

**INCLUSIVE**  
ORGANISATIONS



# Modul "Verantwortung gegenüber den Menschen, die wir inkludieren wollen"



Funded by  
the European Union





# Modul "Verantwortung gegenüber den Menschen, die wir inkludieren wollen"

## ZWECK

Die Teilnehmenden dazu befähigen, zu einer Kultur der Verantwortung in ihrer Arbeitsweise beizutragen.

## ZIELE

- Die Teilnehmenden verstehen das Konzept der Verantwortung und dessen Bedeutung für ihre Arbeit, insbesondere mit einem Fokus auf marginalisierte Gemeinschaften.
- Die Teilnehmenden entwickeln ein höheres Bewusstsein für formelle und informelle Verantwortungspraxen, die sie bereits nutzen, und lernen weitere Praktiken kennen.
- Die Teilnehmenden erwerben Wissen und Fähigkeiten, sich selbst als Arbeiter:innen in den Hintergrund zu stellen und marginalisierte Gemeinschaften in den Mittelpunkt ihrer Arbeit zu rücken.
- Die Teilnehmenden formulieren Verpflichtungen, Verantwortung zu praktizieren (sei es Eigenverantwortung, wechselseitige oder gemeinschaftliche Verantwortung, je nach Organisation, deren Stand und was im Workshop aufkommt).

## DAUER

7 Stunden

## RAUMANFORDERUNG

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen (für dieses Modul haben wir viele Flipcharts, also achte darauf, dass genug Platz dafür vorhanden ist). Der Raum sollte es den Teilnehmenden auch ermöglichen, in kleinen Gruppen zu arbeiten.

Das Modul ist recht lang, daher sollte eine Kantine oder Bar in der Nähe sein, oder es sollte die Möglichkeit bestehen, im Voraus Essen zu besorgen und einen Ort zu haben, an dem man auch essen und trinken darf.





## ZIELGRUPPE

Mitglieder einer Organisation, aus allen Struktur-Ebenen

## ABLAUF

### 1. Einführung

**5min** Die Trainer:innen heißen die Teilnehmenden willkommen und danken ihnen für die Teilnahme an diesem Workshop.

5min Überblick über den Workshop – Vorstellung der Ziele, Vorgaben und Zeitplanung.

5min Kontextualisierung des Workshops innerhalb des Gesamtzertifizierungsrahmens.

### 2. Kennenlernen und Teambuilding

**10min** Die Trainer:innen laden die Teilnehmenden ein, sich zu zweit auszutauschen und auf einem Post-it-Note die Antwort auf folgende Fragen zu schreiben oder zu zeichnen:

- Wer steht im Zentrum deiner Arbeit?
- Warum bist du hier?

**20min** Zurück in die Plenarrunde: Wir laden alle ein, ihren Namen, ihre Pronomen und ihre Position zu teilen, und bitten sie, ihre Post-it-Notizen zu teilen und die Post-it-Note mit Frage 1 (Wer steht im Zentrum der Arbeit?) auf ein Flipchart mit einem großen Herz zu kleben und die Post-it-Note mit Frage 2 (Warum bist du hier?) herum zu platzieren. Falls die Teilnehmenden vom Thema abschweifen oder defensiv werden, nutzt die Visualisierung und rahmt es so ein: Das ist es, worum es bei Verantwortung geht – die Menschen, mit denen wir arbeiten, in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen.

### 3. Grundlagen der Verantwortung = Gruppenvereinbarung

**15min** Die Trainer:in gibt einen Input zu den Grundlagen der Verantwortung.

Notizen für Trainer:innen: Nutze die folgenden Stichpunkte und präsentiere sie in beliebiger Form, z.B. auf Flipcharts, PPT oder integriere sie in die vorherige Diskussion. Visualisiere die Ebenen der Verantwortung und betone ihre wechselseitige Verbindung.

Verantwortung bedeutet, dass wir die Macht und Privilegien anerkennen, die wir haben, und wie diese in unserer Gesellschaft verteilt sind.

...wir wollen lernen und verlernen, wie wir Macht und Privilegien nutzen, um zu einer gerechteren Gesellschaft beizutragen.

...Verantwortung ist relational, wir lernen zusammen, mit und voneinander.





...Verantwortung bedeutet nicht "Cancel Culture" oder "öffentlich kritisiert zu werden", sondern "eingeladen zu werden" und "aktiv beizutragen".

...Verantwortung ist ein kontinuierlicher Prozess.

...Verantwortung zu übernehmen ist ein emotionaler Prozess. Wenn uns Menschen einladen, aktiv beizutragen, dann bieten sie uns ein Geschenk – ihre Zeit, Weisheit, etc. Wenn Menschen Verantwortung übernehmen, öffnen sie sich dem Lernen, Verlernen, Reflektieren über Werte und Verhaltensweisen und dem Navigieren durch komplizierte Gefühle.

...Verantwortung übernehmen kann formell und informell sein, z.B. kann eine Entschuldigung eine Form der Verantwortung sein, ein Bekenntnis zur Veränderung oder Verbesserung eines Verhaltens kann eine Verantwortung sein, aber auch die Schaffung von Strukturen für sichere Räume, formelle Feedback-Mechanismen, Feedback-Umfragen etc. sind Teil von Verantwortungspraxen.

...letztlich ist Verantwortung ein Prozess und ein Weg, der uns unterstützt, unsere Werte in die Praxis umzusetzen, diejenigen, denen wir dienen wollen, in den Mittelpunkt zu stellen und uns stets daran zu erinnern. Sie zeigt sich nicht nur in Momenten von Fehlverhalten, sondern auch als Praxis der kollektiven Fürsorge durch unsere Arbeit und Teams.

Dann gehen wir dazu über, eine Gemeinschaftsvereinbarung zu erstellen. Dies ist der Ausgangspunkt, um eine Gemeinschaftsvereinbarung zur Verantwortung zu erarbeiten, die im Laufe des Prozesses weiter ausgebaut wird. Nutze, was die Teilnehmenden nach der Reflexion einbringen, um sicherzustellen, dass sie das Konzept der Verantwortung verstanden haben.

Du kannst diese Übung einleiten, indem du erklärst, dass Verantwortung eine Art und Weise ist, wie wir uns darauf einigen, in Beziehung oder Gemeinschaft miteinander zu sein, was als akzeptabel gilt, wie wir Fehlverhalten wiedergutmachen etc.

**10min** Reflektiere in Paaren und schreibe auf Moderationskarten: "Was brauchst du, um dich sicher zu fühlen, um zu teilen und beizutragen?" & "Was brauchst du, um motiviert zu sein, an diesem Workshop teilzunehmen?" & "Was brauchst du, um Respekt zu üben und respektiert zu werden?"

**20min** Zurück in die Plenarrunde und teilen. Platziere die Post-its auf einem leeren Flipchart.





#### 4. Pause (15min)

#### 5. Eigenverantwortung

**15min** Als Einstieg erklären wir den Energizer "1-2-3":

Wir bitten die Teilnehmenden, sich zu zweit zusammenzuschließen und dann zusammen bis drei zu zählen, eine Person sagt "1", die andere sagt "2", die erste Person sagt "3" und so weiter. In einem zweiten Schritt wird die Zahl "1" durch ein nonverbales Zeichen (z.B. ein Handklatschen) ersetzt, anstatt sie laut auszusprechen. Allmählich wird jede Zahl durch ein anderes Zeichen ersetzt (z.B. sich drehen und einen kleinen Sprung machen). Zudem können die Zahlen schrittweise wieder eingeführt werden.

→ Rahmung: Wir alle machen Fehler, es kommt darauf an, wie wir darauf reagieren und von ihnen lernen.

Dann gibt die Trainer:in einen Input zur Eigenverantwortung (15 min). Dies kann durch Leitfragen zur Selbstreflexion begleitet werden. Der Input sollte das Konzept der Eigenverantwortung erklären, warum es wichtig ist und was uns daran hindert, sie zu übernehmen. Es könnte folgende Punkte berühren:

→ Was ist Eigenverantwortung?

„Eigenverantwortung ist die Praxis, Verantwortung für dein Handeln und die Konsequenzen dieses Handelns zu übernehmen.“ Jedes einzelne Mitglied eines Teams muss erkennen, dass es eine Rolle beim Aufbau einer Kultur der Inklusion, Zugehörigkeit und Gerechtigkeit spielt, und diese Erkenntnis beginnt damit, Verantwortung für die eigene Beteiligung an dieser Kultur zu übernehmen.“  
(Anderson 2021)

→ Warum ist es wichtig?

Jedes Teammitglied hat eine Rolle dabei, eine Kultur der Inklusion, Zugehörigkeit und Gerechtigkeit aufzubauen, beginnend mit der Übernahme von Verantwortung für die eigene Beitragsleistung zu dieser Kultur.

→ Was steht im Weg?

Der kulturelle Rahmen, in dem wir uns bewegen, lässt uns oft mit negativen Gefühlen reagieren, wenn wir für unser Handeln kritisiert werden. Es ist wichtig, diese Gefühle anzuerkennen und ihre Wurzeln zu verstehen. Gefühle entstehen nicht im Vakuum, sondern haben eine soziale, kulturelle und historische Dimension und sind somit durch Machtverhältnisse strukturiert. Kritik wird oft mit Schuld, Scham, Abwehr und der Angst vor Bestrafung erlebt, was uns voneinander trennt und uns durch ihre Verlegenheit daran hindert, uns wirklich





zur Verantwortung zu ziehen. Gelernte Vorstellungen darüber, wo Wissen und Entscheidungsmacht angesiedelt sind und welche Eigenschaften in der Führung wertvoll sind, entkoppeln uns von anderen.

→ In meiner Rolle/mit meiner Ausbildung, weiß ich nicht besser? Wird mein Einsatz nicht gesehen? Was passiert, wenn ich einen Fehler zugebe? Was bedeutet es, wenn ich jemanden verletzt habe oder mir ihrer Bedürfnisse nicht bewusst war? Sozialisier, wie wir sind, werden wir diese ersten Reaktionen nicht vollständig ablegen können. Es kann jedoch hilfreich sein, einen Moment mit diesen Gefühlen zu verbringen und nachzudenken, wohin sie uns weisen: Zu dem Wunsch, das Richtige zu tun. Der Wunsch, den Menschen, die wir in unserer Arbeit in den Mittelpunkt stellen wollen, gerecht zu werden. Wenn wir es auf diese Weise betrachten, können wir sehen, wie anfängliche negative Gefühle, das Gefühl, diese Wünsche nicht erfüllt zu haben, uns tatsächlich auf eine bedeutungsvolle Weise mit anderen verbinden, was konstruktiv genutzt werden kann. Verantwortung zu übernehmen ist eine Möglichkeit, mit diesem Wunsch zu arbeiten und auf andere zuzugehen. Von dort aus können wir daran arbeiten, Dinge richtigzustellen und Veränderungen herbeizuführen, indem wir unsere Bedürfnisse kommunizieren und verhandeln. Das Anerkennen dieser komplizierten Gefühle hilft uns dabei, Verantwortungsübernahme als eine Gelegenheit zu verstehen, mit unseren schwierigen Gefühlen in Bezug auf Fehler und Konflikte zu arbeiten.

**20min** Nach dem Input leiten wir die Teilnehmenden zur Selbstreflexion oder Reflexion in Paaren mit Leitfragen an. Die Teilnehmenden sollen alleine über dieses Thema nachdenken und im Anschluss im Plenum darüber diskutieren.

Die Leitfragen zur Reflexion verteilen und sie gemeinsam durchlesen, sie in beliebiger Form präsentieren, z. B. Flipchart, PPT, Integration in das vorherige Gespräch. Überprüfen, ob die Fragen klar sind.

Die Möglichkeit anbieten, über diese Fragen alleine oder zu zweit nachzudenken.

**25min** Der:die Trainer:in schließt diese Aktivität mit einer Übung im Plenum ab.

Wir bitten alle, mindestens einen Mechanismus oder ein Beispiel für Eigenverantwortung auf ein Post-it zu schreiben und auf ein Flipchart mit dem Titel „Eigenverantwortung“ zu kleben, damit die Teilnehmenden nach Bedarf um Klärung bitten können. Die Teilnehmenden sollen darüber nachdenken, wie diese Mechanismen mit ihrer Rolle oder der Organisation zusammenhängen.





Alle Teilnehmenden werden eingeladen, einen Mechanismus auszuwählen, den sie in Zukunft mehr üben möchte. Ermutige sie, das Post-It zu nehmen und sie an einem sichtbaren Ort auf ihrem Schreibtisch, in ihrem Notizbuch etc. aufzubewahren.

## **6. Pause (60min)**

### **7. Wechselseitige Verantwortung**

**15min** Wir beginnen mit einer Brainstorming-Übung

Gruppen von vier Personen bilden.

Jede Gruppe erhält eine Collage von Intelligent Mischief mit einer Frage darauf. Die Frage soll diskutiert werden und wie sie mit der Ausübung von Fürsorge und Verantwortung miteinander als Team verbunden ist. Wichtige Wörter oder Praktiken auf Post-its schreiben.

**20min** Anschluss mit einer Plenumsdiskussion

Die Post-its und Handouts werden in der Mitte eines Kreises platziert.

Den Teilnehmenden Zeit geben, einen kurzen Blick darauf zu werfen, bevor jede Gruppe 1-2 Sätze über ihre Erkenntnisse teilt. Andere können Fragen zur Klärung stellen.

Eine Diskussion anregen, die es den Teilnehmenden ermöglicht, sich mit den folgenden Fragen für ihr Team auseinanderzusetzen. Bitte beachte, dass es nicht darum geht, eine endgültige Antwort auf diese Fragen zu finden. Es geht mehr darum, eine Diskussion zu fördern. Falls möglich, fertigt der:die Co-Trainer:in Notizen zur Diskussion an, um mögliche Verpflichtungen oder Maßnahmen zu dokumentieren, die die Teilnehmenden und das Team zur Übung der wechselseitigen Verantwortung ergreifen können.

- Wie würdet ihr auf Grundlage eurer Diskussionen und der erstellten Karten wechselseitige Verantwortung definieren?
- Warum denkt ihr, dass wechselseitige Verantwortung wichtig ist?
- Wie stellt ihr euch vor, dass wechselseitige Verantwortung euch/euren Teams/eurer Organisation zugutekommt?

Den Abschluss der Diskussion bilden, indem man die Notizen, die während der Diskussion gemacht wurden, auf dem Flipchart zeigt und gemeinsam überprüft, ob noch etwas fehlt, das bearbeitet oder geklärt werden muss. Folgende Stichpunkte können genutzt werden, um weitere Inputs zu geben und die Diskussion sanft zu lenken, insbesondere wenn die Teilnehmenden bei den Fragen unsicher wirken.





- Was ist wechselseitige Verantwortung?  
Die zweite Form ist die wechselseitige Verantwortung, die auf dem Definieren einer gemeinsamen Agenda für Veränderung basiert, anstatt ein Top-Down-Überwachungsmodell zu verwenden, das auf Bestrafung beruht. (vgl. Anderson 2021 unter Weiterführende Literatur)
- Warum ist wechselseitige Verantwortung wichtig?  
Wir können nicht immer großartig in unserer Arbeit sein. Wir sind alle in hierarchischen Gesellschaften aufgewachsen, die uns durch Patriarchat, Rassismus, Ableismus usw. spalten. Wechselseitige Verantwortung hilft uns, die Auswirkungen dieser Ismen auf unser Verhalten zu verstehen, wie wir unseren Werten näherkommen und inklusiver und sicherer für die Menschen werden, mit denen wir arbeiten, die wir einbeziehen wollen, und als Organisation insgesamt. Wechselseitige Verantwortung fordert Teams auf, sich mit den Auswirkungen ihres Verhaltens oder des Verhaltens einzelner auseinanderzusetzen, indem sie erkennen, dass ihre guten Absichten nicht die gewünschten Effekte hatten und dass Arbeit geleistet werden muss, um den verursachten Schaden zu reparieren.

Die Definition von Mechanismen und die Einrichtung von Strukturen für Verantwortung ermöglicht es uns, einen sichereren und inklusiveren Arbeitsplatz zu schaffen und auf potenzielle Übertretungen mit bereits bestehenden Strukturen zu reagieren, anstatt mit ad-hoc Mechanismen. Es ermöglicht uns, eine Kultur der Kritik zu üben und unsere „Muskeln“ für das Geben und Empfangen von Kritik auf eine bedeutungsvolle Weise zu stärken, anstatt in Gewohnheiten von Klatsch, übler Nachrede oder Mangel an Vertrauen zu verfallen.

**20min** Danach geben die Trainer:innen einen Input zu konstruktiver vs. destruktiver Kritik

Der Input kann sich an der folgenden Struktur orientieren:

Ein großer Teil wechselseitiger Verantwortung ist Kritik. Kritik beinhaltet konstruktives Feedback, das auf Wachstum und Verbesserung abzielt. Im Gegensatz dazu neigt destruktive Kritik dazu, urteilend zu sein und sich auf Fehler zu konzentrieren.

Kritik fördert Verantwortung, indem sie einen Dialog über Machtverhältnisse und ethische Verantwortlichkeiten anregt. Sie stellt schädliche Normen infrage und fördert wechselseitigen Respekt. Wenn wir uns wechselseitig kritisieren, tun wir dies, um uns wechselseitig dabei zu unterstützen, unseren Werten treu zu bleiben und diejenigen, die wir einbeziehen wollen, ins Zentrum zu stellen.







Kritik zu üben ist eine Form der kollektiven Fürsorge, die das Wohlbefinden und die Würde priorisiert. Sie fördert Empathie, Zusammenarbeit und Resilienz in der Gemeinschaft.

Wenn Kritik nach einer Übertretung geäußert wird, sollte sie privat und so bald wie möglich gegeben werden.

Ermutige die Teilnehmenden, einen Moment darüber nachzudenken, wie sie Kritik als Mittel der kollektiven Fürsorge empfangen und anbieten möchten.

### **8. Pause (15min)**

### **9. Gemeinschaftliche Verantwortung bei Fehlverhalten**

**20min** Die Trainer:innen geben einen Input mit den folgenden Kerngedanken

Gemeinschaftliche Verantwortung umfasst die Einrichtung von Strukturen und Prozessen, um kollektiv auf Übertretungen und Fehlverhalten zu reagieren, mit dem Fokus auf Heilung und Verhinderung künftiger Schäden.

Dieser Ansatz wurde von Feminist:innen of Color in den USA Anfang der 2000er Jahre als Reaktion auf weit verbreitete Polizeigewalt gegen marginalisierte Gemeinschaften entwickelt. In Anerkennung der Einschränkungen und des Misstrauens gegenüber traditioneller Polizeiarbeit suchten sie nach alternativen, dekolonisierten Modellen wie restaurativer Gerechtigkeit.

**Definition:** INCITE! Women of Color Against Violence definiert gemeinschaftliche Verantwortung als einen Prozess, bei dem eine Gemeinschaft – wie ein Arbeitsplatz – zusammenarbeitet, um:

- Sicherheit und Unterstützung für die Betroffenen bereitzustellen (z. B. durch Beratung, Einrichtung einer Ombudsperson).
- Werte und Praktiken zu etablieren und zu bekräftigen, die Missbrauch und Unterdrückung widerstehen und Sicherheit, Unterstützung und Verantwortung fördern (z. B. Teilnahme an Zertifizierungsprozessen).
- Nachhaltige Strategien zu entwickeln, um schädliches Verhalten zu adressieren und Einzelpersonen zur Verantwortung zu ziehen und Verhaltensänderungen zu fördern (z. B. Nutzung von Prozessen der restaurativen Gerechtigkeit).
- Sich zu kontinuierlichem Lernen und Verlernen zu verpflichten, um diskriminierende Bedingungen abzubauen und zu transformieren (z. B. durch Teilnahme an Antirassismus-Buchclubs).





Dann kann die Gruppe darüber diskutieren, wie diese Prinzipien in der Organisation angewendet werden können, um Inklusion, Respekt und Verantwortung zu fördern.

**15min** Die Trainer:innen stellen die Gruppenarbeit vor:

Die Teilnehmenden werden in Gruppen von vier Personen aufgeteilt, basierend auf den dargestellten Prinzipien.

Jede Gruppe wird gebeten, 1-3 spezifische Praktiken zu brainstormen, die mit ihrem zugewiesenen Prinzip in Einklang stehen, und diese auf eine Moderationskarte zu schreiben.

**15min** Wir schließen diese Aktivität mit einer Plenumsdiskussion ab:

Die Praktiken werden auf einem Flipchart mit dem Titel „Gemeinschaftliche Verantwortung“ gesammelt und angezeigt. Zeit für Fragen, Klärungen und kurze Reflexionen der Teilnehmenden einräumen.

## 10. Verpflichtungen Erstellen

Im Plenum stellen die Trainer:innen die drei Flipcharts (Eigenverantwortung, Wechselseitige Verantwortung und Gemeinschaftliche Verantwortung) in die Mitte des Kreises oder Raumes.

Die Teilnehmenden werden gebeten, die Praktiken auf jedem Flipchart als Gruppe zu überprüfen (5 Minuten).

Dann wählen sie Option A oder B je nach den Charakteristika der Gruppe aus.

**Option A:** für Teilnehmende mit begrenzter Entscheidungskompetenz (15 Min.)


Die Teilnehmenden sollen die Karten, die sie zu Selbstverantwortung ausgewählt haben, noch einmal durchsehen.

Ermutige die Teilnehmenden, eine:n "Verantwortungspartner:in" zu wählen, der sie bei der Umsetzung unterstützt, den Fortschritt begleitet und sie mit ihrem Engagement in Verbindung hält.

In Gruppen von 2-3 Personen folgende Fragen diskutiert:

- Wie werdet ihr diese Praktiken effektiv umsetzen?
- Wie werdet ihr euren Fortschritt bewerten und wissen, dass ihr gut abschneidet?
- Welche Anzeichen gibt es, dass ihr den Überblick über eure Verpflichtungen verliert?



- 
- Wie könnt ihr anderen kommunizieren, dass ihr offen für Feedback und konstruktive Kritik seid?

**Option B:** für Teilnehmende mit Entscheidungskompetenz (15 Min)

Förderung der Aktionsplanung

Wählt 1-3 Praktiken aus den Flipcharts „Wechselseitige Verantwortung“ oder „Gemeinschaftliche Verantwortung“ aus, die ihr für die Organisation priorisieren möchtet.

Diskutiert in kleinen Gruppen:

- Welche Schritte sind notwendig, um diese Praktiken in der gesamten Organisation umzusetzen?
- Wie wird der Erfolg gemessen und der Fortschritt überwacht?
- Welche potenziellen Herausforderungen oder Widerstände könnten auftreten und wie werden sie adressiert?
- Wie kann eine Kultur geschaffen werden, in der Feedback und Kritik ermutigt und geschätzt werden? a. Diskutiert, ob diese Verpflichtungen bereits Teil des Aktionsplans sind oder ob sie hinzugefügt werden sollten.

Der:die Trainer:in ermutigt die Teilnehmenden, die drei Flipcharts zu nehmen und sie irgendwo in der Organisation auszustellen, zu speichern oder zu dokumentieren, damit sie wieder besucht werden können, zum Beispiel für das nächste Jahr der Aktionsplanung, Monitoring-Meetings etc.

**11. Pause (5min)**

**12. Reflexion und Evaluation**

**15min** Die Trainer:innen stellt die Methode der Gruppenreflexion vor: Das Geschenk bildet einen Kreis und stellt euch einen großen Sack voller Geschenke vor, der in der Mitte liegt. Alle Teilnehmenden *wählen ein imaginäres Geschenk aus dem Sack und teilen mit, was sie* aus diesem Workshop mitgenommen haben. Nach dem Teilen ihres Geschenks, legen alle *Teilnehmenden ein weiteres Geschenk metaphorisch in den Sack, dass sie* der Gruppe für den fortschreitenden Prozess beisteuern möchten. Abschließend wird eine formelle, standardisierte Evaluation durchgeführt.

**MATERIALIEN**

- Namensschilder
- Flipcharts





- Stifte
- Marker
- Klebeband
- Moderationskarten / Post It
- Beamer
- Handout: Fragen zur Selbstreflektion
- Ausdrucke von Collagen: <https://www.intelligentmischief.com/>

## TIPPS FÜR TRAINER:INNEN

Für die Evaluierung siehe andere Module.

Das Modul ist relativ lang, also ist ein gutes Verständnis der Gruppe hilfreich. Setze ausreichend Pausen.

## WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- Russo Anne (2013). 10 Strategies for Cultivating Community Accountability. Transform Harm.org [https://transformharm.org/ca\\_resource/10-strategies-for-cultivating-community-accountability](https://transformharm.org/ca_resource/10-strategies-for-cultivating-community-accountability) [02.06.24] - Anderson Piper (2021).
- Building a Culture of Accountability. Stanford Social Innovation Review: [https://ssir.org/articles/entry/building\\_a\\_culture\\_of\\_accountability](https://ssir.org/articles/entry/building_a_culture_of_accountability) [02.06.24] - How to Build a Culture of Accountability to Promote Racial Equity in Your Organization
- [https://ssir.org/articles/entry/building\\_a\\_culture\\_of\\_accountability?&\\_ga=2.187675432.1614745572.1717387734-818431506.1717387734#](https://ssir.org/articles/entry/building_a_culture_of_accountability?&_ga=2.187675432.1614745572.1717387734-818431506.1717387734#) - Resisting Burnout | Vikki Reynolds PhD RCC <https://vikkireynolds.ca/resisting-burnout/> - Community Accountability Factsheet | TransformHarm.org [https://transformharm.org/ca\\_resource/community-accountability-factsheet](https://transformharm.org/ca_resource/community-accountability-factsheet)

