



INCLUSIVE
ORGANISATIONS



Modul "Intersektionalität - Warum gibt es Marginalisierung?"



Funded by
the European Union





Modul „Intersektionalität - Warum gibt es Marginalisierung?“

ZWECK

Einführung einer intersektionalen Perspektive für die Arbeit der Organisation.

ZIELE

- Die Teilnehmenden lernen das Konzept der Intersektionalität und warum es für ihre alltägliche Arbeit relevant ist.
- Die Teilnehmenden erforschen, verstehen und lernen aus Fallbeispielen der Anwendung eines intersektionalen Ansatzes.
- Die Teilnehmenden recherchieren und/oder übernehmen inklusivere und intersektionalere Ansätze innerhalb ihrer Arbeitsstrategien und -methoden.

DAUER

4 Stunden und 10 Minuten

RAUMANFORDERUNGEN

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen. Der Raum sollte auch eine kleine Gruppenarbeit ermöglichen.

ZIELGRUPPE

Alle Mitarbeitende der Organisation, Ehrenamtliche, unabhängig von ihrer Position in der Organisation.

ABLAUF

Wichtig: einige Aktivitäten erfordern eine Vorbereitung und Anpassung von den Trainer:innen basierend auf den spezifischen Bedürfnissen der Gruppe, wir haben sie mit diesem Symbol markiert: *

1. Einleitung (15min)

Vorstellung der Trainer:innen und kurze Präsentation des Projekts „Inclusive Organisations“ (5 Min).





Vorstellung der Gruppe (falls nötig) - Runde der Namen und Pronomen (5 Min).

Ice-Breaker//Energizer - Stellt sicher, dass alle teilnehmen können (auf unterschiedliche Fähigkeiten und Hintergründe achten) (5 Min).

- a. Beispiel 1: Die Teilnehmenden werden gebeten, Paare zu bilden und sich gegenseitig in die Augen zu schauen, dann beginnen sie abwechselnd von 1 bis 3 zu zählen. Nach ein oder zwei Runden des Zählens sagen sie FUFUFUFU statt 1, dann 2, 3... Danach wird etwas anderes gesagt oder getan.
- b. Beispiel 2 (für kleine Gruppen): „In und aus dem Schrank“ - Zieh eine Linie auf den Boden und sag den Teilnehmenden, dass eine Seite die Phase „im Schrank“ ist und die andere die Phase „außerhalb des Schranks“. Alle müssen beide Phasen durchlaufen und teilen mit der Gruppe etwas über sich, das den gesellschaftlichen Erwartungen entspricht (z. B. „Mein Name ist ---- und ich habe einen Vollzeitjob“ oder „Ich gehe in meiner Freizeit ins Fitnessstudio“) und auf der anderen Seite können sie etwas teilen, das außerhalb ihrer erwarteten gesellschaftlichen Rolle liegt oder etwas Überraschendes (z. B. „Ich mag keine Taylor Swift Musik“ oder „Ich mag Pizza mit Ananas“).

2. Vorstellung der Agenda und der Ziele des Tages (10min)

Vorstellung der Agenda und der Ziele des Workshops durch die Trainer:innen (auf buntem Papier geschrieben) - geben Sie den Teilnehmenden Zeit, Fragen zu stellen, falls sie etwas nicht verstanden haben. Wenn alle Fragen über das Wort „Intersektionalität“ gestellt werden, erklär, dass diese Frage während der Sitzung beantwortet wird, aber sie diese später gerne erneut stellen können, falls sie sich unsicher fühlen.

3. Intersektionalität erkunden (60min)

ICH GEHE, DU SITZT (Aktivität zu Machtverhältnissen)

Bitte die Teilnehmenden, sich auf die Stühle zu setzen (wenn im Raum genug Vertrauen herrscht und es machbar ist, kannst du auch bitten, sich auf den Boden zu setzen) und erkläre, dass sie ihre Augen schließen müssen und sie ihre Augen erst öffnen und aufstehen oder tun können, was immer sie wollen, sobald ihre Schulter berührt wird.

Wichtig: Sobald das Spiel startet, darf niemand sprechen.

Das Spiel beginnt (man kann leise Musik im Hintergrund spielen). Berühre eine oder zwei Personen und warte einige Minuten, bevor du eine andere Person berührst. Die Teilnehmenden werden ihre Augen öffnen und vielleicht Fragen haben, aber beantworte keine Fragen. Lass sie tun, was sie wollen. Lass einige Leute bis zum Ende des Spiels





sitzen (spiel mit der Frustration, aber nicht übertreiben. Achte auf das Wohlbefinden der Gruppe).

In einigen Fällen wählen die berührten Personen, die Schultern der Sitzenden zu berühren, um sie zu befreien, und dies kann auch als kraftvoller Moment in der Nachbesprechung genutzt werden. (max.15 Minuten).

Sobald du das Gefühl hast, dass genug Zeit vergangen ist, stoppe das Spiel und lade die Teilnehmenden ein, wieder in den Kreis zu kommen, wo sie gemeinsam über die Konzepte von Macht, Privilegien und Unterdrückung reflektieren werden.

Beispiele für Leitfragen für die Nachbesprechung - Sie müssen nicht alle Fragen stellen (ca 30 Min):

- Wie fühlst du dich?
- Wie hast du dich während der Übung als Person gefühlt, die gesessen hat?
- Was ist mit den Menschen, die aufgestanden sind?
- Was hast du gefühlt, als du die Berührung an deiner Schulter gespürt hast?
- In welcher Situation hast du dich schwach gefühlt? In welcher Situation hast du dich mächtig gefühlt?
- Warum mögen wir Macht?
- Was sind die Gründe, warum die Menschen in untergeordneten Positionen dort sind? Und warum sind die Menschen in Machtpositionen dort?
- Wie hängt Macht mit Systemen der Unterdrückung zusammen?
- Wie können wir einen Raum schaffen, in dem Machtverhältnisse nicht existieren oder uns nicht negativ beeinflussen?

Am Ende gibt die Trainer:in eine kurze Einführung in das Konzept der Intersektionalität und die Verbindung zwischen Machtverhältnissen und Marginalisierung als Fazit dieses ersten Teils, zeigt eine Version des Wheel of Power and Privilege (Anhang 1) und gibt den Teilnehmenden Zeit für Fragen (etwa 15 Minuten). Beispiel einer Präsentation ist in Anhang 2, zusammen mit weiteren Anhängen.

4. Intersektionalität in eurer alltäglichen Arbeit* (35min)

Die Teilnehmenden diskutieren in kleinen Gruppen über den Zusammenhang zwischen Intersektionalität und der Arbeit in ihrer Organisation. (Gruppen von maximal 3 Personen - 15 Minuten). Die Trainer:in gibt ihnen Aussagen und ermutigt sie, über die Bedeutung der Sätze zu diskutieren und sie mit ihren Erfahrungen zu verbinden. Es ist auch möglich,





Leitfragen für die Diskussion zu verteilen, insbesondere für Gruppen, in denen du das Gefühl hast, dass die Teilnehmenden sich verlieren oder in negative Schleifen geraten könnten, was ein konstruktives Umfeld erschwert.

Beispielhafte Aussagen (wähle die aus, die für dein Publikum am relevantesten sind oder erstelle neue):

- Wenn eine Organisation „für alle offen“ ist, bedeutet das normalerweise, dass sie hauptsächlich für weiße, mittelständische Menschen eines bestimmten Alters offen ist.
- Networking ist immer der Schlüssel, wenn es darum geht, inklusivere Praktiken umzusetzen.
- Es ist unmöglich, die Bedürfnisse aller zu erfüllen.
- (Jugend-)Arbeiter:innen und Mitarbeitende müssen einbezogen werden, um Systeme der Unterdrückung abzubauen.
- Es ist unmöglich, eine Person aus einer marginalisierten Gruppe vollständig zu verstehen, wenn man nicht Teil dieser Gruppe ist.
- Wenn wir all unsere Ressourcen in die Inklusion investieren, werden wir nicht das Maß an Qualität erreichen, das wir in unserer Arbeit anstreben.

15min Mögliche Leitfragen:

- Ist dieser Satz wahr oder falsch ist?
- Wie ist diese Aussage in meinem Arbeitskontext relevant?
- Kann ich ein gut funktionierendes Beispiel im Zusammenhang mit dieser Aussage nennen? (aus meiner eigenen Organisation oder anderen)
- Kann das verhindert werden? (Gilt nur für einige der Sätze)
- Wie kann ich meine Mitarbeitenden/Kolleg:innen dafür sensibilisieren?
- -> ...

Nachbesprechung im Plenum, Schlussfolgerungen zum Einfluss mehrerer Ebenen der Unterdrückung auf die effektive Teilhabe von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen. 20 Minuten

5. Pause (15min)

6. Mit und von anderen lernen (1h30min)

Als ersten Teil für diese Aktivität wähle eine der folgenden Optionen:



- 
- OPTION A - Vortrag eines Vertretenden einer Organisation, die einen ähnlichen Prozess durchlaufen hat (idealerweise können Sie jemanden aus Ihrem Netzwerk wählen und einladen oder Sie können Ihre eigene Erfahrung teilen, wenn diese für Ihre Gruppe relevant ist) oder ein:e Expert:in (30 Minuten Vortrag) + 15 Minuten Q&A-Session. Wähl den Vortragenden sorgfältig aus und gib Informationen über das Publikum, dem sie begegnen werden, damit sich die vortragende Person gut vorbereiten kann.
 - OPTION B - Sie stellen Fallstudien zur Verfügung, die in einem World-Café-Setting gelesen/gesehen/gehört werden. Sie stellen Materialien (Papier, Videos oder Audio) mit einem Beispiel für eine erfolgreiche oder weniger effektive Maßnahme auf einem Tisch zur Verfügung und bitten die Teilnehmenden, die Fälle nacheinander zu bearbeiten - 30 Minuten + 15 Minuten Nachbesprechung. Wähle Fälle aus, die für die Teilnehmenden wertvoll sind. Beispiele sind im Abschnitt „Benötigte Materialien“.

Anschließend geht es weiter mit der „Schneeball-Effekt“-Aktivität: Die Teilnehmenden reflektieren zunächst individuell, dann in Paaren und danach in Gruppen von vier Personen über einen Schritt, den sie unternehmen könnten, um eine intersektionale Perspektive in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Der Prozess geht weiter, bis wir die Plenumsrunde erreichen. Am Ende priorisieren wir zwei Schritte und sprechen dann im Plenum über die Relevanz der Einführung transversaler Ansätze und sammeln alle Ideen, die aufgekommen sind. (45 Min)

7. Evaluation und reflexion (25min)

Die Trainer:in gibt eine kurze Zusammenfassung dessen, was während der Sitzung passiert ist, und bedankt sich bei allen für ihre Teilnahme, wobei der Fokus auf den Momenten liegt, in denen die Teilnehmenden interessante Reflexionen erreicht oder miteinander geteilt haben.

Anschließend reflektieren die Teilnehmenden in einem Kreis 5 Minuten lang über ihre Aha-Momente (falls vorhanden) und nennen eine Sache, die sie gelernt haben, die sie mit der Gruppe teilen möchten.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Projektor
- Flipcharts
- Stifte



- 
- Marker
 - Haftnotizen
 - Falls Sie mit Fallstudien arbeiten: Handouts davon
 - Anhang 1 – Wheel of Privilege <https://kb.wisc.edu/instructional-resources/page.php?id=119380>
 - Anhang 2 - Ein Beispiel der Präsentation „Why is marginalization a thing“ https://www.canva.com/design/DAGLOJ22IH4/cC8rpLB-emsdCpvmeWBUog/edit?utm_content=DAGLOJ22IH4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton
 - Materialien für Aktivität 6 Option B: Fallbeispiele:
 - List of companies that implemented successful DEI practices (2024) <https://www.aihr.com/blog/dei-initiatives/>
 - Fostering Diversity and Inclusion Can Be Good for Business - article by Kimberly Eddleston https://familybusiness.org/content/fostering-diversity-and-inclusion-can-be-good-for-business?gad_source=5&gclid=EAlaIQobChMIxpO_jLuuhwMVWaBoCR1hWAT4EAAYAiAAEgLvJfD_BwE
 - DEI Best Practices (2023) <https://engagedly.com/blog/dei-best-practices/>

TIPPS FÜR TRAINER:INNEN

Achte darauf, genügend Zeit für diese Übung einzuplanen und alle Ideen zu sammeln, die aufkommen, auch wenn die Methode die Gruppe dazu bringt, zwei aus der ganzen Menge an Ideen zu priorisieren. Dies ist der Moment, in dem die Dinge konkreter werden in Bezug auf die Arbeit der Organisation und die Ideen sind das Ergebnis, das die Teilnehmenden aus dem Workshop mitnehmen und in die Praxis umsetzen oder weiterentwickeln können.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- VeneKlasen, L., Miller, V., (2002) Power and empowerment. PLA Notes, 43: 39-41 <https://www.iied.org/sites/default/files/pdfs/migrate/G01985.pdf>
- Educación (6 de septiembre de 2024) El concepto “poder” y la interseccionalidad. Retrieved from <https://institutoeducacion.org/el-concepto-poder-y-la-interseccionalidad/> (in Spanish Language)
- Emmaline Soken-Huberty, Intersectionality 101: Definition, Facts and Examples





<https://www.humanrightscareers.com/issues/intersectionality-101-definition-facts-and-examples/>

- Jane Coaston, The intersectionality Wars
<https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-conservatism-law-race-gender-discrimination>
- Podcast “Intersectionality Matters!” - African American Policy Forum -
<https://www.aapf.org/intersectionality-matters>

