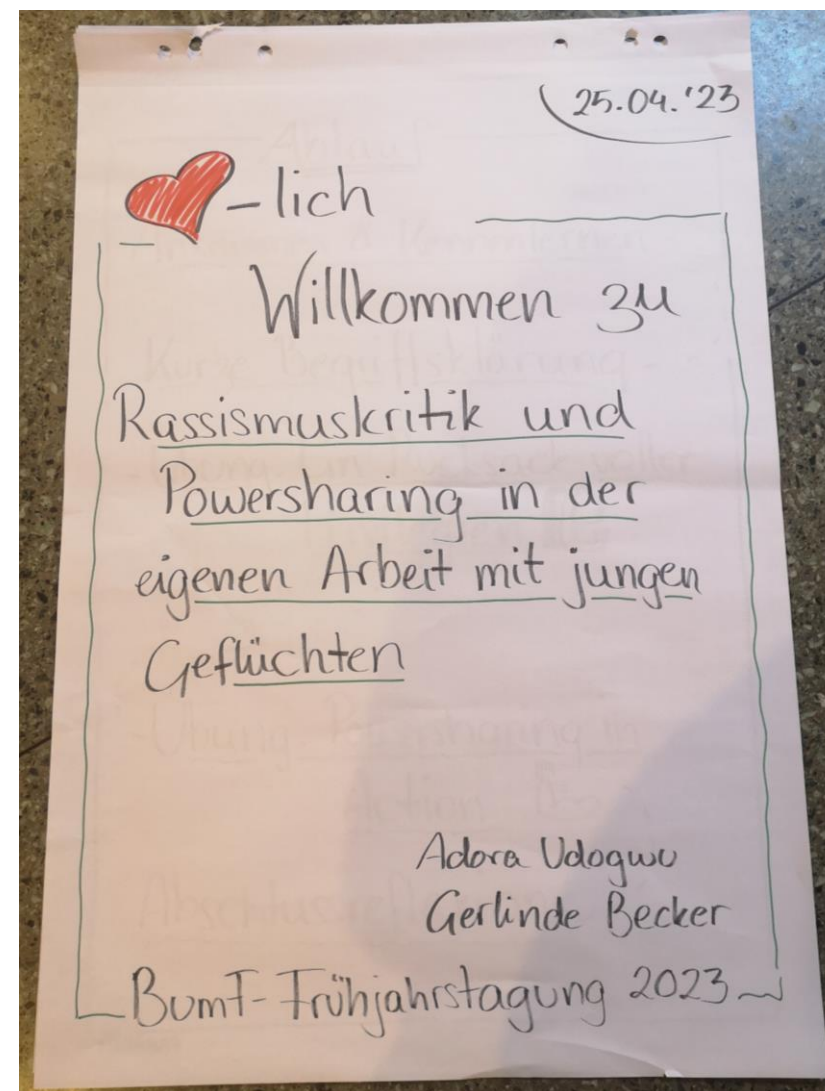




Rassismuskritik und Powersharing

in der eigenen Arbeit mit jungen
geflüchteten Menschen



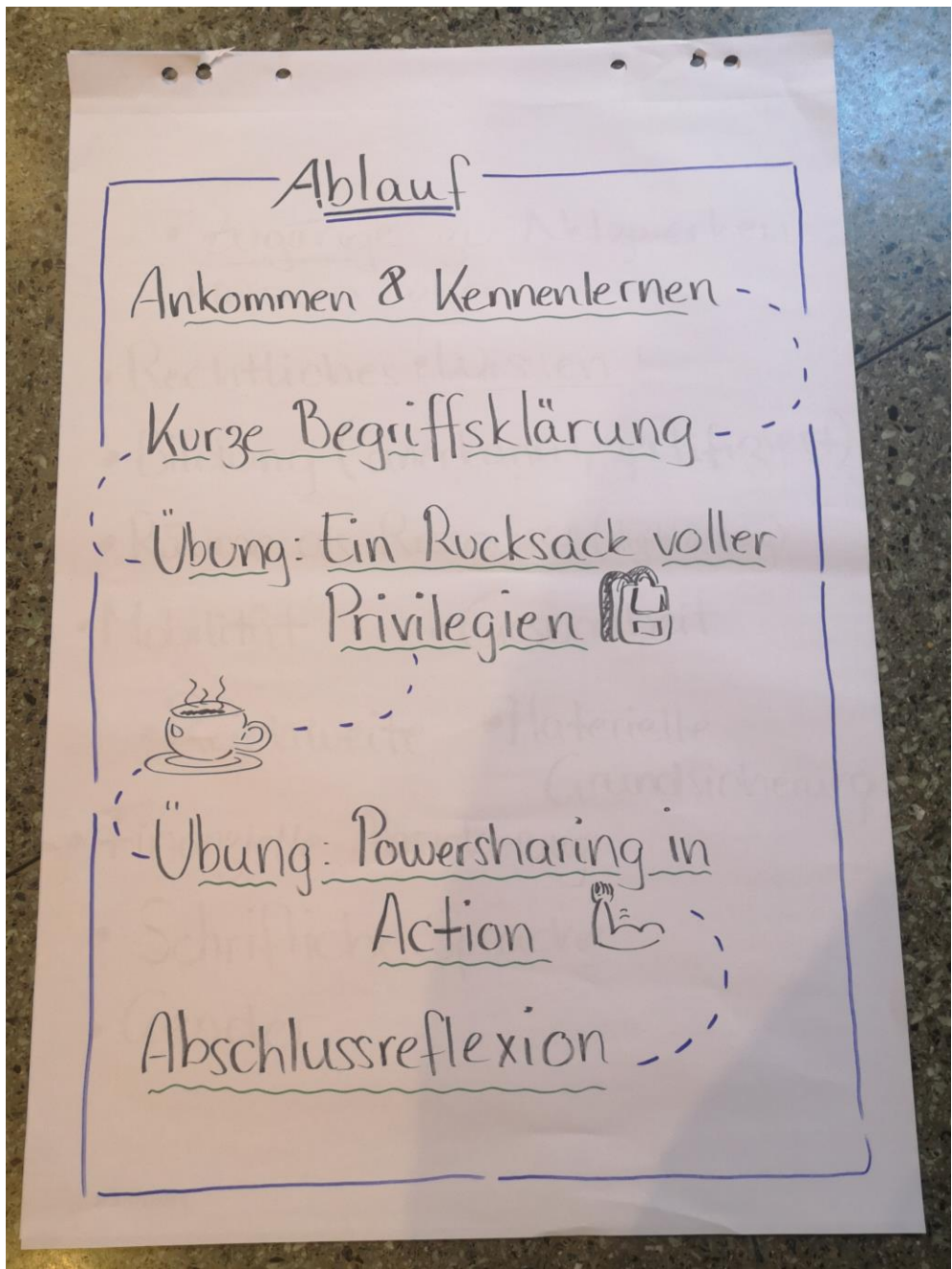


*„Your privilege is not a reason für
guilt, it is part of your power, to
be used in support of those
things you say you believe“*

Audre Lorde (2009): „I Am your sister: Collected and Unpublished Writings of Audre Lorde.“, 213-218




Ablauf




Ablauf

Ankommen & Kennenlernen

Kurze Begriffsklärung

Übung: Ein Rucksack voller Privilegien 



Übung: Powersharing in Action 

Abschlussreflexion



BumF

Bundesfachverband
unbegleitete
minderjährige
Flüchtlinge

Kurze Begriffsklärung

- Rassismus
- Mehrheitsgesellschaft & Dominanzkultur
- Rassismuskritik
- Empowerment
- Powersharing

Dominantes Alltagsverständnis





Rassismus...?

Historisch gewachsenes System

Konstruktion von „Menschenrassen“ (heute: „Kulturen“) als Legitimation von Kolonialismus

Naturalisierung

sozialer und kultureller Differenzen als Unveränderlich und vererbbar

Homogenisierung und Polarisierung

Zuweisung von Menschen in Gruppen aufgrund bestimmter Eigenschaften und Gegenüberstellung dieser Gruppen als Grundsätzlich verschieden und unvereinbar.

Hierarchisierung

Unterteilung in „höher-“ und „minderwertige“ Gruppen, wobei weiß = universelle, neutrale Norm.

Mehrheitsgesellschaft und Dominanzkultur

„Dominanzkultur/ -gesellschaft“

Beschreibt eine hierarchisierende gesellschaftliche Ordnung, bzw. wie „unsere ganze Lebensweise, unsere Selbstinterpretationen sowie Bilder, die wir vom Anderen entwerfen, in Kategorien der Über- und Unterordnung gefasst sind.“ (Rommelspacher 2009)

bestimmt, **was im alltäglichen Zusammenleben einer Gesellschaft als Norm bzw. Standard gilt** – und Was (bzw. Wer) nicht.

- > Sprache, Werte, Gesetze...
- > Weißsein ist grundlegender Bestandteil der Zugehörigkeit zur Dominanzkultur
- > Weißes Erleben = Standard; universelle, neutrale Norm

Generiert **Ausschlussmechanismen**: Wer Norm nicht entspricht, wird als „andersartig“ und „verkehrt“ empfunden

-> Bsp. Integrationsparadigma

Gleichzeitig: bleibt meist unerkant/ unsichtbar für diejenigen, die der Norm entsprechen

Ungleichheiten für „Zugehörige“ oft unerkant/ unsichtbar -> **Privileg!**

Privilegien bleiben unerkant, da sie als selbstverständlich wahrgenommen werden





Rassismus...?

Fachliches Verständnis



Rassismuskritik

Rassismus als gesellschaftliche Normalität

- Es gibt keinen Ort „außerhalb von Rassismus“.
- Alle Menschen werden rassistisch positioniert.
- Jedes Handeln findet innerhalb rassistischer Verhältnisse statt.



**Kritische Reflexion der eigenen Positionierung
und Eingebundenheit in rassistische Strukturen.**



**Machtungleichheiten ausgleichen durch die
Umverteilung von Ressourcen und Zugängen.**



Empowerment & Powersharing



Machtungleichheiten ausgleichen durch die Umverteilung von Ressourcen und Zugängen.

Empowerment

- aus der deprivilegierten Position heraus

Powersharing

- aus der privilegierten Position heraus



Empowerment

→ Prozess, in dem sich Individuen und minorisierte Gruppen - ausgehend von einer Auseinandersetzung mit eigenen bzw. kollektiven Rassismuserfahrungen - selbst ermächtigen und gemeinsam politisch organisieren, um gesellschaftliche Machtverhältnisse zu verändern.

- ... ist ein Prozess.
- ... ist reflexiv.
- ... hat eine individuelle, aber vor allem auch eine kollektive Ebene.
- ... hat eine politische Dimension.



Powersharing

→ **Eigene Zugänge und Privilegien** dafür einsetzen bzw. Macht abgeben, um Machtverhältnisse zu verändern.

- eigene Zugänge, Privilegien und Ressourcen (z.B. Zeit, Raum, Geld, Öffentlichkeit) für die Unterstützung und das Empowerment von minorisierten Gruppen zur Verfügung stellen.
- Fokusverschiebung und Ausgangspunkt: eigene Privilegien
- Reflexion der eigenen Positioniertheit durch Rassismus: *Wie schlägt sich meine eigene Positioniertheit in Privilegien und Handlungsmöglichkeiten nieder? Welche Verantwortung ergibt sich daraus?*



Ebenen von Powersharing

- **Individuelles Powersharing**

→ Wenn privilegierte (zivile) Einzelpersonen dazu beitragen, Machtungleichheiten zugunsten von deprivilegierten Gruppen zu überwinden.

- **Kollektives Powersharing**

→ Wenn privilegierte Gruppen ...

- **Institutionelles Powersharing**

→ Wenn Akteur*innen innerhalb einer privilegierten Institution ...

- **Strukturelles Powersharing**

→ Wenn Privilegierte (individuell oder kollektiv) über politische Artikulation in zivilgesellschaftlichen und staatlichen Strukturen ...



Übung: Ein Rucksack voller Privilegien

→ Selbstreflexion der eigenen Privilegien anhand der folgenden Aussagen



BumF

Bundesfachverband
unbegleitete
minderjährige
Flüchtlinge



Aussagen

1. Anerkennung als Fachexpert*in (individuell):

Interne und externe Akteur*innen in meinem Arbeitsumfeld schätzen mein Wissen. Sie fragen mich um Rat und nehmen mich als Fachexpert*in ernst.

2. Objektive Neutralität und Glaubwürdigkeit

Wenn ich Rassismus thematisiere, wird mir nicht unterstellt befangen, sensibel, emotional und aggressiv zu sein. Mein Wissen und meine Meinung zu Rassismus werden als neutral und objektiv gewertet. Meine Glaubwürdigkeit wird nicht in Frage gestellt.

3. Anerkennung als “Fachorganisation”

Die Organisation, die ich vertrete, wird als fachlich kompetent angesehen. Ihre Expertise wird von zivilgesellschaftlichen und staatlichen Akteur*innen angefragt.

4. Zugehörigkeit:

Wenn ich mit einer Gruppe von Fachkräften treffe, werde ich als selbstverständlicher Teil dieser angesehen.



Aussagen

5. Keine Sprachbarrieren

Ich kann mich sprachlich einwandfrei verständigen und verständlich machen.

6. Zugang zu finanziellen Mitteln:

Wenn die Organisation, für die ich arbeite, Förderanträge stellt, muss sie nicht befürchten, dass ihr Antrag abgelehnt wird, weil man ihr Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit abspricht.

7. Aufenthalt unabhängig vom Arbeitsplatz:

Ich kann in meiner Arbeit frei agieren, ohne befürchten zu müssen, dass ich bei einer Kündigung oder einem Verlust meines Arbeitsplatzes meinen Aufenthalt in Deutschland gefährde.

Welche weiteren Privilegien fallen dir ein, die weiße Mitarbeiter*innen bzw. weißdominierte Organisationen haben?

- Zugänge zu Netzwerken
- Wissen über
- Rechtliches Wissen
- Bildung (anerkannt, zertifiziert)
- Räume als Ressource (digital & analog)
- Mobilität
- Gesundheit
- Reichweite
- Materielle Grundsicherung
- Finanzielle Absicherung
- Schriftliche Sprache
- Gender



BumF

Bundesfachverband
unbegleitete
minderjährige
Flüchtlinge

Übung: Powersharing in Action



Übung: Powersharing in Action (Kleingruppenarbeit)

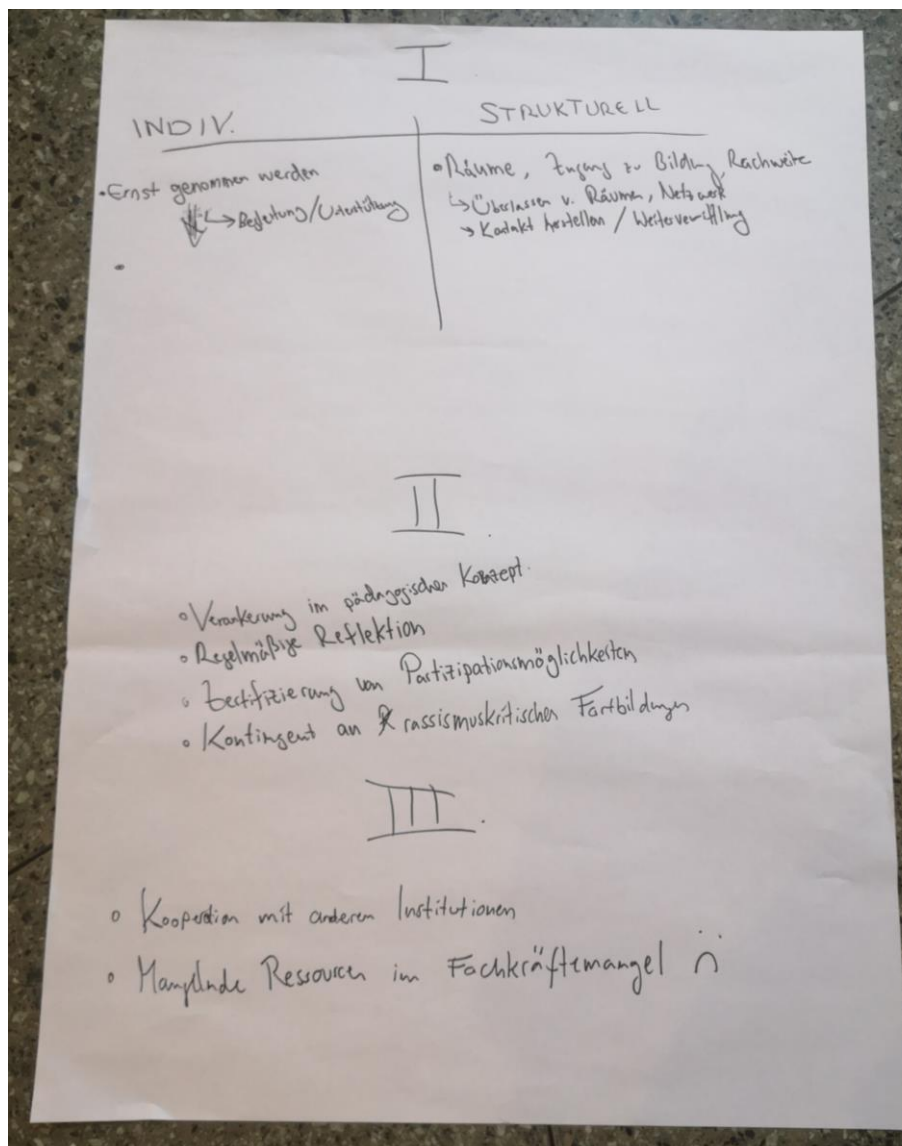
1. Basierend auf den vorhin besprochenen Privilegien (eigene wie auch der anderen): Welche sind in der Arbeitsgruppe im Sinne des Powersharings relevant und wie können diese für junge Geflüchtete nutzbar gemacht werden?
 - konkrete, niedrigschwellige Maßnahmen (individuelle Ebene)
 - auf eine nachhaltige Veränderung der Machtverteilung hinwirkend (strukturelle Ebene)
 - Für eine Arbeitsgruppe von Fachkräften of Colour: Welche Möglichkeiten und Grenzen ergeben sich ggf. aus meiner Positionierung heraus? (Welche Rolle spielen eigene Rassismuserfahrungen für die Arbeit? Welche Möglichkeiten und Grenzen/ eigene Bedarfe ergeben sich daraus?)
2. Wie können die genannten Maßnahmen oder Prozesse in der praktischen Arbeit nachhaltig sichergestellt werden (Stichwort: Institutionalisierung)?
3. Wo seht ihr die Herausforderungen in der Umsetzung (dieser Maßnahmen/der Institutionalisierung)? Wo liegen potentielle Grenzen (strukturelle, ausgehend von der eigenen Positionierung, weitere...)?

Gruppe 1: Betreuer*innen

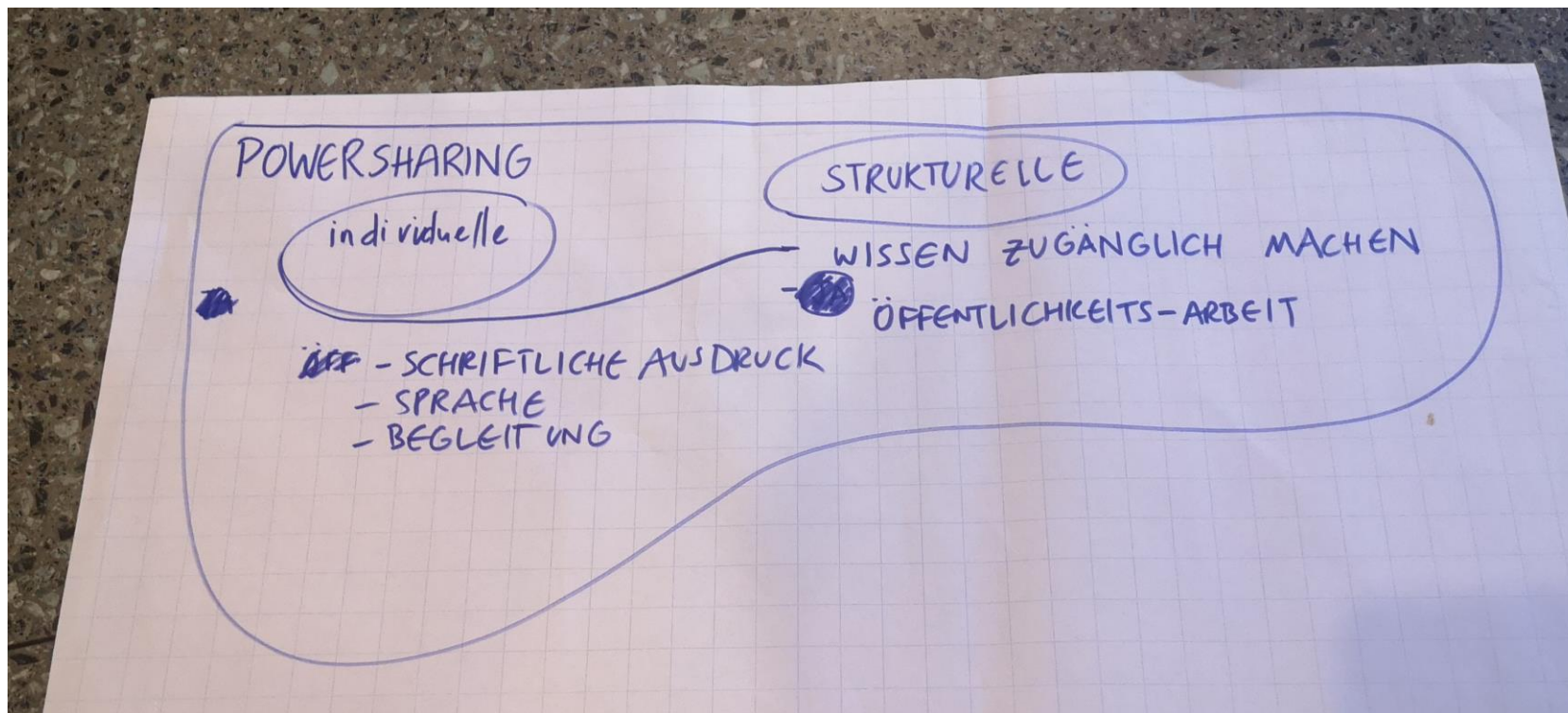
SICHT der BETREUENDEN

① INDIVIDUELL	STRUKTURELL
Sprache Infomaterialien versch. Sprachen	Sprachvielfalt im Team Dolmetscher*innen zur Verfügung stellen

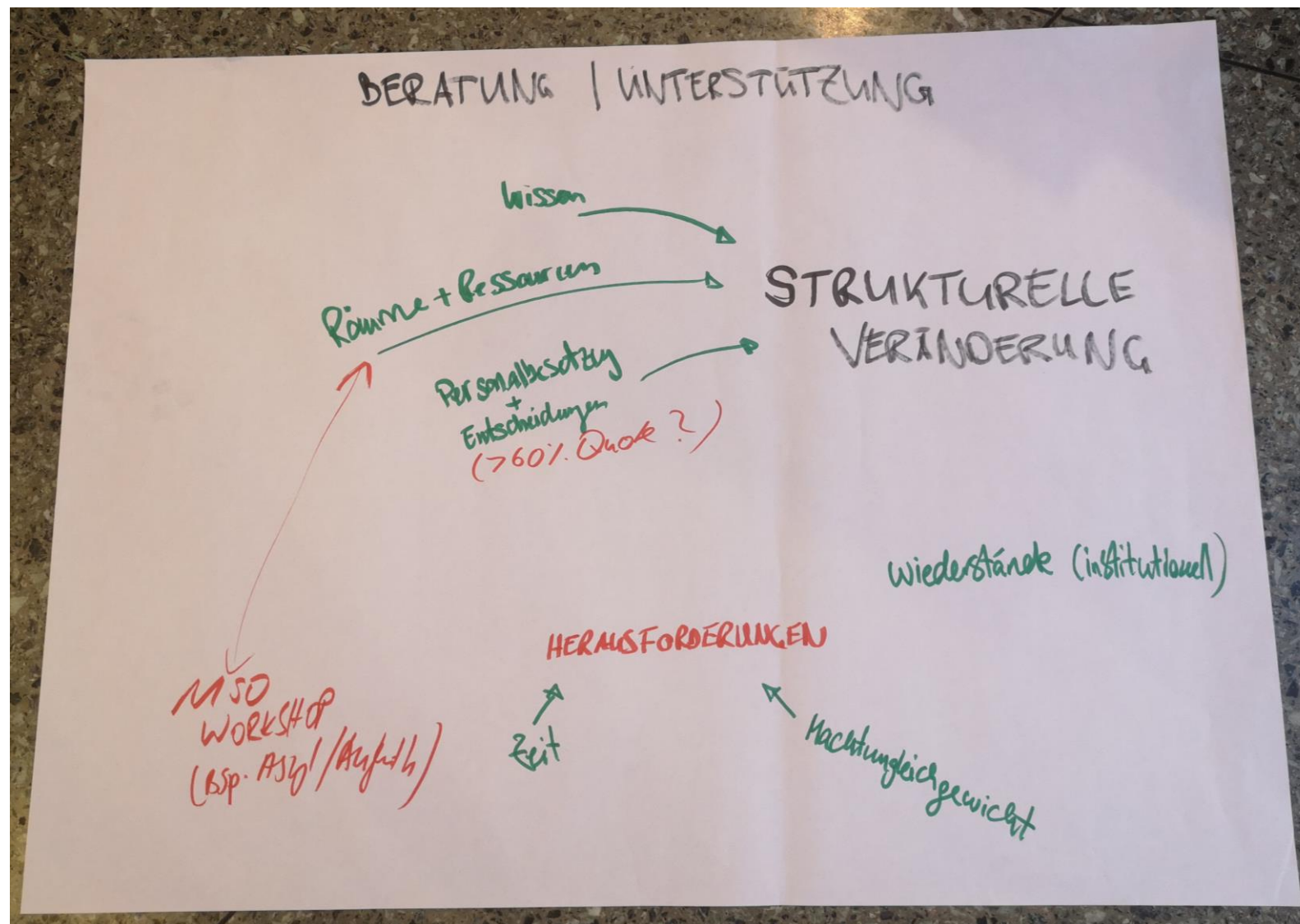
Gruppe 2: Betreuer*innen



Gruppe 3: Jugendamt, Ombudschaft



Gruppe 4: Beratung & Unterstützung





Materialien

- **Verzeichnis: Rassismuskritisch und empowernd arbeiten mit jungen geflüchteten Menschen:** <https://bumf.de/p/rassismuskritik-und-empowerment/>
- **Fluchtraum Bremen e.V. - Rassismus-kritisch engagiert! Eine Handreichung für Haupt- und Ehrenamtliche:** <https://www.fluchtraum-bremen.de/cms/upload/dokumente-arbeitshilfen/2022-04-handreichung-rassismuskritisch-engagiert-barrierefrei.pdf>



Vielen Dank!

Kontakt:

Adora Udogwu: a.udogwu@b-umf.de

Gerlinde Becker: gb@nds-fluerat.org