start zu klären.



Wie schätzt Du folgende Faktoren bei Dir selbst und in Deiner Organisationen ein?

	niedrig				hoch
Bereitschaft zur externen Begleitung	<input type="radio"/>				
Wissen zu Diversität und Antidiskriminierung	<input type="radio"/>				
Bereitschaft zu Veränderungsprozessen im Kontext Diversity und Antidiskriminierung	<input type="radio"/>				
Vernetzung mit Migrant*innenselbstorganisationen und Interessenvertretungen	<input type="radio"/>				

Lege eine Liste von Personen aus deiner Organisation an, die über ausgeprägtes Wissen und Kompetenzen im Kontext von Diversität und Diskriminierung verfügen:

Lege eine Liste von Personen aus deiner Organisation an, die im Diversity-Prozess notwendig sind, um die Veränderungen zu bewirken:

Lege eine Liste von Personen/Organisationen außerhalb von deiner Organisation an, die deinen Diversity-Prozess mit Expertise oder Zugang zu Netzwerken unterstützen könnten:
