Drei Fragen an
Arora Akanksha

Was motiviert Sie, für die UN zu arbeiten?

Wie die meisten Menschen bin auch ich von dem Wunsch beseelt, während meiner Lebenszeit einen bleibenden, positiven Einfluss zu hinterlassen – nicht nur auf mein eigenes Leben, sondern auch auf das Leben anderer. Die Arbeit bei den Vereinten Nationen bietet mir die einzigartige Möglichkeit, dieses Ziel zu erreichen. Hier ist es möglich, selbst im Kleinen dazu beizutragen, die Welt zu verbessern.

Glauben Sie, dass Persönlichkeit bei den UN eine Rolle spielt?

Die Persönlichkeit ist zweifellos in jedem Arbeitsumfeld von Bedeutung, auch bei den UN. Meine Erfahrungen bei den Vereinten Nationen haben gezeigt, dass der Schwerpunkt auf Loyalität liegt und die Bedeutung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Talenten oft in den Hintergrund tritt. Diese Vorliebe fördert tendenziell eine Arbeitskultur, die auf Konformität ausgerichtet ist und sich gegen Veränderungen sträubt. Den etablierten *Status quo* oder Autoritäten infrage zu stellen, wird häufig als direkter Affront gegen die bestehende Ordnung empfunden und kann zur Degradierung oder Nichtverlängerung des Vertrags führen. Darüber hinaus habe ich immer wieder beobachtet, dass die UN-Führungskräfte ihren eigenen Interessen und politischen Ambitionen Vorrang vor den übergeordneten Zielen der Organisation einräumen. Diese Dynamik hat ein Umfeld geschaffen, in dem diejenigen, die sich besonders hervortun, oft dazu neigen, sich anzupassen, anstatt proaktiv die Verantwortung für ihre Rolle zu übernehmen.

Was meinen Sie mit Ihrem Ziel, den *Status quo* infrage zu stellen, um das Versprechen der UN an die Welt zu erfüllen?

Die UN, die ursprünglich als Leuchtturm für Reformen und Hoffnung gegründet wurden, haben im Laufe der Zeit aus unterschiedlichen Gründen an Wirksamkeit eingebüßt. Dazu gehören die politischen Eigeninteressen der Mitgliedstaaten, Führungsprobleme, bürokratische Hürden und eine vorherrschende Kultur der Untätigkeit. Die Vereinten Nationen haben sich zu einer Organisation entwickelt, die häufig Rhetorik über konkrete Maßnahmen stellt. Dies zeigte sich insbesondere darin, dass sie sich nicht für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzte und bei der Wahl des UN-Generalsekretärs im Jahr 2021 keine demokratischen Prozesse durchführte. Für diejenigen, die den *Status quo* innerhalb der UN infrage stellen wollen, besteht der Weg in die Zukunft darin, ihr Engagement für Maßnahmen neu zu beleben und den Reformgeist, der im Laufe der Zeit verblasst ist, neu zu entfachen.

Arora Akanksha
ist Koordinatorin für Prüfungen für das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP). Im Jahr 2021 forderte sie UN-Generalsekretär António Guterres bei der Wiederwahl heraus.
FOTO: JAMES MOONEY

Seit dem Jahr 2020[8] liegt unser Forschungsschwerpunkt auf UN-Führungskräften und Personaldaten, wobei drei Datenkategorien untersucht werden: Geschlechterparität, Alter und Mobilität – allesamt von zentraler Bedeutung für das aktuelle Personalmanagement der UN und dessen Reform.[9] In der von der Dag-Hammarskjöld-Stiftung veröffentlichten statistischen Studie zu den UN-Führungskräften (im Folgenden ›die Studie‹)[10] haben wir eine gemischte Bilanz gezogen: Die Vereinten Nationen machen Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechterparität, werden jedoch nicht jünger und schaffen es nicht, für eine generationsübergreifende Personalstruktur zu sorgen. Insbesondere im UN-Sekretariat gibt es kaum Personalwechsel – geografisch, organisationsübergreifend und horizontal –, wodurch die Gefahr besteht, dass junge Talente sich nicht weiterentwickeln und am unteren Ende der Karriereleiter stagnieren.

Durch einige spürbare politische Veränderungen in den letzten zwölf Monaten wurde versucht, diese Missstände zu beheben. Nach sechs Jahren erfolgloser Anläufe einigte sich der Fünfte Ausschuss der Generalversammlung für Verwaltungs- und Haushaltsfragen auf eine Resolution zum Personalmanagement des UN-Sekretariats, die im April 2023 formell angenommen wurde.[11] Eine neue Mobilitätsstrategie für das UN-Sekretariat[12] wurde ebenfalls verabschiedet. Außerdem änderte die Internationale Kommission für den öffentlichen Dienst (International Civil Service Commission – ICSC) im Jahr 2022 die Regelungen zur Elternzeit für das gesamte UN-System – unter anderem, indem werdenden Müttern zehn weitere Wochen Urlaub zugestanden werden – und brachte die UN damit auf internationales Niveau.[13] Diese neuen Strategien werden sich bis zu einem gewissen Grad auf die künftigen Personaldaten auswirken.

Das UN-Personal

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung des UN-Personals im Jahr 2022, wobei der größte und wachsende Anteil der mehr als 200 000 Beschäftigten auf nicht fest angestellte Beschäftigte, Fremdpersonal, (Beraterinnen und Berater, Inhaber von Dienstleistungsverträgen, Freiwillige und Praktikantinnen und Praktikanten) entfällt. Dies ist keine Überraschung, denn das Fremdpersonal stellt eine wichtige Personalkategorie dar, die den Vereinten Nationen begehrte Fachkenntnisse und Qualifikationen bietet. Darüber hinaus werden die Fixkosten gesenkt, die Rekrutierung wird erleichtert und die Flexibilität des Personals wird in einem weitgehend nicht kernfinanzierten Umfeld erhöht. Gegenwärtig sind mehr