



THE NOC

**WIRKUNGS
BERICHT**

THE NOC

2022-2024

Wirkungsbericht nach dem Social Reporting Standard
Erstellt von Sophie Itulu und Hanna Schweizer in Kooperation mit dem Lehrstuhl
für Nachhaltiges Wirtschaften an der Universität Hamburg
Für den Zeitraum: 2022 – 2024
Veröffentlicht am: 28.02.2025
Bildrechte: Alle Bilder aus dieser Broschüre stammen, sofern nicht anders
gekennzeichnet, von THE NOC.

LIEBE COMMUNITY, LIEBE PARTNER:INNEN UND UNTERSTÜTZER:INNEN,

bei THE NOC arbeiten wir mit voller Energie daran, eine Plattform zu schaffen, die BIPOC-Talente sichtbar macht, vernetzt und ihnen neue berufliche Möglichkeiten eröffnet. Schon jetzt erleben wir, wie wertvoll der Austausch in unserer Community ist – sei es in unseren Empowerment-Workshops oder bei unseren Community-Treffen, die inspirierende Gespräche und neue Verbindungen hervorgebracht haben.

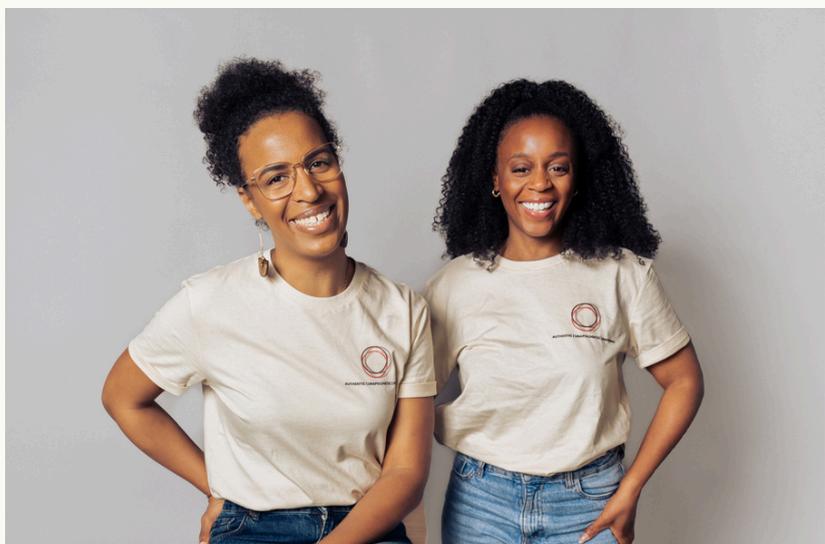
Diese ersten Schritte zeigen uns, dass THE NOC mehr als eine Plattform ist – es ist ein wachsendes Netzwerk, das Vielfalt in der Arbeitswelt stärkt und Unternehmen mit talentierten Fachkräften zusammenbringt. Unsere Vision ist klar: eine inklusive und chancengerechte Arbeitswelt, in der Kompetenzen im Mittelpunkt stehen. Während wir im Hintergrund weiter an der Umsetzung unserer digitalen Lösung arbeiten, stehen wir dank eurer Unterstützung schon heute für Empowerment und Wandel. Dieser Wirkungsbericht gibt einen Einblick in unsere Fortschritte und zeigt, was wir gemeinsam erreicht haben.

Lasst uns diesen Weg weiter gemeinsam gehen.

Wir freuen uns darauf, mit euch eine gerechtere und vielfältigere Arbeitswelt zu gestalten!

Mit Empowerment & Vision,

Mariam & Lioba



© Alexandra Pretzer

INHALTSVERZEICHNIS

1	THE NOC, Mission & Vision	1
2	Das Gesellschaftliche Problem	2
3	Wie wir es ändern	4
4	Unser Vorgehen – Wirkungslogik	6
5	Wirkungstreppe	7
5.1	Input	8
5.2	Output Netzwerk	10
5.3	Outcome Netzwerk	12
5.4	Impact	15
6	Planung und Ausblick	16
7	Organisationsstruktur und Team	19
7.1	Vorstellung der Gründerinnen	20
7.2	Förderung	21

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

THE NOC The Network of Competence

EU Europäische Union

OECD Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

SDGs Sustainable Development Goals

BIPoC Black, Indigenous, People of Colour

Wir bei THE NOC verwenden den Begriff BIPoC. Wenn wir auf externe Studien oder Veröffentlichungen verweisen, orientieren wir uns an den dort verwendeten Begriffen, wie beispielsweise Migrant:innen oder Menschen mit Migrationshintergrund.

THE NOC

THE NETWORK OF COMPETENCE

Wir sind Deutschlands erstes BIPOC Empowerment Hub für die Arbeitswelt.

Made by BIPOC. Wir sind motiviert Menschen zu empowern und Diskriminierung in der Arbeitswelt abzubauen. Dabei denken wir intersektional und handeln inklusiv. Mit unserer Netzwerk- und Karriereplattform, für BIPOC-Fachkräfte, unterstützen wir unsere Mitglieder in ihren Fähigkeiten und bieten einen Raum zum Netzwerken.

MISSION

Um zu einer chancengerechten und inklusiven Arbeitswelt beizutragen, möchten wir BIPOC-Fachkräften dazu verhelfen ihr Potenzial voll entfalten zu können und Unternehmen dabei unterstützen von der Innovationskraft vielfältiger Teams zu profitieren.

VISION

Eine integrative und chancengerechte Arbeitswelt, in der BIPOC die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben.



DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM

„Inklusion und Gleichstellung in der Wirtschaft sind kein "nice to have". Sie sind eine soziale Verpflichtung.“

Wir möchten eine Arbeitswelt mitgestalten, in der sich alle Menschen willkommen und zugehörig fühlen – unabhängig von ihrer Ethnie, ihrem Geschlecht ihrer sexuellen Orientierung und/–oder weiteren Merkmalen.

Unser Projekt adressiert eine Reihe von gesellschaftlichen Herausforderungen:

BIPoC, stehen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin vor erheblichen Herausforderungen. Sie sind in vielen Bereichen, insbesondere in Führungspositionen, unterrepräsentiert. Laut einer Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung hatten Ende 2018 nur etwa 9 Prozent der untersuchten Führungskräfte in Elitepositionen einen Migrationshintergrund (Vogel & Zajak, 2020).

Diese Unterrepräsentation ist auf unterschiedliche strukturelle Hindernisse zurückzuführen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024) betont, dass Diskriminierung, wie beispielsweise Stereotypisierung, den allgemeinen Zugang zum Arbeitsmarkt für BIPoC erschwert.

Besonders betroffen sind Frauen, die ein Kopftuch tragen, da sie häufig massive Ausgrenzung erfahren.

Der Charta der Vielfalt e.V. (2023) gibt an, dass 28 Prozent der Befragten die nationale Herkunft als negativen Faktor im Einstellungsprozess wahrnehmen. Unter Menschen mit Migrationshintergrund liegt dieser Wert sogar bei 42 Prozent. Die Folgen dieser Diskriminierung sind tiefgreifend: Beispielsweise verdienen Migrant:innen in Deutschland zwischen 1994 und 2015 durchschnittlich 14 Prozent weniger als deutsche Staatsbürger:innen ohne Migrationserfahrung (Ingwersen & Thomsen, 2021).

Über ein Drittel der Migrant:innen in den OECD- und EU-Ländern arbeitet in Berufen, für die sie überqualifiziert sind. Gleichzeitig sind rund 40 Prozent von ihnen im Niedriglohnsektor beschäftigt – ein Wert, der deutlich über dem Durchschnitt von 25 Prozent in der EU und OECD liegt (OECD/EU, 2018). Angesichts des akuten Fachkräftemangels in Deutschland stellt diese Situation ein großes ungenutztes Potenzial dar.

Laut einer Umfrage des ifo Instituts leiden derzeit 36,3 Prozent der Firmen unter Engpässen an qualifizierten Arbeitskräften (Peichel et al., 2022). Der demografische Wandel verschärft diese Problematik weiter. Mit dem bevorstehenden Renteneintritt der Baby-Boomer-Generation wird der Arbeitsmarkt zusätzlich geschwächt (Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2020).

Mit der leicht ansteigenden Arbeitslosenquote seit 2022 von 5,3 Prozent auf 6 Prozent im Jahr 2024 (Bundesagentur für Arbeit, 2025), bleibt die Frage, wie die Arbeitskraftlücke geschlossen werden kann.

Eine bessere Integration und Nutzung der Fähigkeiten von Migrant:innen könnte hier einen entscheidenden Beitrag leisten.

Jedoch ist der Zugang zu qualifizierten Arbeitsstellen für Menschen mit Migrationshintergrund oft erschwert.

Die Unterschiede in der Arbeitsmarktteilhabe lassen sich nicht ausschließlich durch Diskriminierung erklären. Soziale Netzwerke spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen und Informationen über Stellenangebote zu erhalten (Putnam, 2000). Diese Netzwerke sind jedoch häufig homogen, wodurch BIPOC oft ausgeschlossen werden. Dabei wäre ihre Teilhabe an solchen Netzwerken besonders wichtig, um bestehende Ungleichheiten abzubauen (Lancee & Hartung, 2012).



WIE WIR ES ÄNDERN

Unsere Arbeit setzt an mehreren entscheidenden Stellen an, um die Gleichstellung und Inklusion in der Wirtschaft nachhaltig zu fördern. Unser Ziel ist es, eine Arbeitswelt mitzugestalten, in der sich alle Menschen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder anderer Merkmale – willkommen und zugehörig fühlen.

1 Empowerment & Community Building

Durch Vernetzung stärken wir BIPoC-Talente fachlich und persönlich. In unseren Veranstaltungen fördern wir berufliche Weiterentwicklung und gegenseitige Inspiration innerhalb der Community. Dadurch werden den Netzwerkmitgliedern neue Chancen sichtbar gemacht und Hürden abgebaut. BIPoC-Talente können durch das Netzwerk wichtige soziale und berufliche Kontakte knüpfen, von denen sie in ihrer beruflichen Weiterentwicklung profitieren.

3 Chancengerechtigkeit in Einstellungsprozess und Unternehmenskultur

Studien zeigen Diskriminierung gegenüber Bewerber:innen mit Migrationsgeschichte und Rassismus im Arbeitsalltag auf (Koopmans et al., 2018; European Union Agency For Fundamental Rights, 2023). Mit unserer geplanten digitalen Karriereplattform möchten wir diesem Problem entgegenwirken und bieten ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren für Unternehmen, ohne dass eine interne Infrastruktur dafür geschaffen werden muss. Um Diskriminierung auch innerhalb der Unternehmenskultur entgegenzuwirken und Chancengerechtigkeit zu stärken, sollen Coachings für einzelne Mitarbeitende und Teams angeboten werden.

2 Brücken bauen zwischen BIPoC-Talenten und der Wirtschaft

Wir schaffen gezielte Zugänge für BIPoC-Fach- und Führungskräfte in Unternehmen, indem wir Austauschplattformen und gezielte Vernetzungsformate etablieren. Dadurch überwinden wir strukturelle Barrieren und erleichtern den Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen und Karrieremöglichkeiten.

4 Wirtschaftlicher Mehrwert durch Diversität

Diversität und wirtschaftlicher Erfolg gehen Hand in Hand. Die Studie Diversity Wins (2020) zeigt, dass kulturell und ethnisch diverse Unternehmen eine höhere Profitabilität aufweisen als homogene Teams. Innovation entsteht durch unterschiedliche Perspektiven. Durch die unterschiedlichen Lebensrealitäten, Erfahrungen und Hintergründe der Mitarbeitenden entstehen innovativere Lösungen, kreativere Ansätze und eine bessere Anpassung an den Markt. Eine vielfältige Belegschaft kann somit auch zu einem besseren Verständnis für diverse Kunden- und Marktsegmente führen. Daher ist es für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, Diversität und Inklusion in ihrer Arbeitskultur zu fördern.

5 BIPoC als Lösung für den Fachkräftemangel

Deutschland steht vor einem akuten Fachkräftemangel – gleichzeitig gibt es 10 Millionen berufstätige BIPoC mit Deutschkenntnissen und über 3,3 Millionen junge Menschen mit Migrationsgeschichte, die in den Arbeitsmarkt eintreten werden (Mikrozensus, 2023). Diese Talente sind ein entscheidender Schlüssel zur Zukunftssicherung der deutschen Wirtschaft.

6 Erfüllung der SDGs

THE NOC trägt in vielfacher Hinsicht zu der Erfüllung der Nachhaltigkeitszielen (SDGs) bei. Insbesondere unterstützen wir das Ziel 8 ("Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum") durch die Förderung von Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt und die Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für BIPoC-Fach- und Führungskräfte. Darüber hinaus tragen wir zur Umsetzung von Ziel 10 ("Weniger Ungleichheiten") bei, indem wir uns aktiv für die Beseitigung von Diskriminierung und Ungleichheiten aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit einsetzen.



© UNRIC



© UNRIC

UNSER VORGEHEN - WIRKUNGSLOGIK

THE NOC will wirksam sein.

Durch eine frühzeitige Wirkungsmessung bereits zu Beginn unserer Organisationsentwicklung etablieren wir ein Steuerungssystem, um unsere Programme kontinuierlich zu evaluieren und ihre Wirkung zu analysieren. So können wir herausfinden, wie wir THE NOC optimieren und die Qualität verbessern können – immer mit dem Ziel, mehr Wirkung zu erzielen. Für die Messung der Wirkung nutzen wir einen Mixed-Methods-Ansatz und erfassen die Ergebnisse durch Umfragen, teilstrukturierte Interviews mit Teilnehmenden und zukünftig auch teilnehmende Beobachtungen sowie ergänzende Fokusgruppengespräche mit Unternehmen und Coaches. Dabei orientieren wir uns an wissenschaftlichen Standards und streben weiterhin Kooperationen mit externen Gutachtenden an, zum Beispiel aus Forschungseinrichtungen und Universitäten.

Bei unserer Wirkungsanalyse orientieren wir uns an der iooi-Methode, die den Zusammenhang zwischen Input (was wir investieren), Output (was wir leisten und wen wir erreichen), Outcome (was wir bei den Zielgruppen bewirken) und Impact (was wir auf gesellschaftlicher Ebene verändern) deutlich macht.

UNSER ZIEL

THE NOC zielt darauf ab, mehrere gesellschaftliche Herausforderungen anzugehen. Dazu gehören die Unterrepräsentation von BIPOC in Führungspositionen und auf dem Arbeitsmarkt sowie die Hindernisse, denen sie in ihrer beruflichen Entwicklung begegnen, insbesondere aufgrund von Diskriminierung und Stereotypisierung. Durch den Aufbau eines Netzwerks und einer Karriereplattform für BIPOC-Fachkräfte, die gezielt auf Vernetzung, Jobvermittlung und Karriereentwicklung ausgerichtet ist, tragen wir dazu bei, diese strukturellen Hindernisse abzubauen und eine inklusive und chancengerechte Arbeitswelt zu fördern.

Insgesamt wollen wir einen positiven gesellschaftlichen Beitrag leisten, indem wir die Arbeitsmarktchancen von BIPOC verbessern und Unternehmen dabei unterstützen, von einer vielfältigen Belegschaft zu profitieren.

Die Wirkung unserer Arbeit ist in der folgenden Wirkungstreppe dargestellt und zeigt, wie die verschiedenen Komponenten zum Ziel führen eine diskriminierungsarme Gesellschaft zu schaffen.



Impact

- Integrative und chancengerechte Arbeitswelt
- Mehr BIPoC-Fachkräfte in Führungspositionen

Outcome

- BIPoC-Talente verfolgen Karriereziele und Methoden zu Empowerment und zur Selbstpositionierung
- BIPoC-Talente sind selbstbewusst im Berufsleben
- BIPoC-Talente werden an diversitätsbewusste Unternehmen vermittelt

Output

- Regelmäßige Netzwerktreffen
- Coachings
- Vermittlung von BIPoC-Talenten und Unternehmen durch Karriereplattform (in Planung)

Input

- Wissen in Diversitätsmanagement, Personal und Führung
- BIPoC-Netzwerk
- Coaches aus verschiedenen Disziplinen (in Planung)
- Karriereplattform (in Planung)

Gesellschaftliches Problem

- Diskriminierung
- Chancenungleichheit in der Arbeitswelt
- wenig BIPoC in Führungspositionen

INPUT

Derzeit arbeiten wir mit unserer Expertise aus den Bereichen Diversitätsmanagement, Führung und Personal, um unser Vorhaben voranzubringen. Außerdem planen wir die Einführung einer digitalen Karriereplattform und die Bereitstellung von Coaches aus verschiedenen Disziplinen, um BIPOC-Talente und Unternehmen in Einzel- und Gruppensessions zu stärken.

NETZWERK

Das THE NOC Netzwerk umfasst ca. 2000 Engagierte BIPOC, die sich auf persönlicher und beruflicher Ebene vernetzen und empowern möchten. Die Netzwerkmitglieder sind überwiegend zwischen 30–40 Jahre alt und haben einen universitären Bildungsabschluss. Einige der Mitglieder kennen wir bereits aus unserem ersten gemeinsamen Projekt, Black Female Business. Black Female Business ist ein Netzwerk für Schwarze Frauen*, ob angestellt oder selbständig, mit dem Ziel, die Erfolge von Schwarzen Frauen* sichtbar zu machen und sie in ihren Vorhaben zu unterstützen.



In Planung

KARRIEREPLATTFORM

Mit einer digitalen Karriereplattform möchten wir Chancengleichheit im Bewerbungsprozess fördern und BIPoC-Talente und Unternehmen in der DACH-Region gezielt vernetzen. Talente haben die Möglichkeit kostenfreie Kompetenzprofile zu erstellen, die von Unternehmen zur Stellenbesetzung genutzt werden können. Zusätzlich bietet die Plattform digitale Workshops, Coachings und eine Austauschmöglichkeit für Talente.

Freiberufliche BIPoC-Talente können ihre Dienstleistungen in Bereichen wie strategischer Beratung, Moderation oder Grafikdesign für Unternehmen anbieten. Unternehmen können Stellen ausschreiben, Talente kontaktieren und ein Matching nach Kompetenzprofil nutzen. Erst bei gegenseitigem Interesse werden persönliche Daten freigegeben, um einen fairen Bewerbungsprozess zu gewährleisten.



COACHINGS

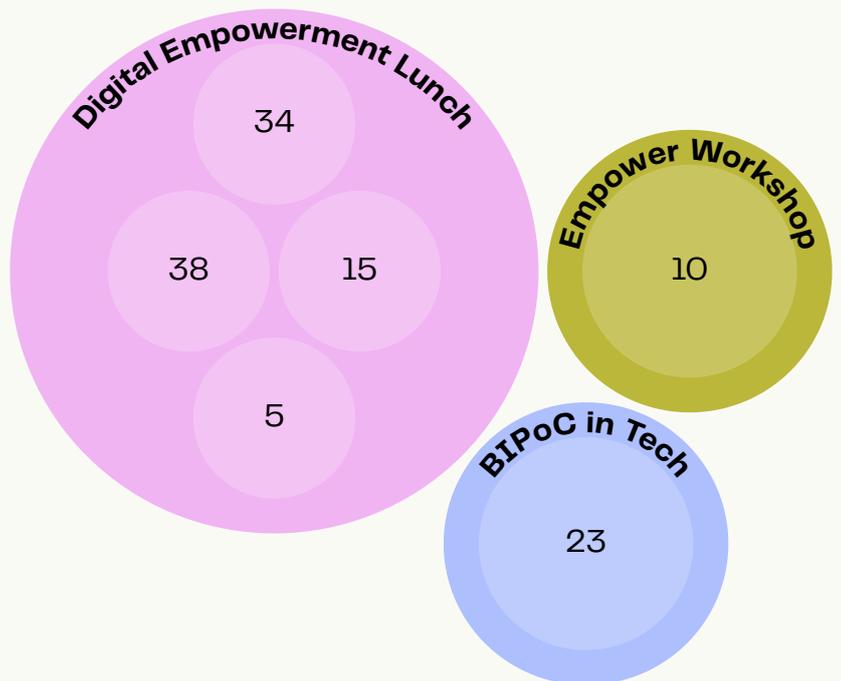
Zusätzlich wird ein breites Team von Coaches aufgebaut, die sich auf verschiedene Themen wie Portfolioanalyse, Bewerbungstraining und Empowermenttraining spezialisiert haben. Die Coaches gestalten thematische Netzwerktreffen, wie zum Beispiel ein bereits stattgefundenes Treffen zum Thema Empowerment, und bieten darüber hinaus individuelle Coachingsitzungen zu individuellen Fragestellungen an. Ziel der Coachingsessions ist es, den Talenten Fähigkeiten und Methoden zu vermitteln, die sie für ihre Arbeit sowie für ihre berufliche und persönliche Entwicklung nutzen können.

Neben den Talenten stehen unsere Coaches auch Unternehmen zur Verfügung, um Einzel- und Gruppenschulungen zum Thema Diversitätsmanagement in Unternehmen anzubieten und Unternehmen dabei zu unterstützen sich diversitätssensibel zu entwickeln.

OUTPUT NETZWERK

Zu Beginn unserer Reise mit THE NOC lag unser Fokus zunächst auf der Organisation vielfältiger Netzwerktreffen. Im Jahr 2022 konnten wir eine Reihe von erfolgreichen Veranstaltungen durchführen.

Angesichts der Herausforderungen, die die Corona-Pandemie mit sich brachte, entwickelten wir die Idee, den Alltag im Home Office durch ein Digital Empowerment Lunch zu bereichern. Insgesamt fanden vier digitale Treffen während der Mittagspause statt, die es uns ermöglichten, durch Empowerment voneinander zu lernen und wertvolle Impulse auszutauschen.



Im Sommer 2022 haben wir gemeinsam mit Accenture eine Recruiting-Veranstaltung speziell für BIPoC im Technologiebereich organisiert. Wir freuen uns, dass eine Teilnehmerin durch diese Veranstaltung erfolgreich in das Unternehmen vermittelt werden konnte.

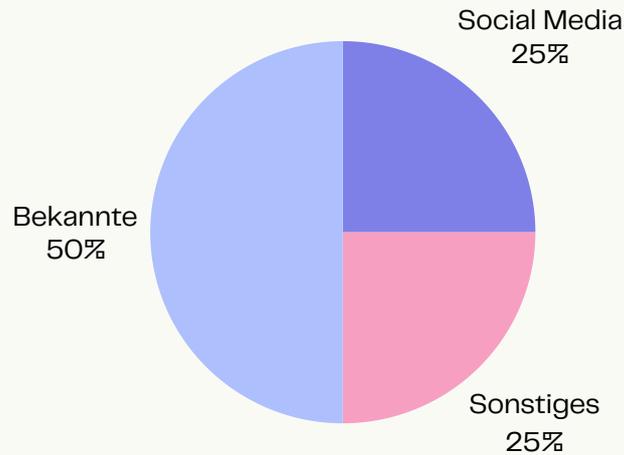
Zusätzlich fand ein Empowerment-Workshop mit der Gastrednerin Angelica Perez zum Thema „I am remarkable“ statt. Dieser richtete sich insbesondere an die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden und bot wertvolle Anregungen für individuelles Wachstum.

„Kommunikation, Austausch, Motivation. Dazu hat THE NOC viel gemacht, ja!“ (Majo, Talent Acquisition Manager)

„[...] was inhaltlich bei dem Event gemacht wurde, hat man als Inspiration total mitgenommen.“ (Cennet, Projektmanagerin)



So wurde unser Netzwerk auf uns aufmerksam:

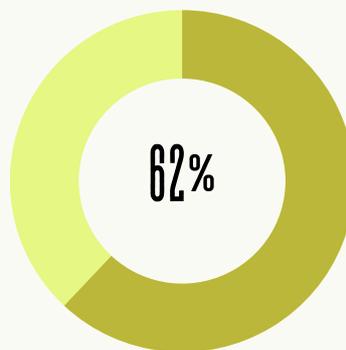


BIPoC-Talente werden über verschiedene Kanäle auf THE NOC aufmerksam. Die Hälfte der befragten Netzwerkmitglieder gab an, durch Freunde und Bekannte von THE NOC erfahren zu haben. Insgesamt zeigt sich eine hohe Bereitschaft uns als Netzwerk weiterzuempfehlen. Wir werten das als großes Kompliment und Bestätigung unserer Arbeit.

Weiterempfehlungsrate

38%

der Netzwerkteilnehmenden geben an, dass sie gerne an dem Angebot von THE NOC Teilnehmen und dieses eher wahrscheinlich weiterempfehlen.



62%

der Netzwerkteilnehmenden geben an, dass sie gerne an dem Angebot von THE NOC Teilnehmen und dieses sehr wahrscheinlich weiterempfehlen.

„[...] das ist so schön, dass das dieses Community-Gefühl hervorbringt und man empowert sich gegenseitig auch außerhalb dieser Plattform.“
(Cennet, Projektmanagerin)

OUTCOME

NETZWERK

BEWUSSTSEINSVERÄNDERUNG

Durch die Teilnahme am Netzwerk ist den BIPOC-Talenten bewusst, dass sie das Netzwerk nutzen können, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Ihnen ist bewusst, dass sie von den Fähigkeiten, Erfahrungen und Kontakten der anderen Netzwerkmitglieder profitieren können. Beispielsweise in dem sie von den Fähigkeiten anderer lernen. Die BIPOC-Talente fühlen sich für den Arbeitsmarkt gestärkt.



„Ich freue mich mit Menschen in Kontakt zu treten, die verschiedene Skillsets haben [...] von denen zu lernen, [...] um meinen Horizont zu erweitern, um meinen Kenntnisstand zu erweitern.“ (Lionel, IT-Berater)

„[THE NOC hat] mir geholfen, das zu beschleunigen, wieder in Arbeitswelt zu starten. Gerade nach dem Lockdown, dann die Elternzeit, die auch ziemlich lang war. Das hat mir geholfen, dass ich nicht erst in ein Unternehmen kommen musste, um zu verstehen, wie die Arbeitswelt tickt. THE NOC hat da echt viel zu beigetragen.“ (Majo, Talent Acquisition Manager)

„[...] man hat das Gefühl, man ist irgendwie geback-uped. Es fühlte sich richtig und toll an, dass man durch das Format, einen Kontakt herstellen konnte, der einfach unterstützt hat, dass es in die richtige Richtung geht.“ (Cennet, Projektmanagerin)



In der Umfrage gaben einige Talente an, dass sie sich durch die Teilnahme an den Veranstaltungen von THE NOC für den Arbeitsmarkt gestärkt fühlen.

OUTCOME

NETZWERK

VERÄNDERTES HANDELN

Das veränderte Bewusstsein führt zu einer Veränderung im Handeln der Zielgruppe: BIPOC-Talente nutzen das THE NOC Netzwerk für sich und ihren Karriereaufbau, sie treten selbstbewusst im Privat- und Berufsleben auf. BIPOC-Talente orientieren sich ihren Fähigkeiten entsprechend auf dem Arbeitsmarkt.



„[...] mit Menschen zu reden, die in der Firma sind und auch Menschen, die aussehen wie du, die dann von deren Erfahrungen berichten, das fand ich super wertvoll. Es hat auch dazu geführt, dass ich mich bei Accenture beworben habe, weil das dann so cool war und ich die Kultur in der Firma besser wertschätzen konnte.“ (Lionel, IT-Berater)

„THE NOC hat mir dabei geholfen [...] viel schneller wieder Fuß zu fassen. Der Austausch war sehr wichtig, ich habe mir die Frage gestellt, soll ich wirklich meinen Job wechseln, direkt nach der Elternzeit? Eigentlich ist es ja blöd, weil man komplett wieder bei null anfängt. Es wäre viel einfacher gewesen, wieder in meinen alten Job zu gehen. [...] Da hat mir geholfen, dass THE NOC einem Zuspruch gegeben hat und gesagt hat 'Ja mach's einfach!'.“ (Majo, Talent Acquisition Manager)



OUTCOME

NETZWERK

VERÄNDERTE LEBENSITUATION

BIPOC-Talente nutzen ihre gestärkten Kompetenzen und ihr breites Netzwerk zur kontinuierlichen beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung und finden gezielt Zugang zu Jobs und Aufstiegsmöglichkeiten, die ihren Fähigkeiten entsprechen.



„Also was ich schön fand, ich wurde dann über die beiden Gründerinnen [...] eingeladen zu einem anderen Format [Black Female Business]. Dort habe ich dann über Leadership gesprochen. Das fand ich ganz gut, dass ich zum einen, mich schnell entwickeln konnte bei mir im Unternehmen [und] anderen dann Leadership, [...] näherzubringen und in so eine Verantwortungsrolle zu schlüpfen.“ (Majo, Talent Acquisition Manager)

„[...] das [war] so ein Gefühl von zu Hause sein, große Familie und was gemeinsam unternehmen. Also für mich allgemein war das einfach positiv, weil ich ging rein, coole Menschen, coole Idee, coole Austausch.“
(Lionel, IT-Berater)

„[...] man hat einfach dadurch super toll networken können. Mit den richtigen Leuten einfach auch. Die ich auch bis heute kenne. Und selbst wenn das jetzt nicht persönliche Kontakte sind, auf gewissen Events, man sieht sich, man spricht, man tauscht sich aus und lernt so viel dazu.“
(Cennet, Projektmanagerin)



IMPACT

Wir streben nach einer integrativen und chancengerechten Arbeitswelt, in der BIPOC die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Um Veränderungen hin zu einer inklusiven und chancengerechten Arbeitswelt messen zu können, benötigen wir eine umfassende Langzeitforschung zu den Karriereverläufen von Erwerbstätigen. Um zu verstehen, wie sich die berufliche Entwicklung im Laufe der Zeit verändert. Ein zentraler Bestandteil dieser Forschung sind Statistiken, die die Anzahl der Bewerbungen, Einstellungen und Kündigungen von BIPOC im Vergleich zu anderen Gruppen dokumentieren.

Darüber hinaus sollten Daten über Beförderungen von BIPOC im Vergleich zu anderen Gruppen erhoben werden, um die Chancengleichheit bei Beförderungen in Unternehmen zu beleuchten.

Ein weiterer zentraler Forschungsbereich ist die Messung von Diskriminierungserfahrungen von BIPOC im Bewerbungs- und Einstellungsprozess.

Insgesamt sind diese Daten und Analysen entscheidend, um Aussagen darüber treffen zu können, inwieweit eine inklusive und chancengerechte Arbeitswelt geschaffen wurde.



PLANUNG UND AUSBLICK

Während wir diesen Bericht verfassen, stehen wir noch ganz am Anfang unseres Vorhabens. Einige Teile des Projekts befinden sich derzeit noch in der Planungsphase und werden im Laufe des Jahres starten. Im Folgenden möchten wir Euch einen Einblick in unsere geplante zukünftige Arbeit geben.

LAUNCH UNSERER DIGITALEN KARRIEREPLATTFORM

Mit einer digitalen Karriereplattform wollen wir dazu beitragen, strukturelle Barrieren und Diskriminierungen im Bewerbungsprozess abzubauen.

Die Karriereplattform bietet Unternehmen die Möglichkeit, gezielt talentierte BIPOC-Fachkräfte in der DACH-Region zu identifizieren und zu rekrutieren. Talente erstellen bei der Registrierung kostenlos ein auf sie zugeschnittenes Kompetenzprofil, das für rekrutierende Unternehmen sichtbar ist. Unternehmen haben so die Möglichkeit, offene Stellen nach Kompetenzprofilen zu besetzen.

Freiberufliche BIPOC-Expert:innen haben die Möglichkeit, sich ein Profil anzulegen, um ihre Dienstleistungen anzubieten. So können Dienstleistungen von strategischer Beratung über Grafikdesign, Verkaufstraining, Moderation und Styling von BIPOC über die Plattform gebucht werden. Während die Expert:innen von der Sichtbarkeit auf der Plattform profitieren, haben Unternehmen einen zentralen Anbieter, der Zugang zu freischaffenden Talenten bietet.

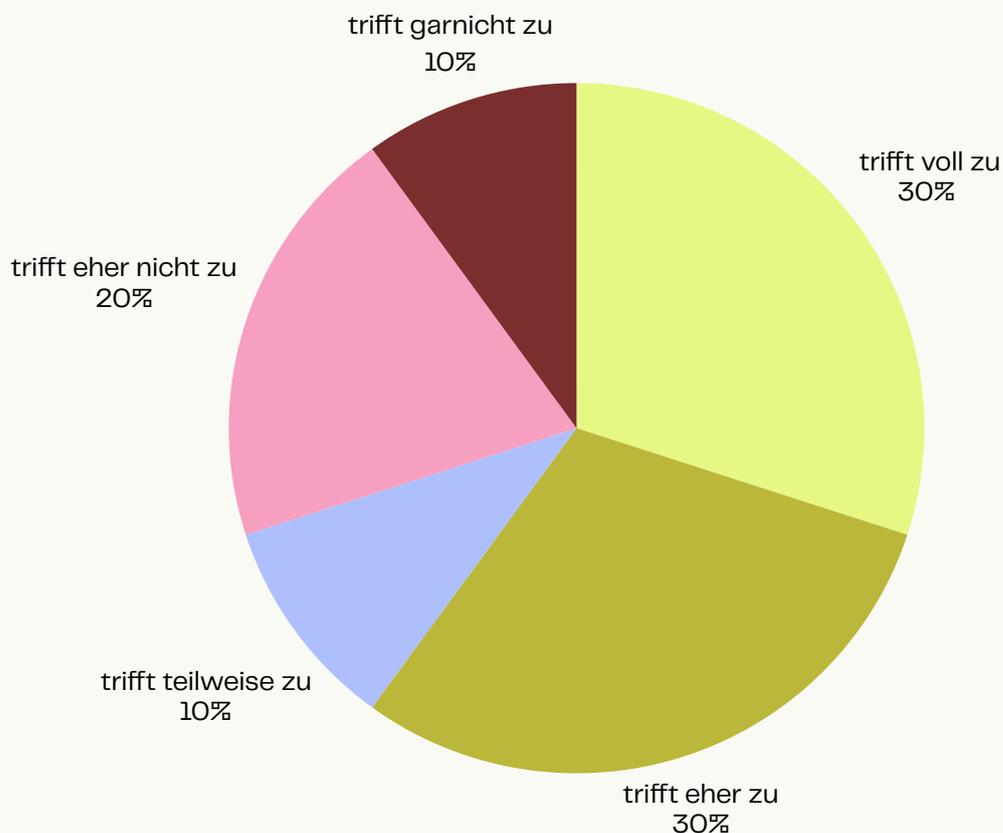
Mit einer digitalen Karriereplattform wollen wir dazu beitragen, strukturelle Barrieren und Diskriminierungen im Bewerbungsprozess abzubauen. Die Karriereplattform bietet Unternehmen die Möglichkeit, gezielt talentierte BIPOC-Fachkräfte in der DACH-Region zu identifizieren und zu rekrutieren.

Talente erstellen bei der Registrierung kostenlos ein auf sie zugeschnittenes Kompetenzprofil, das für rekrutierende Unternehmen sichtbar ist. Unternehmen haben so die Möglichkeit, offene Stellen nach Kompetenzprofilen zu besetzen.

Freiberufliche BIPOC-Expert:innen haben die Möglichkeit, sich ein Profil anzulegen, um ihre Dienstleistungen anzubieten. So können Dienstleistungen von strategischer Beratung über Grafikdesign, Verkaufstraining, Moderation und Styling von BIPOC über die Plattform gebucht werden. Während die Expert:innen von der Sichtbarkeit auf der Plattform profitieren, haben Unternehmen einen zentralen Anbieter, der Zugang zu freischaffenden Talenten bietet.

NUTZUNG EINER DIGITALEN KARRIEREPLATTFORM

Bereits jetzt haben BIPOC-Talente ein großes Interesse an der Nutzung einer solchen digitalen Karriereplattform:



„Für mich sehe ich da mehrere Vorteile. A: wenn ich dahin komme, weiß ich, es sind Firmen, die bereit sind, jemanden wie mich zu haben und B: ich bin unter Menschen, die denselben Alltag, dieselbe Realität teilen wie ich.“ (Lionel, IT-Berater)

„Definitiv, ja! Auf jeden Fall, [so eine Plattform] hilft halt auch enorm. Oftmals hast du ja gar nicht die Möglichkeiten dich physisch oder in Präsenz auszutauschen und weißt gar nicht was in der Arbeitswelt los ist, da helfen solche Portale auf jeden Fall enorm. [...] Aber ja, ich glaube auch, dass die Unternehmen davon profitieren werden. Weil sich dann gezielt auch Personen bewerben, die divers sind.“
(Majo, Talent Acquisition Manager)



ANGEBOT VON EINZEL- UND GRUPPENCOACHING

Unsere Karriereplattform gibt dir die Möglichkeit, individuelles Coaching von einem vielfältigen Team aus Coaches zu buchen. Egal ob du alleine oder im Team zu Themen wie Portfolioanalyse, Bewerbungstraining oder Empowerment-Training Unterstützung suchst.

Um die bestmögliche Beratung zu bieten, wählen wir bei THE NOC externe Trainer und Coaches sorgfältig aus. Unsere Entscheidung gründet sich dabei auf Fachkompetenz und Erfahrung in Bereichen wie Karriereentwicklung, Empowerment und Diversität. Dieser Auswahlprozess stellt sicher, dass wir die Bedürfnisse von BIPoC-Talenten und -Professionals optimal erfüllen können.

Die Coaches stehen sowohl BIPoC-Talenten als auch Unternehmen zur Verfügung und vermitteln Fähigkeiten und Methoden zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

In Einzel- und Gruppentrainings bieten wir Unternehmen Schulungen im Bereich Diversity Management an und unterstützen sie dabei, sich diversitätssensibel weiterzuentwickeln.



ORGANISATIONSSTRUKTUR UND TEAM

Wir kommunizieren und integrieren unsere Werte Erfolg, Wertschätzung und Gemeinschaft klar in unserer Unternehmensmission und -vision. Zudem sind sie die Basis für unsere strategische Planung und Entscheidungsfindung. Um sicherzustellen, dass wir als Team stets werteorientiert arbeiten, wird es eine feste Struktur geben, die die interne Organisationsentwicklung und -ausrichtung in den Mittelpunkt stellen. Quartalsweise findet ein eintägiger Workshop zur Evaluierung von Zielen und Prozessen sowie ein Abgleich von Zielen statt. Dieses Vorgehen bietet Raum für Reflexion und die Möglichkeit für Anpassungen. Im Onboarding von neuen Mitarbeitenden ist die Auseinandersetzung mit unserem Arbeitseinsatzes fester Bestandteil. Zusätzlich entwickeln wir einen Code of Conduct für unsere Community und Partner.

Wir legen großen Wert auf transparente Kommunikation und Berichterstattung über unsere Aktivitäten und deren Auswirkungen. Die Erstellung und Veröffentlichung eines jährlichen Impact Berichts, angelehnt an den Social Reporting Standard (SRS), ist ein integraler Bestandteil unserer Praxis. Dieser Bericht enthält detaillierte Informationen über unsere Wirkung auf soziale und ökologische Ziele. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus diesen jeweiligen Berichten werden aktiv genutzt, um unsere Unternehmensführung kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass die Gemeinwohlorientierung fest in unserer Unternehmenskultur verankert bleibt.



VORSTELLUNG DER GRÜNDERINNEN

Lioba Jarju (Macherin und Organisatorin)

Lioba liegt Eventmanagement im Blut! Das stellt sie bei der Planung von großen Messen oder bei der Umsetzung von Community Get Togethers regelmäßig unter Beweis. Als zertifizierte Diversity Trainerin setzt sie sich in der Wirtschaft und Gesellschaft für Vielfalt und Gleichstellung ein. Darüber hinaus begleitet sie als ausgebildete systemische Coachin Personen im Umgang mit komplexen Herausforderungen.



Mariam Guédé (Netzwerkerin und Gestalterin)

Mariam liebt es zu connecten. Räume zu schaffen und Menschen zusammenzuführen, die sich anders vielleicht nie über den Weg gelaufen wären, ist eine von Mariams größten Stärken! Als Organisatorin und Host hat sie bereits viele Menschen erfolgreich zusammenbringen können. Sich in der Zusammenarbeit mit anderen zu verwirklichen, zählt für Mariam ganz klar zum Thema Selfcare.



FÖRDERUNG

Die IFB InnoImpact-Förderung bietet THE NOC die Möglichkeit, eine digitale Karriereplattform für BIPOC-Talente aufzubauen. Mit dieser Unterstützung schaffen wir einen inklusiven Raum, der Chancengerechtigkeit fördert, Unternehmen mit vielfältigen Fachkräften vernetzt und langfristig eine gerechtere Arbeitswelt gestaltet.

IFB
HAMBURG | Hamburgische
Investitions- und
Förderbank

IMPRESSUM

THE NOC – The Network of Competence gUG (haftungsbeschränkt)
Feldstraße 36
20357 Hamburg

Geschäftsführung:
Lioba Jarju und Mariam Guédé

Email:
info@thenoc.de

Webauftritt:
www.thenoc.de

Handelsregister Hamburg HRB 190553

Steuernummer: 17/442/21699

Sitz der Gesellschaft: Hamburg

Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2024). Diskriminierung in Deutschland. Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. . https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_fuenfter_lang_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Bundesagentur für Arbeit (2025 , 31. Januar). Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahresdurchschnitt von 2005 bis 2025. In Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/>

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. (2020, März). Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Demografie/Generische-Publikationen/Bericht-Demografie.pdf>

Charta der Vielfalt e.V. (2023, Mai). Factbook Diversity 2023: Positionen, Zahlen, Argumente. https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Diversity-Tag/2023/Downloads/2023_DDT_Factbook_barrierefrei.pdf

European Union Agency for Fundamental Rights. (2023). Being Black in the EU– Experiences of People of African Descent. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

Hunt, V., Dixon-Fyle, S., Prince, S., & Dolan, K. (2020). Diversity wins. How inclusion matters. McKinsey. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#/>

Ingwersen, K. & Thomsen, S. (2021). The Immigrant–Native Wage Gap in Germany Revisited, *The Journal of Economic Inequality*, 19, 825–854. DOI: 10.1007/s10888-021-09493-8

Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2018). Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Migration und Diversität, Abteilung Migration, Integration, Transnationalisierung, SP VI 2018-104). <https://hdl.handle.net/10419/179920>

Quellen

Lancee, B. & Hartung, A. (2012). Turkish migrants and native Germans compared: The effects of inter-ethnic and intra-ethnic friendships on the transition from unemployment to work. *International Migration*, 50(1), 39–54. DOI: 10.1111/j.1468-2435.2011.00736.x

OECD/EU. (2018). *Settling in 2018: Indicators of immigrant integration*. Paris: OECD Publishing/Brussels: European Union.

Peichl, A., Sauer, S., & Wohlrabe, K. (2022). Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss. *ifo Schnelldienst*, 75(10), 70–75.

Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital: Originally published in *Journal of Democracy* 6 (1), 1995. *Culture and politics: A reader*, 223–234.

Vogel, L., & Zajak, S. (2020). *Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind*. DeZIM-Research Notes – DRN #4/20. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung.