

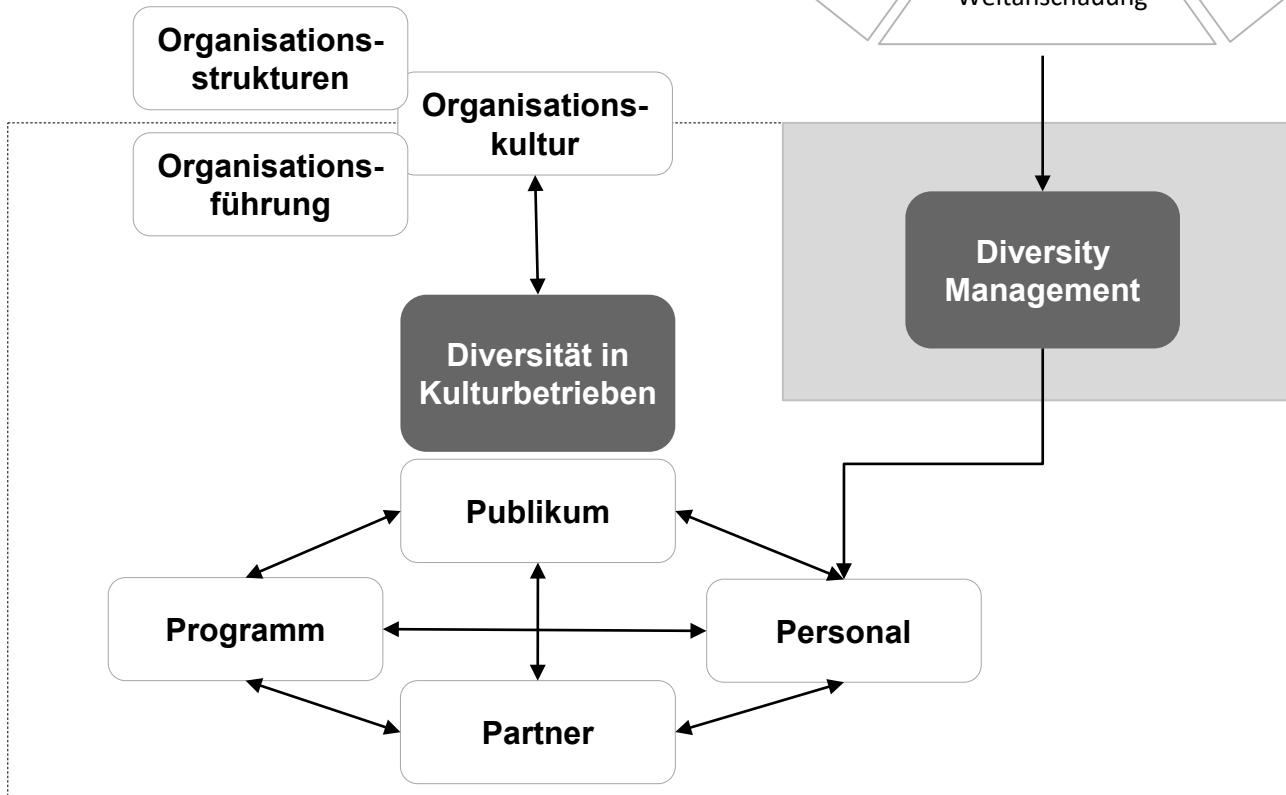
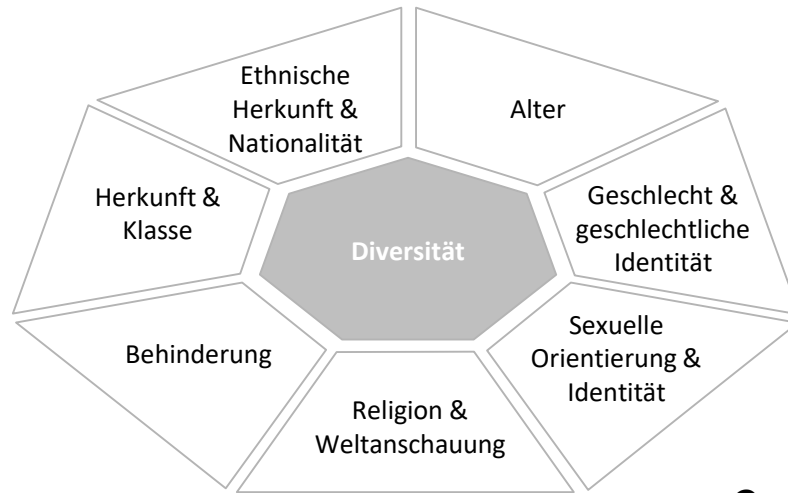
„Widerstand und Diversity – Diversity und Widerstand“

**Beitrag im Rahmen des WebTalk
„Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung im
Kulturbetrieb“**

03. November 2020

**Prof. Dr. Hellen P. Gross
Eva-Maria Kaempffe, M.A.**

Theoretischer Hintergrund



Organisationspraktiken, die Ungleichheit in Organisationen verstärken nach Amis et al. (2020):

- *Hiring*
- *Role allocation*
- *Promotion*
- *Compensation*
- *Organizational structuring*

Mythen:

- *Effizienz*
- *Meritokratie*
- *Positive Globalisierung*

Vorstellung des Forschungsprojekts

Ziele des Projekts



Übergeordnetes Ziel: Herausstellung von diversitätshemmenden Prozessen und Strukturen, die in Kulturbetrieben existieren

Weitere Projektziele

- Schaffung von Verständnis, Bewusstsein und Sensibilität für etablierte Strukturen und Diversitätsfragen innerhalb von Kulturbetrieben sowie auf kulturpolitischer Ebene
- Ausarbeitung von Lösungsansätzen und Handlungsempfehlungen, wie Kulturbetrieben zum Wandel gebracht werden können

Vorgehen



1. Literaturüberblick und -analyse hinsichtlich Diversität in Organisationen



2. Analyse der Ist-Strukturen und Ist-Prozesse in Kulturbetrieben anhand qualitativer Expert_inneninterviews und qualitativer Dokumentenanalyse



3. Erstellung von Ergebnisdokumentation und Publikationen

Hemmnisse & Hindernisse

Personalrecruiting

Personalauswahl

Personalbesetzung

Warum sind diese Reproduktionsmechanismen in deutschen Kulturbetrieben
beständig und weit verbreitet?

Organisationsstrukturen

Organisationskultur

Ressourcenabhängigkeit

Wir freuen uns auf Austausch!

Prof. Dr. Hellen Gross

LinkedIn | Xing | Facebook | Twitter @ProfHellenGross

Eva-Maria Kaempffe, M.A.

Xing | Facebook | Instagram @evakae