

# LESE- UND LINKLISTE

**zur Keynote „Was, wenn wir falschliegen? Perspektivenwechsel für die Arbeit an inklusiven Organisationskulturen“ von Robert Franken im Rahmen der 4. Fachtagung der Initiative klischeefrei am 4. Mai 2023 im BMWK in Berlin**

#Privileg #Normativität #Diversity #Inclusion #Intersektionalität  
#Homosozialität #Assimilation #Integration #Patriarchat #Monokultur  
#Systeme #Hyperinklusion #Feminismus #Bias #Doppelstandards #Leadership  
#Kultur #MentalLoad #Meritokratie #Belonging



- Four Layers of Diversity von Gardenswartz und Rowe (1994): <https://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/diversitaetsmerkmale/index.html>
- Intersektionalität: [https://ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news\\_article/139052/\\_PARENT/OLDER\\_layout\\_details/false](https://ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/139052/_PARENT/OLDER_layout_details/false)
- Zitat: „Für Menschen mit Privilegien fühlt sich Gerechtigkeit wie Benachteiligung an.“ (Romeo Bissuti)
- Zitat: „Privileg ist, wenn man glaubt, etwas sei kein Problem, weil es für einen persönlich kein Problem darstellt.“
- Tweet von Danielle Muscato zu einer potenziellen „male curfew“ (Ausgangssperre für Männer):  
<https://twitter.com/DanielleMuscato/status/1044686450028163074>
- Rede von Hannah Gadsby im Kontext #metoo: <https://www.youtube.com/watch?v=OEPsqFLhHBC>
- Zitat Hannah Gadsby zu „drawing a line“: „Everybody believes they are fundamentally good, and we all need to believe we are fundamentally good because believing you are fundamentally good is part of the human condition. But if you have to believe someone else is bad in order to believe you are good, you are drawing a very dangerous line.“ („Alle Menschen sind davon überzeugt, sie seien im Grunde gute Menschen. Und wir müssen das auch glauben, denn das gehört zum menschlichen Grundverständnis. Doch wenn man davon überzeugt sein muss, dass jemand anderes böse ist, damit man selbst zu den Guten gehört, dann zieht man eine sehr gefährliche Linie.“)
- Gender Gaps: <https://www.unwomen.de/informieren/verbesserung-der-oekonomischen-situation-von-frauen/gender-gaps-in-deutschland.html>
  - » Gender Pay Gap: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187830/gender-pay-gap>

- » Gender Care Gap: <https://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf> (Gutachten der Sachverständigenkommission der Bundesregierung, s. 39ff)
- » Gender Lifetime Earnings Gap: <https://www.sueddeutsche.de/karriere/lohn gerechtigkeit-in-einem-arbeitsleben-verdienen-frauen-nur-die-haelfte-1.3328765>
- » Gender Pension Gap: <https://www.was-verdient-die-frau.de/++co++2a34b0bc-d4b4-11e5-8f48-52540023ef1a>
- » Gender Data Gap: „Warum die Welt für Männer designt ist“: <https://twitter.com/NouvoDE/status/1141932506410868742> und <https://www.freiheit.org/de/consent?dest=%2Fde%2Fgender-data-gap-die-unsichtbaren-frauen>
- Konzept der Mental Load: <https://equalcareday.de/was-ist-mental-load/>
- Diversity-Metriken/Messbarkeit: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/DE> und <https://www.bcg.com/de-de/capabilities/diversity-inclusion/tracking-measuring-diversity> und <https://www.frauen-karriere-index.de/der-fki/ueber-den-fki/>
- Zitat: „Representation doesn't equate with participation.“ (Heide Gardner, Chief D&I Officer Interpublic)
- Zitat: „Diversity doesn't stick without inclusion.“ (Harvard Business Review Feb 2017)
- „Thomas-Kreislauf“ und Allbright-Berichte: <http://www.allbright-stiftung.de/allbright-berichte>
- Reykjavik Index for Leadership: <https://www.kantar.com/campaigns/reykjavik-index>
- Vornamen in den Handelsregister-Eintragungen: <https://www.gruenderszene.de/perspektive/vornamen-ranking-handelsregister>
- Studie zu „Child Penalties“: [https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal\\_aea-pp\\_2019.pdf](https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea-pp_2019.pdf)
- Cognitive Bias Codex: Quelle: <http://www.anti-bias.eu/allgemein/cognitive-bias-cheat-sheet-kodex/>
- Toxic Masculinity (“Toxische Konzepte von Männlichkeit“, Englisch): <https://www.nytimes.com/2019/01/22/us/toxic-masculinity.html>
- Ideen für Male Allies (Männliche Unterstützer): <http://zusammenfuergleichstellung.de/>
- BCG-Studie: <http://media-publications.bcg.com/BCG-Gender-Diversity-Index-Zusammenfassung.pdf>
- Psychological Safety nach Clark: [https://en.wikipedia.org/wiki/Psychological\\_safety](https://en.wikipedia.org/wiki/Psychological_safety)
- Kompetenzstufenentwicklung nach Burch etc al.: [https://en.wikipedia.org/wiki/Four\\_stages\\_of\\_competence](https://en.wikipedia.org/wiki/Four_stages_of_competence)
- Organisationale Pfadabhängigkeit: & Hyperinklusion (Dissertation Philine Erfurt Sandhu): <https://d-nb.info/1046312855/34>
- HBR-Artikel „Do Your Diversity Initiatives Promote Assimilation Over Inclusion?“: <https://hbr.org/2022/02/do-your-diversity-initiatives-promote-assimilation-over-inclusion>
- Deloitte-Studie “Understanding the pandemic\_s impact on working women“: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-about-deloitte-understanding-the-pandemic-s-impact-on-working-women.pdf>
- HBR-Artikel „Do Your Diversity Initiatives Promote Assimilation Over Inclusion?“: <https://hbr.org/2022/02/do-your-diversity-initiatives-promote-assimilation-over-inclusion>
- Deloitte-Studie “Understanding the pandemic\_s impact on working women“: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-about-deloitte-understanding-the-pandemic-s-impact-on-working-women.pdf>
- HBR-Artikel “Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case“: <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>
- Artikel “Embracing diversity and inclusion as a learning organization“: <https://offbeat.works/article/embracing-diversity-and-inclusion-as-a-learning-organisation/>
- Buchempfehlung: Lutosch, Heide. Kinderhaben Berlin. Matthes & Seitz: 2023. <https://www.matthes-seitz-berlin.de/buch/kinderhaben.html?id=3>

## EBENE DER ORGANISATION

FOOD FOR THOUGHT

- **Inclusion** startet an den Rändern. Schaffen wir eine Kultur, die diejenigen mit den geringsten **Ressourcen** (also die *Marginalisierten*) zu allererst berücksichtigt.
- Überlassen wir die **Deutungshoheit** über den Erfolg unserer DEIB-Maßnahmen möglichst denjenigen, für die sie gedacht sind.
- Lernen wir, den Diskurs über **Exclusion** auszuhalten und konstruktiv zu führen.
- Seien wir nicht allzu begeistert von unseren Metriken. Lassen wir unsere **Organisationskultur** analysieren, um einen kollektiven Bezugspunkt für unsere Transformationsreise zu schaffen.
- Machen wir **qualitative Betrachtungen** zu einem integralen Bestandteil unserer Datenerhebung.
- Bringen wir alle Ebenen unseres Ökosystems zusammen, die derzeit an DEIB arbeiten (oder dies tun sollten). Wählen wir passende Anlässe und Räume für unsere gemeinsamen **Aushandlungsprozesse**.

## INDIVIDUELLE EBENE

FOOD FOR THOUGHT

- Entscheiden wir uns zu einer **Lernreise**. Teilen wir unsere Erfahrungen mit unseren Kolleg\*innen.
- Entwickeln wir eine **Haltung**: Demut und Neugier sind beispielsweise ein guter Start.
- Seien wir solidarisch und machen wir gelegentlich einen „**Allyship**-Check-in“: Fragen wir uns, wer in welcher Verfassung anwesend ist – aber auch, wer fehlt.
- Erforschen wir unsere Reiz-Reaktions-Muster. Lernen wir, **Wahrnehmungsverzerrungen** (Biases) zu erkennen und negative Auswirkungen abzumildern.
- Arbeiten wir mit marginalisierten Gruppen zusammen, um unsere Perspektiven zu erweitern und mehr über **gelebte (intersektionale) Erfahrungen** zu lernen.
- Überprüfen wir unsere **Privilegien** und lernen wir zu verstehen, welche Auswirkungen diese haben: für uns, aber vor allem auch für andere Menschen.

Vielen Dank fürs Zuhören!

Robert Franken (he/him/his)

Digital & Diversity Consultant

Aachener Strasse 15, 50674 Koeln, Germany

<https://digitaletanzformation.wordpress.com/about/>

[derherrfranken@gmail.com](mailto:derherrfranken@gmail.com)

+49 1 77 8 94 91 11