

ANTI-BIAS

VORURTEILSBEWUSST LEBEN UND ARBEITEN

Ein Impuls von Jelena Iyassu und Eva Geuer

WER SIND WIR?

DIE GESCHICHTE MEINES NAMENS

ABLAUF DES WORKSHOPS

- Einstieg ins Thema
- Theoretischer Input
- Übungen zu Positionierung und Identität
- Transfer in die Arbeitswelt
- Reflexion und Abschied

WIE WOLLEN WIR MITEINANDER LERNEN?



Raum des gemeinsamen Lernens

Wiederholung und neue Denkanstöße

Eigenverantwortung für Sprache einüben

Fragen und Unsicherheiten zum Ausdruck bringen

Es sind nur 3 Stunden

Widerstand erkennen und Umgang damit lernen

Eingeladen sind verschiedene Perspektiven

Rückzugsmöglichkeiten sind immer gegeben

Vermieden werden Beleidigungen und Diskriminierung

STANDPUNKT UND BEWEGUNG



EINFÜHRUNG ANTI-BIAS ANSATZ *FUMA*

<https://www.youtube.com/watch?v=t3Bvd8lOlh4>

4 ZIELE DES ANTI-BIAS ANSATZES

1. Herkunft und Identität → Ich und Gruppen
2. Vorurteilsbildung und Diskriminierung → Umgang mit Vielfalt
3. Macht, Verantwortung, Privilegien und Intersektionalität → Kritisches Nachdenken
4. Haltung entwickeln → Handlungsfähigkeit fördern

Anti-Bias Ansatz

Erkennen – Benennen – Verändern

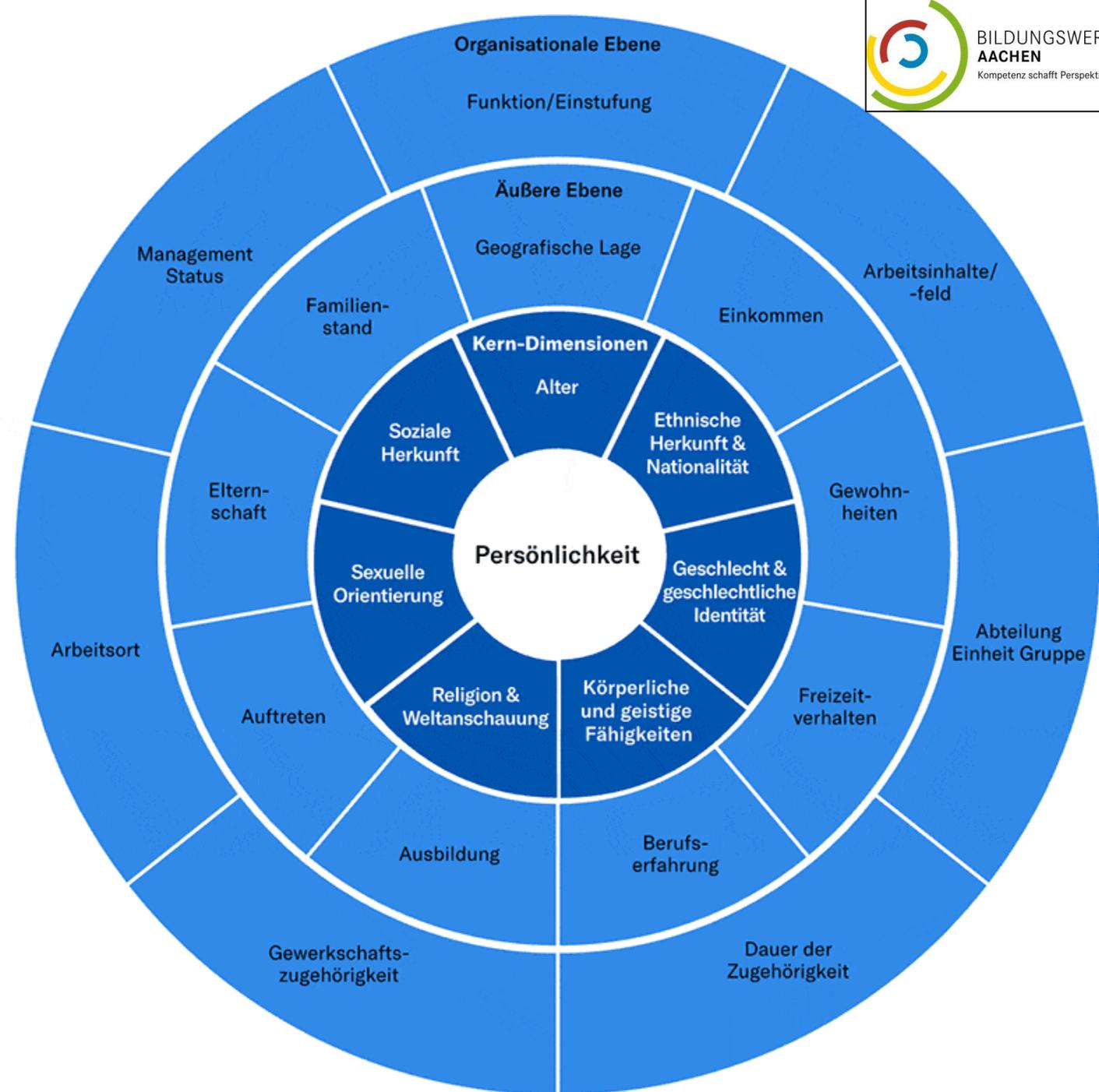
- Alle haben Vorurteile erlernt und können die verlernen
- Alle Menschen haben Diskriminierungserfahrungen
- Diskriminierung wird kognitiv und emotional begreifbar
- Proaktiver Ansatz – persönlich und politisch
- Alle können und müssen etwas tun, um die Schieflagen ins Gleichgewicht zu bringen – Verschiedenes

WAS BEDEUTET DIVERSITY?

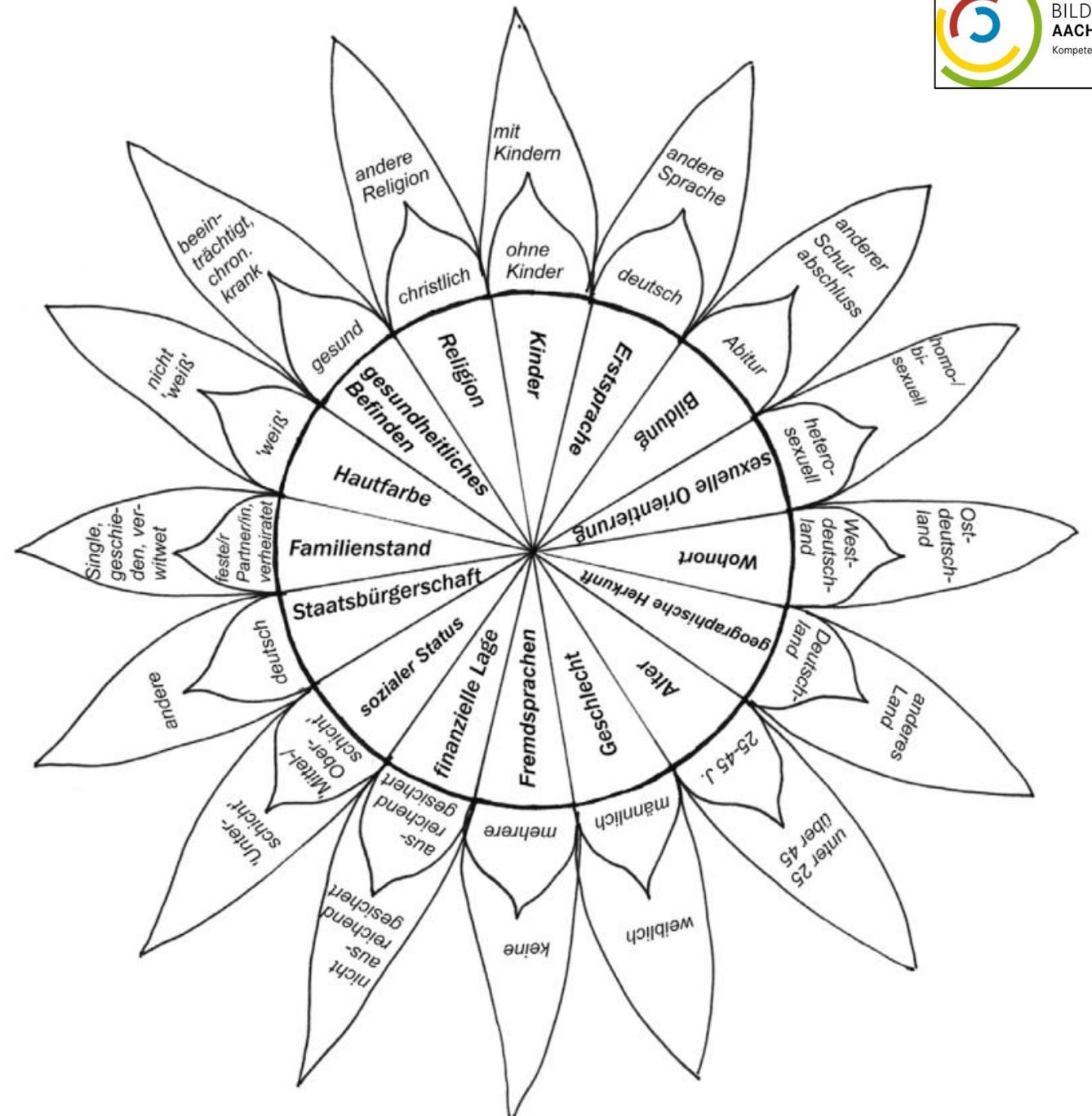
Diversity wird mit dem Begriff der "Vielfalt" übersetzt, dahinter steckt jedoch mehr:

- wertschätzender, bewusster und respektvoller Umgang mit Verschiedenheit und Individualität
- orientiert sich nicht an Defiziten oder versucht Lösungen für vermeintliche Probleme aufzuzeigen
- zielt auf mehr Chancengerechtigkeit für alle Menschen ab

DIMENSIONEN DER VIELFALT



POWER FLOWER



Gesellschaftliche Diskriminierungsformen

Checkliste:

- Gibt es eine Historie?
- Gibt es eine gesellschaftliche Narrative / Ideologie?
- Ist diese Form der Diskriminierung verinnerlicht / sozialisiert?
- Wirkt die Diskriminierung strukturell und institutionell auf einer Machtachse?

WER BIST DU?



WIE GEHEN MENSCHEN INSTINKTIV MIT VIELFALT UM?

Kategorisierung: Menschen teilen sich selbst und andere in Gruppen ein. Ein entscheidendes Kriterium ist dabei die Ähnlichkeit zum „Prototyp“ der Gruppe.

Stereotypisierung: Das Wissen über eine Gruppe wird abgerufen. Einem Gruppenmitglied werden die stereotypen Eigenschaften zugeschrieben.

Vorurteil: Eine (emotionale) Bewertung von Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit und dem Abrufen von Stereotypen.

Diskriminierung: Ungleichbehandlung gegenüber Personen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit, die von den benachteiligten Gruppen und anderen als ungerecht empfunden wird.

EINE WECHSELWIRKUNG

VERINNERLICHTE UNTERDRÜCKUNG

- Negative Botschaften über eigene Gruppe
- Durch direkte Diskriminierungserfahrungen und indirekte Botschaften mit gesellschaftlich vorherrschenden Bildern und Normalitätsvorstellungen
- Diese Einstellungen werden von der Gruppe übernommen

VERINNERLICHTE DOMINANZ

- Positive Botschaften über die eigene Gruppe
- Durch direkte Erfahrungen gesellschaftlicher Privilegierung und indirekte Botschaften mit gesellschaftlich vorherrschenden Bildern und Normalitätsvorstellungen
- Diese Einstellungen werden von der Gruppe übernommen

FUNKTIONEN, GRENZEN UND GEFAHREN VON VORURTEILEN

- Verminderung von **Unsicherheit/Ungewissheit**
- **Klare Zugehörigkeiten konstruieren bzw. etablieren**
- **Positives Selbstbild erschaffen und aufrechterhalten**
- **Macht-/Herrschaftsverhältnisse legitimieren**

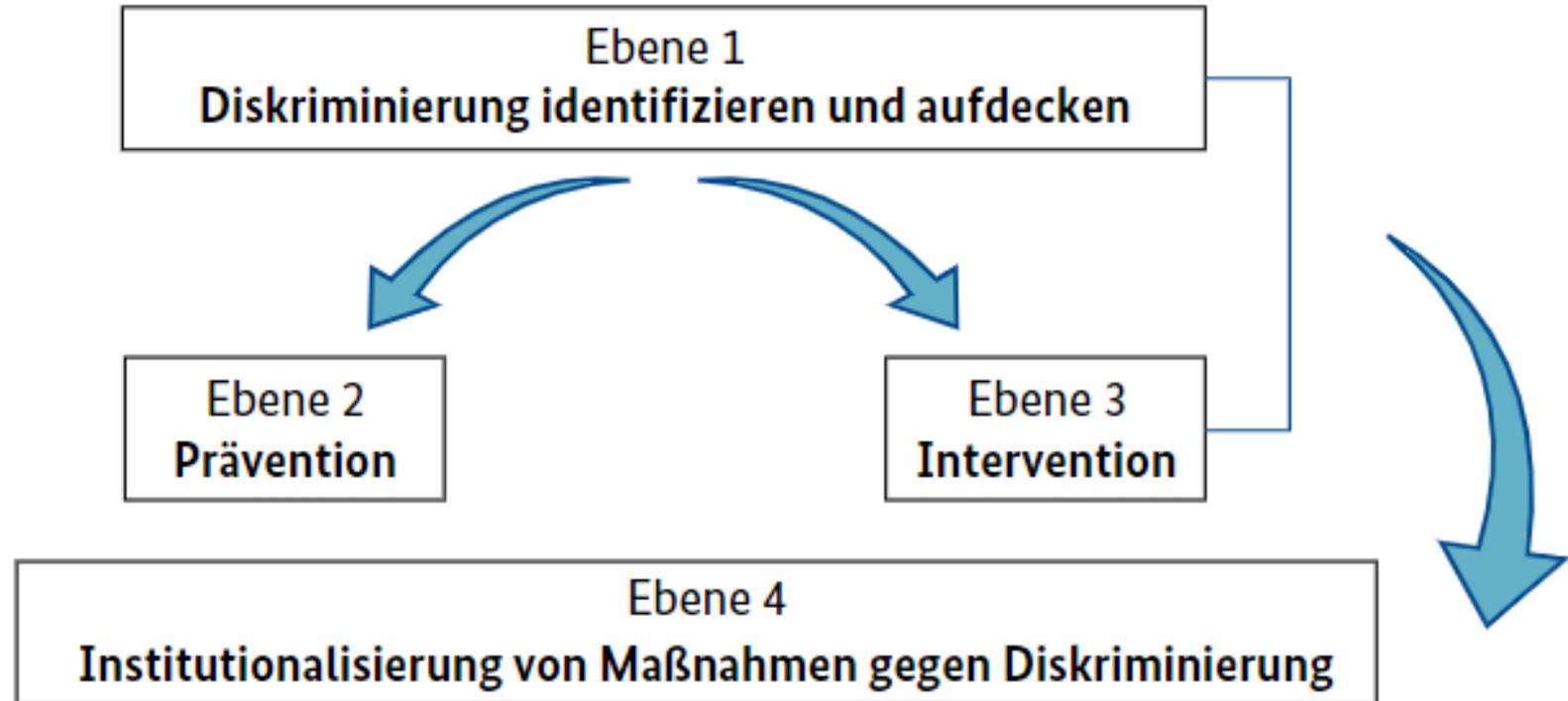
BIASES HINTERFRAGEN UND ÜBERWINDEN LERNEN

1. **Akzeptiere**, dass du Biases hast.
2. **Identifiziere** Situationen, in denen Entscheidungs- und Beurteilungsfehler wahrscheinlich sind.
3. **Analysiere**, wie du Situationen wahrnimmst – mit der 3-Phasen-Regel.
 - Beobachtung - Interpretation - Bewertung
4. **Quelle bestimmen** und reflektieren.
5. **Reduziere** deine Biases und achte auf Rückfälle.

DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE INSTITUTIONSENTWICKLUNG

Grundsätze und Qualitätskriterien

Handlungsebenen



Diskriminierung identifizieren und aufdecken

- ✓ Austausch fördern und Befragungen durchführen
- ✓ Untersuchung von Materialien und Inhalten, Regeln und Routinen

Prävention von Diskriminierung

- ✓ Fortbildungen anbieten und Beratungsangebote schaffen
- ✓ Bereitstellung von Material und gemeinsame Überarbeitung von Leitbild

Intervention bei Diskriminierung

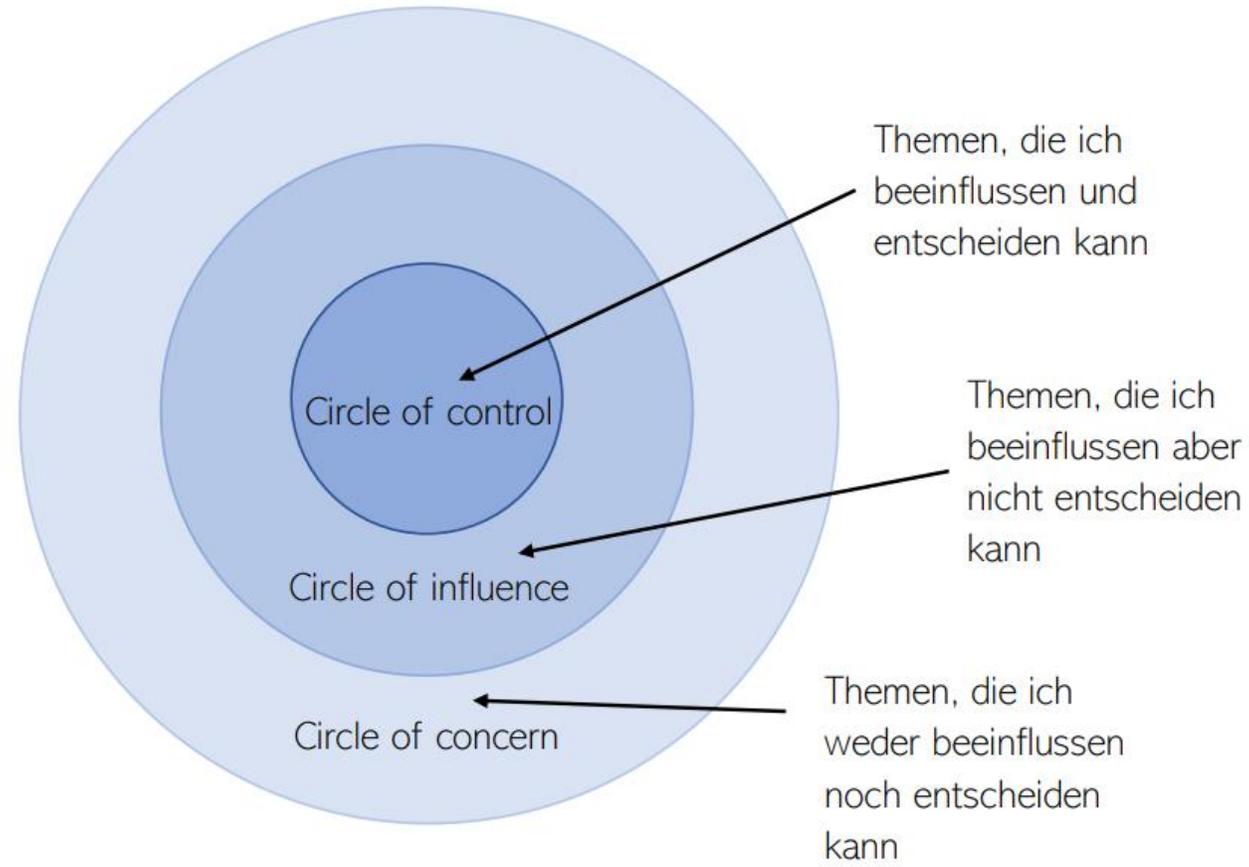
- ✓ Ansprechpersonen benennen und Regeln im Umgang mit diskriminierendem Verhalten
- ✓ Entwicklung von Beschwerdeverfahren und Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten

Institutionalisierung von Maßnahmen gegen Diskriminierung

- ✓ Leitlinien für diskriminierungskritische Methoden und Materialien und Vielfalt als Querschnittsthema
- ✓ Selbstverpflichtung und Antidiskriminierungsbeauftragte*^r und Gremien

CIRCLE OF INFLUENCE

Circle of Influence – Stephen Covey



UND JETZT?

SELBSTCHECK!

1. Wie sieht unsere **Vision** von einer diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Institution aus?
2. Auf welche **Ressourcen** bauen wir auf, was klappt schon super?
3. Was sind unsere konkreten **nächsten Schritte**?
4. Welche Ebenen sind hierfür notwendig? (Individuell, Team, Leitung, Zielgruppe)

UNSER “ANTI-BIAS AKTIONSPLAN“



kleine ansätze wagen befreiung
neues beratungsmaterial mutig sein und ansprechen
kollegen und familie spre ag div und antidiskrimini
befragung befragung sus
kontakt zu chantal vernetzen meine gefühle äußern
reflektieren leitbild überprüfen fuma nachlesen
weiterbildung fortsetzungsweiterbildung
ins gespräch gehen weiter einlesen austausch mit netzwerk
projektarbeit anti-bias bekannt machen
toleranz netzwerken das problem weiterleiten sensibilisieren
befragung kollegium andere perspektive
selbstreflexion netzwerk anschließen
ppt nochmal anschauen
bewusstsein schaffen

DAS EXPERIMENT - VIDEO

<https://www.youtube.com/watch?v=TX94T3T6o3w>

**VIELEN DANK FÜRS
MIT- UND WEITERDENKEN!**

MATERIALSAMMLUNG



BÜCHER



STIFTE, PUPPEN, MAGAZINE



HIER BIST DU RICHTIG, WIE DU BIST!

Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur
Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugendarbeit,
Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung

https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Buch_Ant-Bias_komplett_Endfassung.pdf

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

Diskriminierung in Schule erkennen und vermeiden
Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=4

SUPERDIVERSE KINDHEITEN

Gesellschaftliche Analyse von Alandin El Mafaalani

https://www.google.com/search?q=superdiversit%C3%A4t+aladin+el+mafaalani&rlz=1C1ONGR_deDE929DE929&oq=superdivers&aqs=chrome.2.69i57j0i5l2l2j0i10i5l2j0i5l2l3j0i30l3.6295j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:d753f1bf,vid:ogSk4H82SEs,st:0

UNCONSCIOUS BIAS



Quelle: <https://www.anti-bias.eu/wissen/entstehung-von-bias/denkfehler-wie-unconscious-bias-entstehen/>

DER IMPLICIT ASSOCIATION TEST (IAT)

Lerne mehr über deine eigenen unbewussten
Vorlieben und Überzeugungen.

<https://www.projectimplicit.net/>

SONSTIGES

Datteltäter (Satire gegen Vorurteile):

<https://www.youtube.com/c/dattelt%C3%A4ter>

Bücher und Spielzeug:

[Tebalou - Mehr Vielfalt im Spielzimmer](#)

[Zuckersüß Verlag – Ganz besondere Kinderbücher](#)

[Familiarfaces Verlag](#)