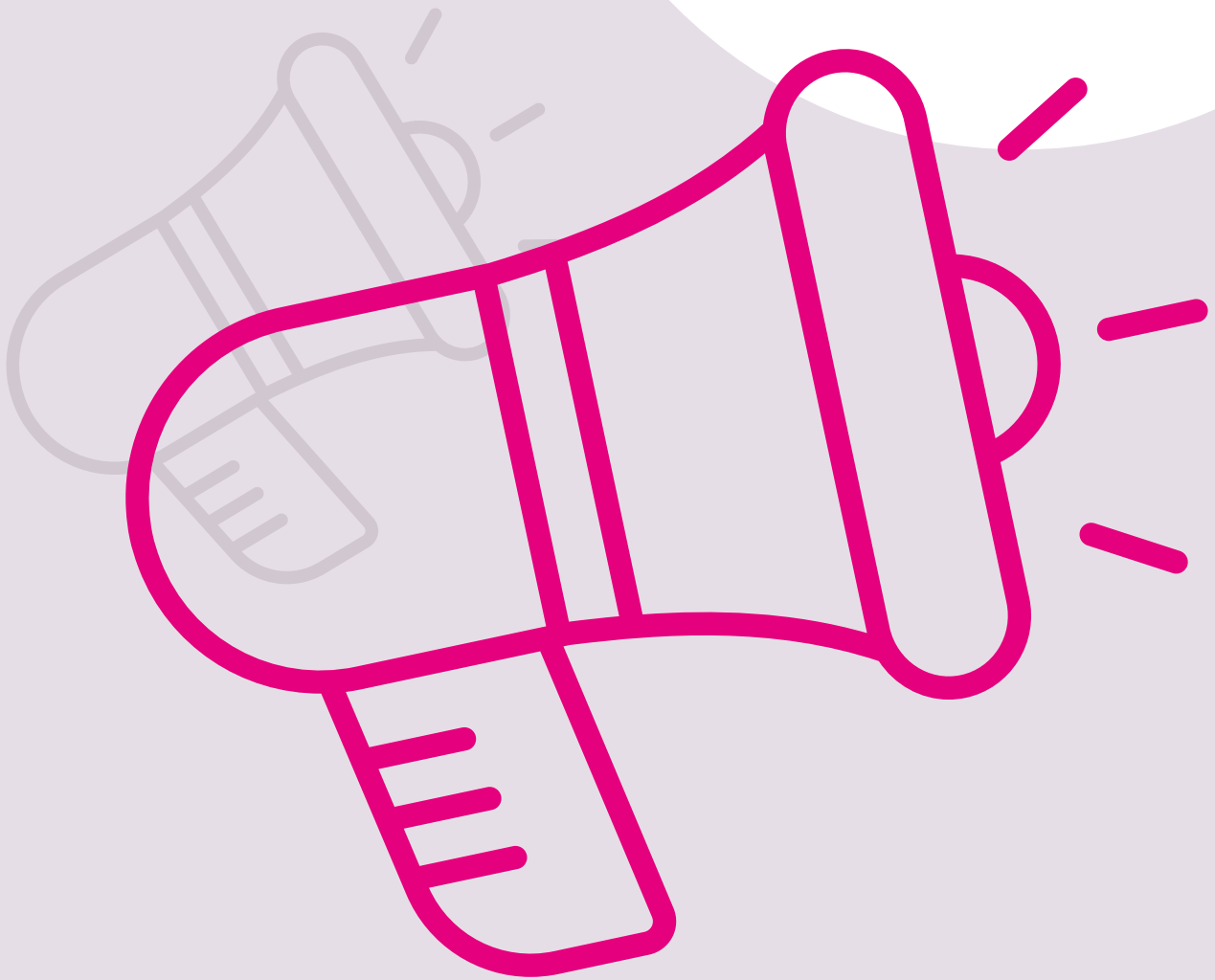


AKTIV WERDEN

② Dialogtisch(e) »(Anti-) Rassismus«

Austauschformat



ANLEITUNG

Antirassistische
Bewusstseinsbildung

 charta
der
vielfalt

Dialogtisch(e) »(Anti-)Rassismus«

Austauschformat | Dauer: 3 Stunden | Gruppengröße: 6–8 Personen pro Tisch

Ziele

- Ein Dialogtisch soll ein respektvolles und diskriminierungsfreies Zusammenarbeiten fördern und eine Kultur des Dialogs zum Thema »(Anti-)Rassismus« am Arbeitsplatz nachhaltig etablieren.
- Eine Umsetzung ist mit unterschiedlicher Zielsetzung auf drei Ebenen möglich:

Ebene 1 | Im eigenen Team/in der eigenen Abteilung

als (kontinuierliches) Austauschformat innerhalb des eigenen Teams/Abteilung zur Sensibilisierung und zum Abbau von Vorurteilen

Zielsetzung:

- persönlicher Austausch und niedrigschwelliger Startpunkt für eine Auseinandersetzung mit dem Thema
- Kennenlernen von Positionierungen innerhalb des Teams
- Stärkung des Teamgefüges

Ebene 2 | Bereichsübergreifend, z.B. im eigenen Diversity-Mitarbeitendennetzwerk

als (kontinuierliches) Austauschformat innerhalb des Netzwerks und zur Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit

Zielsetzung:

- persönlicher Austausch und niedrigschwellige Startpunkt für eine Auseinandersetzung mit dem Thema
- Kennenlernen von Positionierungen innerhalb des Netzwerks
- Identifizierung von Anknüpfungspunkten für die zukünftige Netzwerkarbeit

Ebene 3 | Unternehmensweit

als zentrale Veranstaltung an einem ausgewählten Tag mit verschiedenen Dialogtischen an unterschiedlichen Standorten und mit gemischten Gruppen zur Organisationsentwicklung

Zielsetzung:

- größtmögliche Aufmerksamkeit für das Thema
- Startpunkt für einen unternehmensinternen Veränderungsprozess; als wiederkehrendes Event: Format zur Verankerung antirassistischen Handelns und zum Aufzeigen von Fortschritten und Erfolgen
- Einholen von vielfältigen Perspektiven und Impulsen aus der Belegschaft zur Entwicklung einer nachhaltigen Unternehmensstrategie

Kurzbeschreibung

Der Dialogtisch ist ein informelles, maximal dreistündiges Veranstaltungs- bzw. Austauschformat, das es Menschen erlaubt, miteinander zum Thema »(Anti-)Rassismus« ins Gespräch zu kommen und dadurch Vorurteile abzubauen. Idealerweise treffen dabei Menschen aufeinander, die sich im Arbeitsalltag sonst nicht begegnen würden. Abgesehen von einer Einladung und etwas Verpflegung bedarf ein Dialogtisch keiner weiteren Vorbereitung. Es reicht ein Tisch mit sechs bis acht Stühlen. Es kann auch ein einfacher Stuhlkreis sein.



Triggerwarnung:

Bei diesem Format können rassistische Inhalte reproduziert werden, um sie auflösen zu können!

Ein Dialogtisch kann innerhalb der eigenen Abteilung, des eigenen Diversity-Mitarbeiterdennetzwerks (ERG) oder in Form von mehreren Dialogtischen unternehmensweit durchgeführt werden. Er kann zeitgleich oder zu verschiedenen Zeitpunkten, mit möglichst unterschiedlichen Menschen aus verschiedenen Bereichen der Organisation oder mit festen Mitgliedern eines Teams, einmalig oder regelmäßig stattfinden.

Ein Dialogtisch steht jedoch immer unter einem gleichbleibenden Motto. Dieses lautet: **»(Anti-)Rassismus bei uns – Wir gestalten mit«**

Sollte das Format regelmäßig wiederholt werden, kann es sich unter Umständen anbieten, für nachfolgende Dialogtische jeweils einen Themenfokus zu setzen. Ausgewählt werden kann zwischen den folgenden vier Schwerpunkten:

- Allyship
- Vernetzung
- Empowerment
- Diskriminierungsfreie Strukturen

Ablauf des Formats

Als gastgebende Person laden Sie zu Ihrem/Ihren Dialogtisch(en) Ihre Gäst_innen ein. An einem Tisch sollten zwischen sechs und acht Menschen inklusive der Moderation zusammenkommen. Im Idealfall sollten sich dort Menschen treffen, die sich sonst vielleicht nicht begegnen würden. So kann es bei einer unternehmensweiten Umsetzung sinnvoll sein, z. B. Beschäftigte aus verschiedenen Abteilungen an einem Dialogtisch zusammenzubringen.

Anhand von vier Leitfragen wird durch die Gesprächsrunde geleitet; diese sollte maximal drei Stunden dauern.

Die vier Leitfragen lauten:

1. Vorstellung

- Wer bin ich, was mache ich?
- Was kommt mir zu dem Motto »Wir gestalten mit« spontan in den Sinn?

2. Persönliches Erlebnis/eigene Erfahrung

- Wann/Wo/Wie habe ich selbst eine Situation erlebt, die sich mit dem Motto in Verbindung bringen lässt?

3. Wünsche

- Was wünschen ich mir in Bezug auf das Motto »Wir gestalten mit«?

4. Mein Beitrag

- Wie könnte ich selbst das Motto an meinem Arbeitsplatz mitgestalten?
- Was habe ich für Ideen?



Druckvorlage

Nutzen Sie gerne die vorbereiteten Druckvorlagen
⇒ »Leitfragen« und ⇒ »Grundsätze des Dialogs«, die Sie als Plakate für alle sichtbar auf den Tisch auslegen oder im Raum aufhängen können.



Moderation und ihre Rolle

Gut geeignet für die Moderation ist eine Person, die ein wenig Erfahrung in der Leitung von Gesprächsrunden oder Gruppen hat. Sie sollte idealerweise aus der Organisation selbst stammen. Dies können Sie selbst sein oder Sie können diese Aufgabe an eine andere Person abgeben, der Sie die Moderation zutrauen.

Als Moderation sorgen Sie für einen respektvollen Austausch, ohne anderen ihre Meinungen und Standpunkte abzusprechen. Treten Sie nicht belehrend auf. Aber bleiben Sie aufmerksam für rassistische Reproduktionen und Verletzungen von Betroffenen und greifen Sie unter Umständen ein, indem Sie Grenzen setzen.

Grundsätzlich sind für die Moderation, aber auch für alle Teilnehmenden folgende Grundsätze im Austausch miteinander wichtig; auf diese sollte zu Beginn immer hingewiesen werden:

- **Zuhören** heißt, nicht nur den anderen, sondern auch sich selbst zuzuhören. Welche Gedanken, Gefühle, Assoziationen oder Bewertungen entstehen beim Zuhören? Um das wahrnehmen zu können, muss man den anderen mit allen Sinnen zuhören.
- **Respektieren** bedeutet, die Meinungen oder Ideen der anderen als genauso legitim anzuerkennen, wie die eigenen. Denn sie beruhen auf der je eigenen Lebenserfahrung, die jemand gemacht hat. Das bedeutet aber nicht, dass man damit einverstanden sein muss! Dialog entsteht erst dann, wenn es eigene Standpunkte gibt, die erkundet werden.
- **Artikulieren/Aussprechen** heißt, die eigene Sprache zu finden und die eigene Wahrheit auszusprechen. Das bedeutet auch, von sich zu sprechen und den Mut dazu aufzubringen, das zu sagen, was einem wichtig ist, auch wenn es erstmal ins Unreine gesprochen wird. Dialog ist dann ein sicherer Raum, in dem ausprobiert werden kann, wie sich etwas anhört und beim Aussprechen anfühlt.
- **In der Schwebe halten** bedeutet, die eigene Meinung so vorzutragen, dass die anderen nachvollziehen können, wie sie zustande kam. Es bedeutet auch, so zu sprechen, dass deutlich wird, dass man nicht auf etwas Absolutem beharren wird, sondern nach einer Erweiterung des eigenen Verständnisses und deshalb nach anderen möglichen Positionen sucht.

Im Konfliktfall weisen Sie auf die Grundsätze des Dialogtisches hin. Bei mehrfacher Verletzung können Sie die Person bitten, den Dialogtisch zu verlassen. Wichtig ist, dass Sie im Anschluss das Geschehene mit allen Beteiligten aufarbeiten. Dies muss nicht sofort passieren. Gerade wenn eine Person des Tisches verwiesen wurde, empfiehlt es sich, das Gespräch zu einem späteren Zeitpunkt zu suchen.

Dokumentation und Fortsetzung

Die Erfahrungen jedes Dialogtisches sollten zusammengetragen und dokumentiert werden. Die Dokumentation kann z. B. in Form einer Mindmap geschehen, die während des Dialogtisches entsteht und von allen Teilnehmenden mitgestaltet wird, oder in Form eines stichpunktartigen Protokolls erfolgen, das im Nachgang erstellt wird.

Um die Dokumentation allen verfügbar zu machen, kann sie z. B. anonymisiert im Intranet oder auf einer internen Kommunikationsplattform wie Teams, Slack oder Yammer veröffentlicht werden.

Ein Dialogtisch sollte keine einmalige Sache sein, sondern findet idealerweise regelmäßig, mindestens einmal im Jahr und in unterschiedlichen Gruppenkonstellation statt. Auf diese Weise können Entwicklungen und Veränderungen sowie Erfolge aufgezeigt werden sowie eine kontinuierliche Selbstreflexion des eigenen (anti-)rassistischen Handelns der entsprechenden Strukturen gelingen. Zudem wird die Vernetzung und gegenseitige Impulsgebung unter den Kolleg_innen gefördert.

Impressum

Charta der Vielfalt e.V.
Geschäftsstelle
Albrechtstraße 22
10117 Berlin

Telefon: 030 288 773 99 0
info@charta-der-vielfalt.de
www.charta-der-vielfalt.de

Konzeption/Redaktion: Charta der Vielfalt e.V.
(Selma Güngör, Betina Psyk)
Konzeption/Inhalte: ARIC-NRW e.V.
Auflage: Dezember 2022

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus