

M-ACHTSAMKEIT- DIVERSITÄT_s - BEWUSSTE HALTUNG

Nils Witt



airmax

GLIEDERUNG

I. Einstieg: Von 0 auf 100

II. Einbettung in Kontext

III. Triadisches Denken

IV. Diversität

V. Diskriminierung

VI. Haltung entwickeln:
Diversitätsbewusst &
Diskriminierungskritisch

Gronau, 04.10.2022

[selbst] kritische Anmerkungen:

Liebe Menschen,
es folgen 78 Seiten - das
ist lächerlich - viel zu viel!
Und doch noch viel zu wenig!!!
Es ist eine Gradwanderung zwischen
Simplifizismus & zu hoher Komplexität ...

Ich möchte Sie ermutigen: Nehmen Sie sich Zeit!
Setzen Sie sich (auseinander) und achten Sie gut auf sich!

Und an die sehr Privilegierten unter uns:
Nehmen Sie sich noch mehr Zeit & probieren
Sie aus, finden Sie Beispiele werden Sie an, üben Sie!

Hinten finden Sie die 10 wichtigsten Folien, → **Essentials**
[es sollten eigentlich 3 werden...]

Und melden Sie sich gern - für Fragen, Ideen & Kritik,
mehr Beratung.

Und: Ich freue mich auch über Ihre Stories!

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg, Kraft & Mut & Gesundheit!

Herzlichst, Ihr Nils



I. EINSTIEG

von
Null
auf
hundert

in 0,3 sec

ERWARTUNG
VORURTEIL

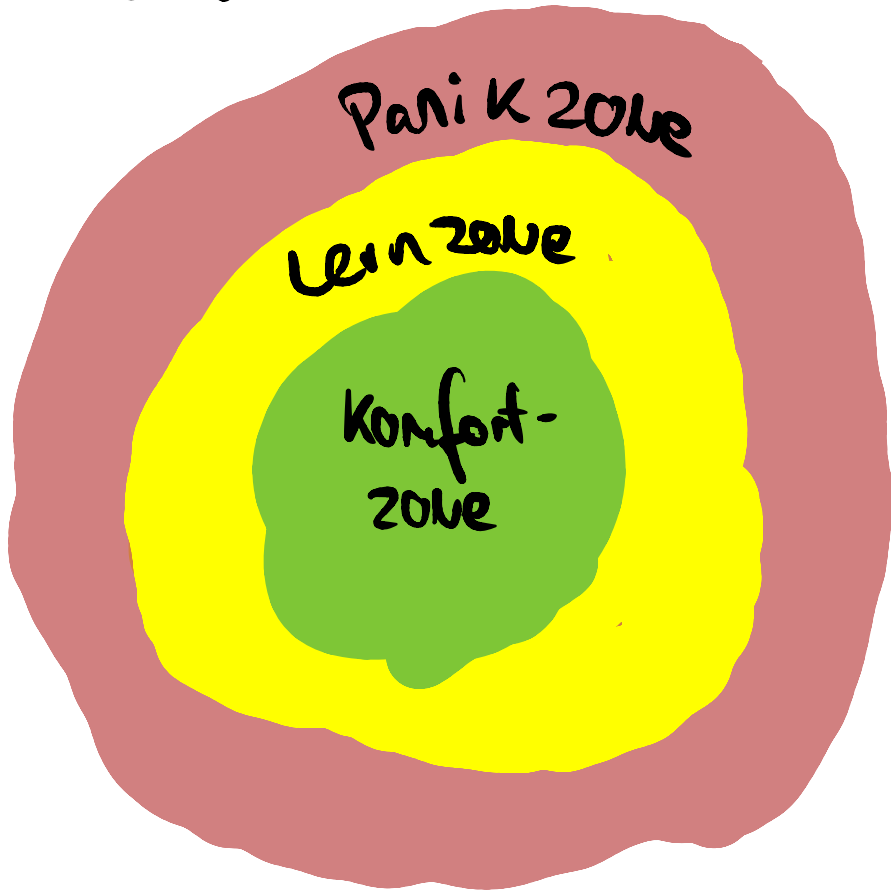
WAHRNEHMUNG

BEDERTUNG

GEFÜHL

VERHALTEN

Zonen-Modell



Problem: In Komfortzone lernen wir nicht
der Mensch meidet Anstrengung.

↓ Je länger wir da bleiben, desto
schwieriger das Ausbrechen...

→ Gedankliches Gefängnis

II. EINBETTUNG IN DEN KONTEXT

Wozu
das
ganze?

"WÜRDE"

Dasein als Mensch
& Achtung dessen

Selbstbestimmung

Sicherheit

Freiheit

Frieden

Gerechtigkeit

...

"WÜRDE"

Für mich

Andere so behandeln

so wie ich es auch wünsche
& Strukturen fördern,
die das ermöglichen.

↳ soziale Inklusion

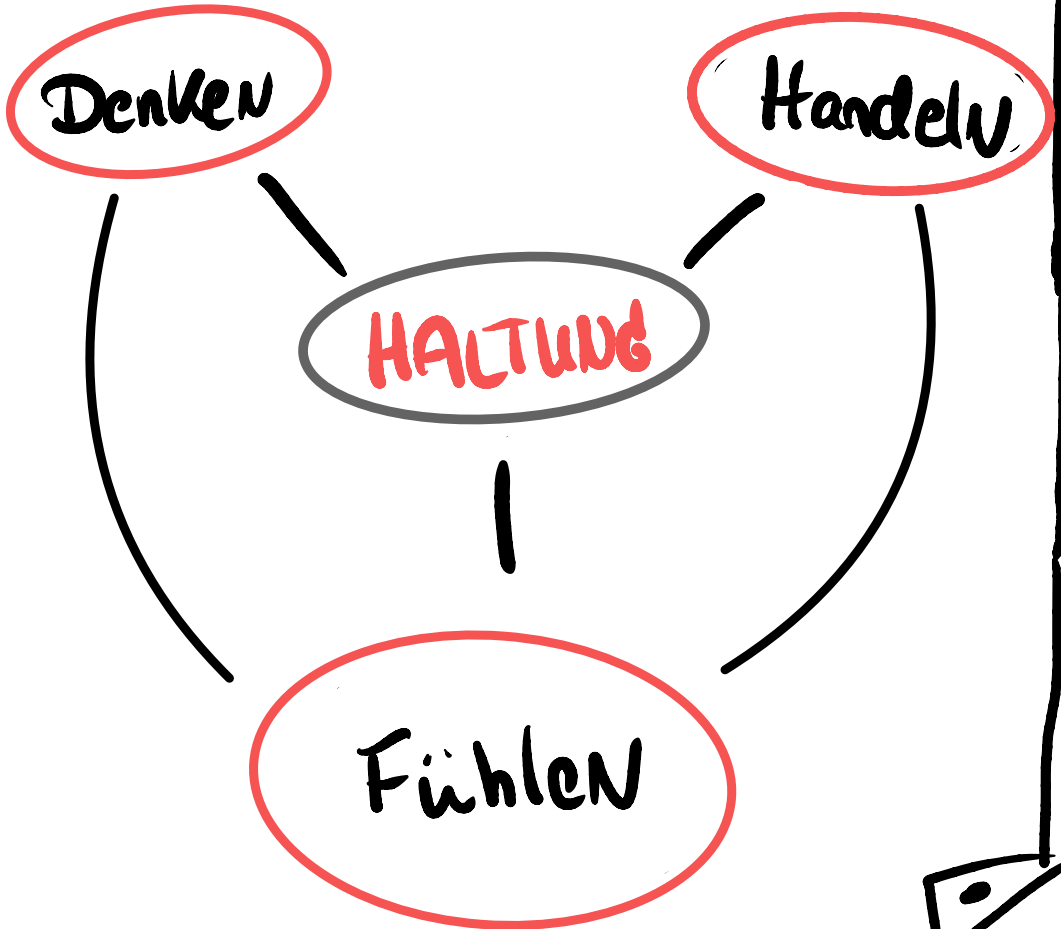
Ich will nicht verletzen
oder Leid erzeugen!

III. TRIADISCHES DENKEN

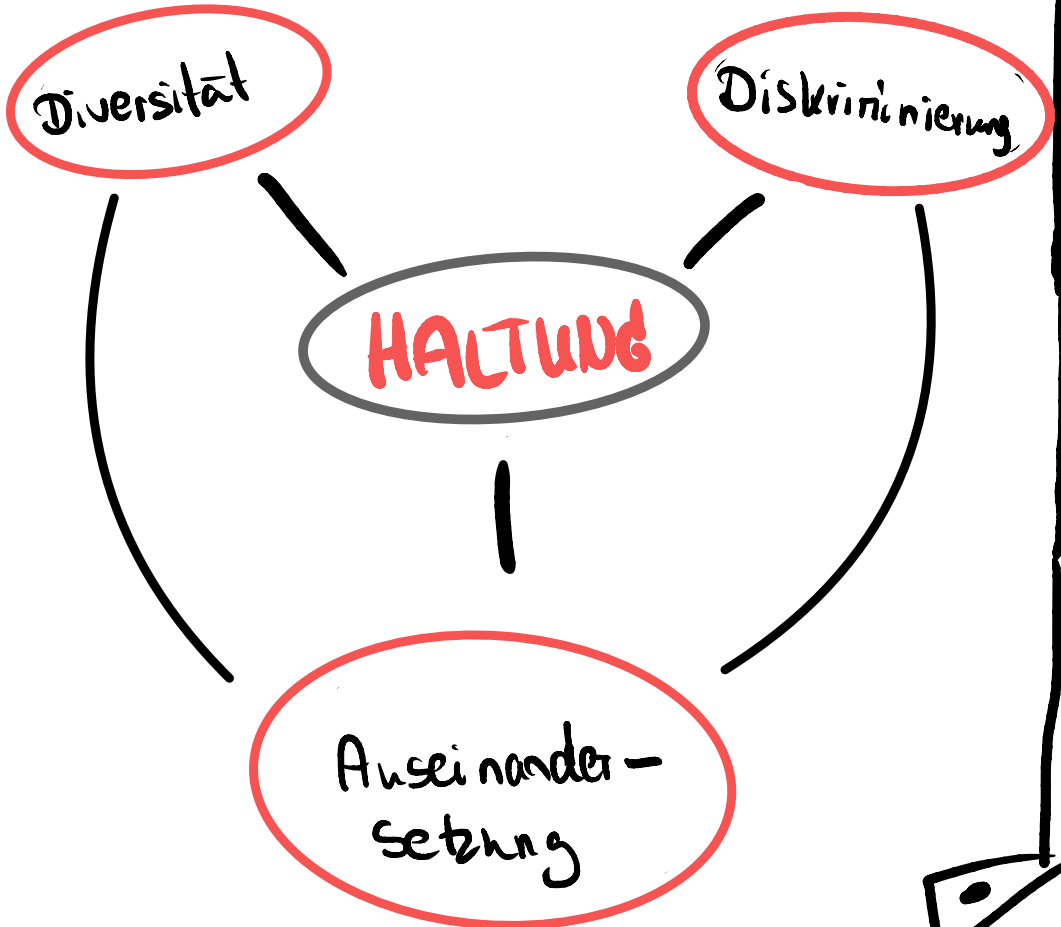
nach Prof. Dr. Cornelia & Michael
Rappe-Giesecke

Denken & Analysieren
in Dreiecksbeziehungen

TRIADE



TRIADE



IV. Diversität

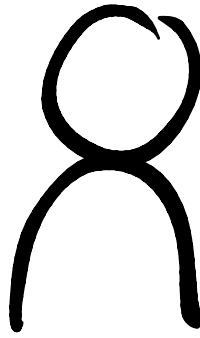
...ist kein Ziel –
Sie ist einfach da!

...und zwar zunächst
mal in mir!

Sie zu verkennen,
das zu leugnen



diskriminierende
Haltung



Fachkräfte

Arbeitskontext: SH

Bewährungshelfer*in

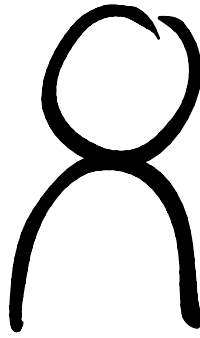


Probationär*in Klient*in

Tätige im Vollzug

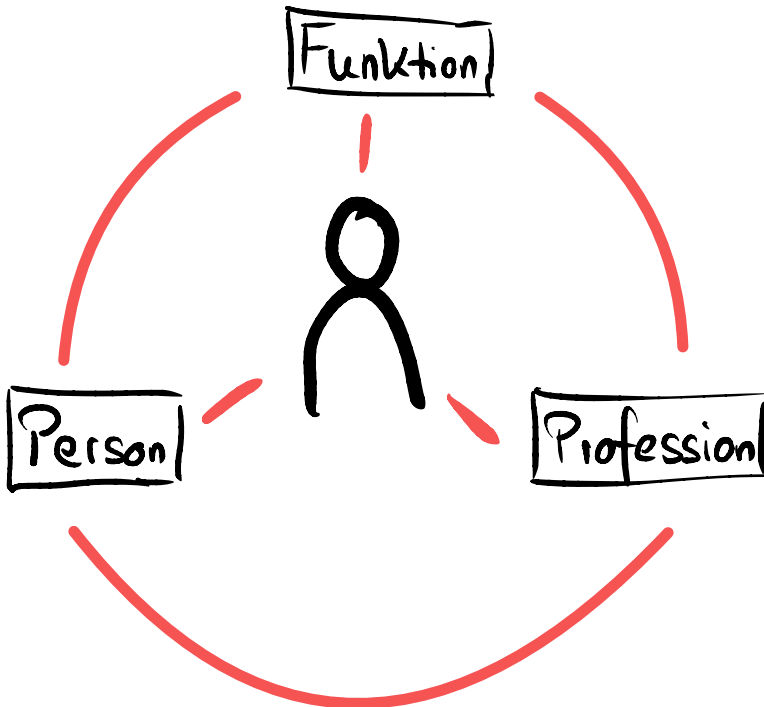
Fachkräfte aus freier Straffälligenhilfe

Wenn das harmonisiert...



Sozialarbeiter* in

INTRA-PERSONAL



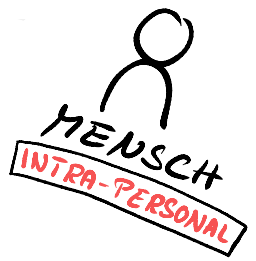
Wenn das harmoniert...

CHECK-IN FOKUS I

Diversität

Frage:

Welche Identitäten
spielen wo/wie/inwiefern/
warum/wann... eine Rolle?



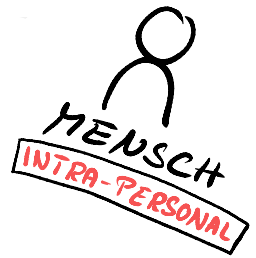
Vielfalts-Torte

Erstellen Sie mal eine für
sich [privat, auf der Arbeit, alles...]
... für dieses Jahr
... für Klient*innen
... mit Klient*innen

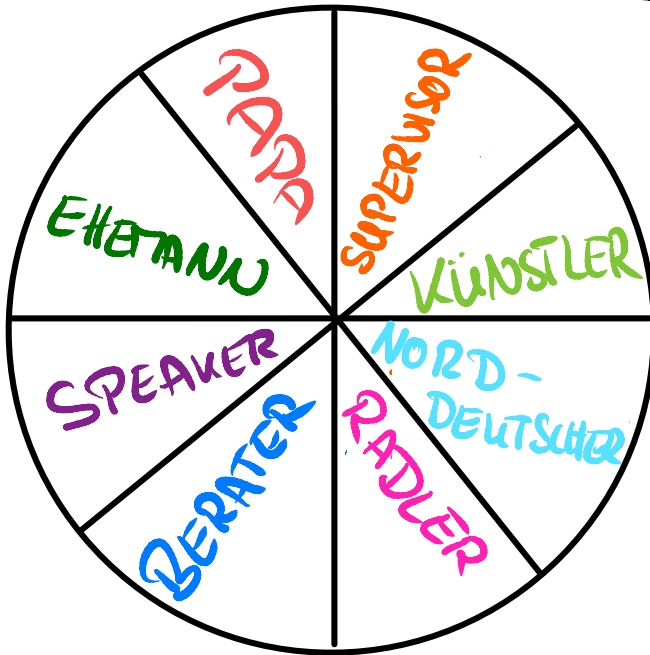
& gehen Sie in den Austausch

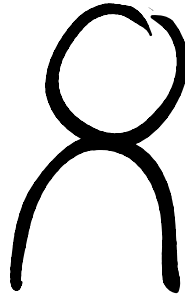
→ Kennenlernen 2.0 😊

„Multiple Identitätsstruktur“



Vielfalts-Torte

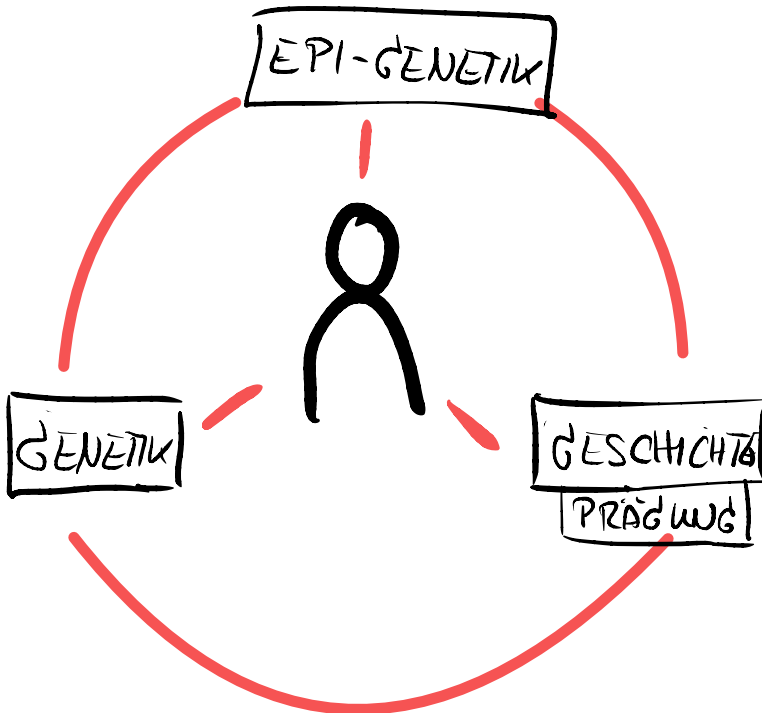




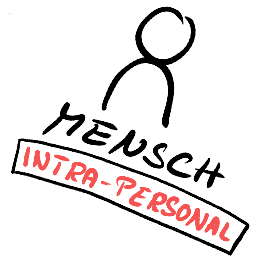
TRIADÉ

MENSCH

INTRA-PERSONAL



[Ziele]



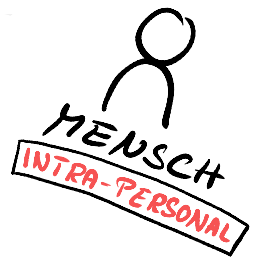
Identität

Positioniertheiten

Erscheinungsbild
Verhaltensweisen
Gefühle
Bedürfnisse
Bewertungen
Werte
Glaubenssätze

EP1-GENETIK

Geschichte



→ Nutzen Sie
diese Tabelle gern
als Inspiration für
einen

diversitätsbewussten Blick!
oder als
Eisberg ...

Fragen Sie sich: Was sehe ich
(warum) (nicht)?
Was spielt eine Rolle für
Beziehung, für Begleitung?

Eisberg-Modell

IDENTITÄT

Ziele

Erscheinungsbild

Verhaltensweisen

Gefühle

Bedürfnisse

Motivationen

Bewertungen

Ressourcen/Fähigkeiten

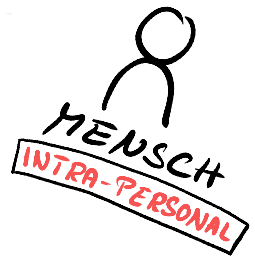
Werte

Glaubenssätze

EPI-
DENEUM
→

←
Positioniert-
heiten

GESCHICHTE



Sind diese Identitäten

Im Einklang
konkurrierend?
unvereinbar

→ Wichtig für Wohlbefinden
& Entwicklung!

Passt mein
Job zu
meinen
Identitäten
?

zu welchen
mehr,
weniger?

Harmonie
Konflikt?

Beispiele?

... überlegen Sie
sich mal welche ..

V. DISKRIMINIERUNG

Die 4 i-s

Ebenen, auf denen
Diskriminierung stattfindet

UMWELT

IDEOLOGIEN
STRUKTUREN

INSTITUTION[EN]

INTER-PERSONELL

INTERNALISIERT

INTRA-PERSONAL

Hypothese

Auch Sie als
Fachkräfte
diskriminieren -
warum & wozu
eigentlich?

Wie? [Formen von Diskriminierung]

internalisiert

- Abwertung
- othering [+ | -]
- Kulturalisierung
- Simplifizierung
- Pauschalisierung
- Entnennung / Markierung

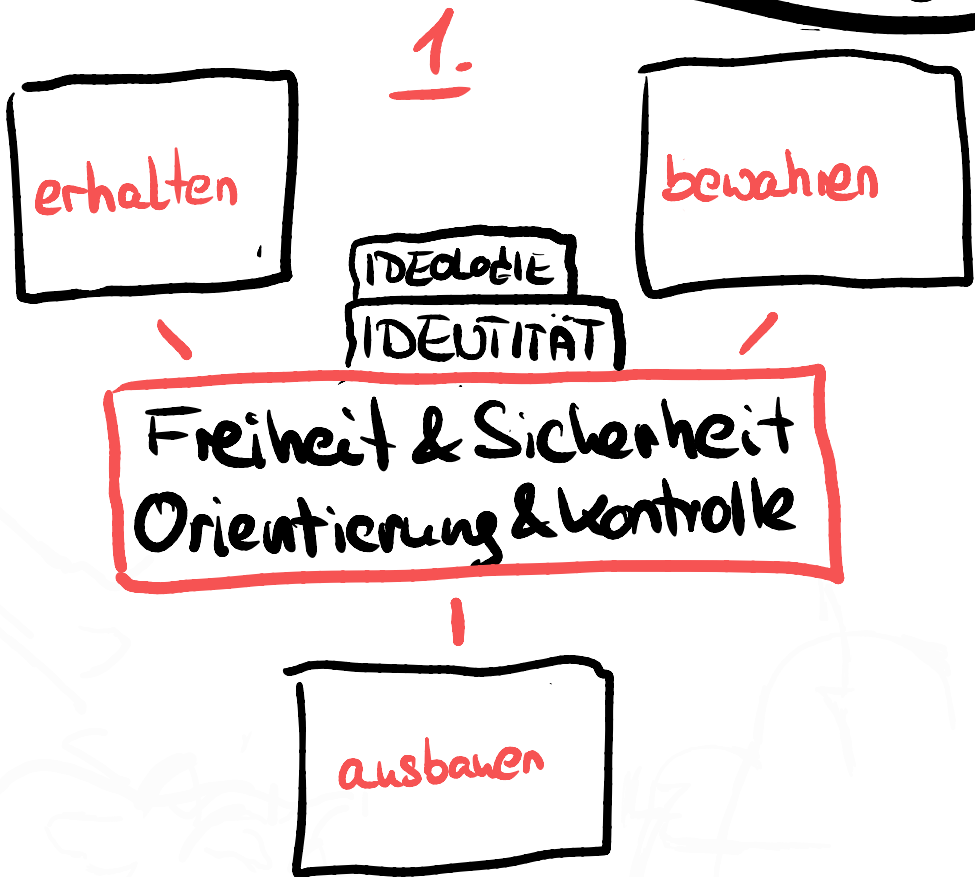
...

→ die Oma von
Johannes sagte

dazu:

"Zeigen die Leute
mit dem Finger auf
Dich, so zeigen 3
auf sie selbst zurück!"

Die soziopsychologische Funktion v. Diskriminierung



↗ Angst vor Verlust/Veränderung

Die soziopsychologische Funktion v. Diskriminierung

2.

↘ Angst vor Verlust/Veränderung



vermeiden!

↳ In Komfortzone bleiben

3.

Privilegien & Gewalt
legitimieren

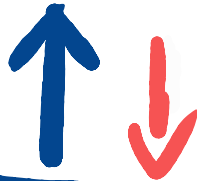
Woher kommen
Vorurteile?

PRÄGUNG

ERLEBTES & ERLERNTES
NORMEN
GEWOHNHEITEN



HALTUNGEN



POSITIONIERTHEIT

Wann sprechen wir von Diskriminierung?

je
gefestigter

HALTUNGEN

+

40s

MACHT

je
größer/
extensiver



desto
intensiver/
wirksamer

DISKRIMINIERUNG

physisch/materiell

psychisch/non-materiell

MACHT

Die Fähigkeit
sich durchzusetzen
& andere zu zwingen
oder zu bestärken.

"Die Nama"

"Macht-Matrix"

Die 4

i-s

i-ideologisch
[strukturell]

i-institutionell

i-intrapersonal

i-internalisiert

historisch

kulturell

ökonomisch

politisch
rechtlich

Definitions-macht

Repräsentations-macht

diskursive Macht

Gestaltungsmacht

Entscheidungsmacht

...

Hypothese:

ABWEHRMECHANISMUS

Berater*innen

halten Nachtverhältn-
nisse raus - weil sie
nicht kontrollierbar
erscheinen

→ **OHN-NACHT**

GEFAHR:

Beitrag zu

White silence



White
Supremacy

GEFAHR Nr. 2

Beratung

nicht

(ausreichend)

WIRKSAM

Hypothese:

Aber da liegen

2 Chancen:

für mich
&

meine Mitmenschen

① Empathisches Einfühlen

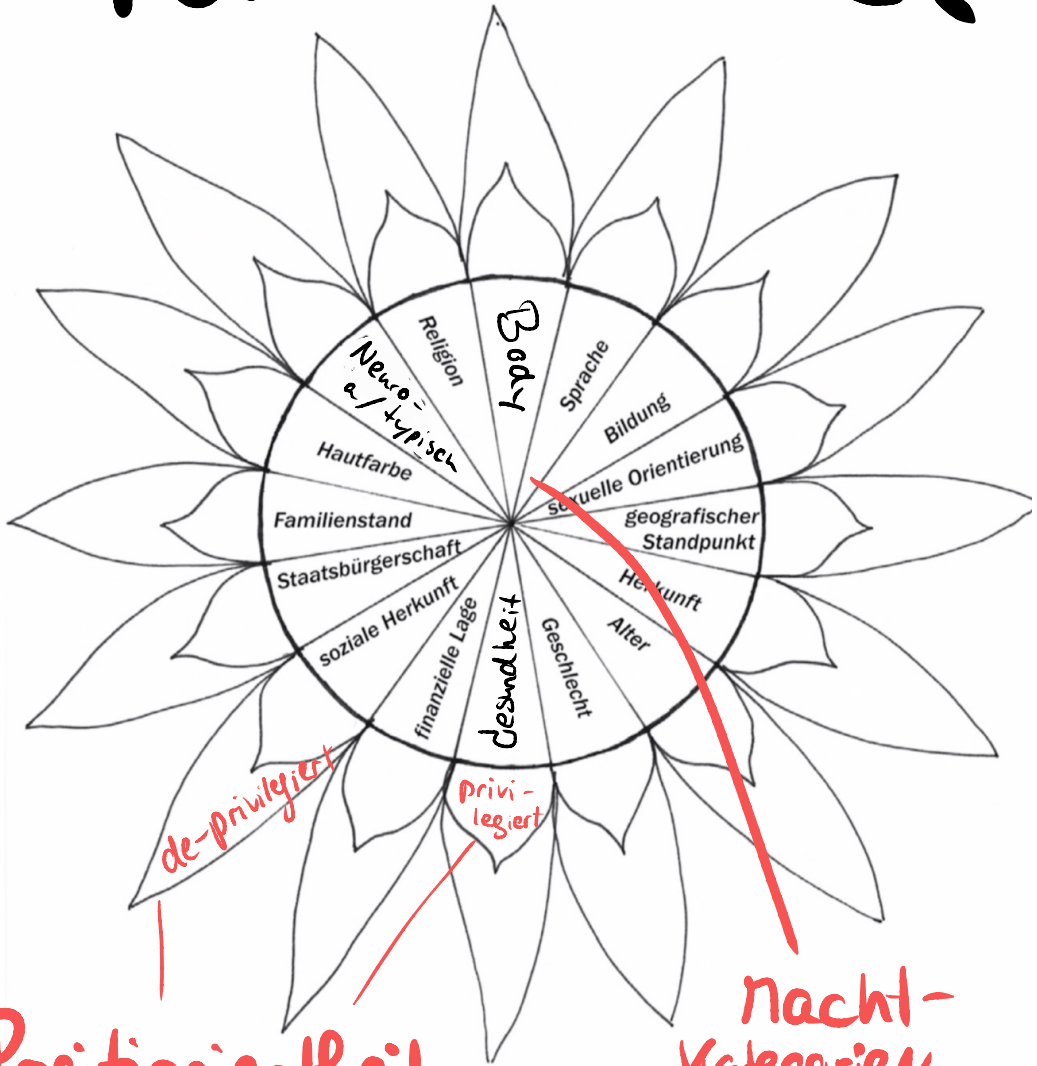
[teils sogar auf Augenhöhe]:

"Hey, ja wir leiden
unter gewissen Strukturen.
Was machen wir
damit?"

2. Es ist nicht
allein Deine
Schuld, Verantwortung!

↳ Entlastung!

POWER - FLOWER



Positioniertheit

Nacht-Kategorien

Antir-Bias-Werkstatt 2007

Die -ismen

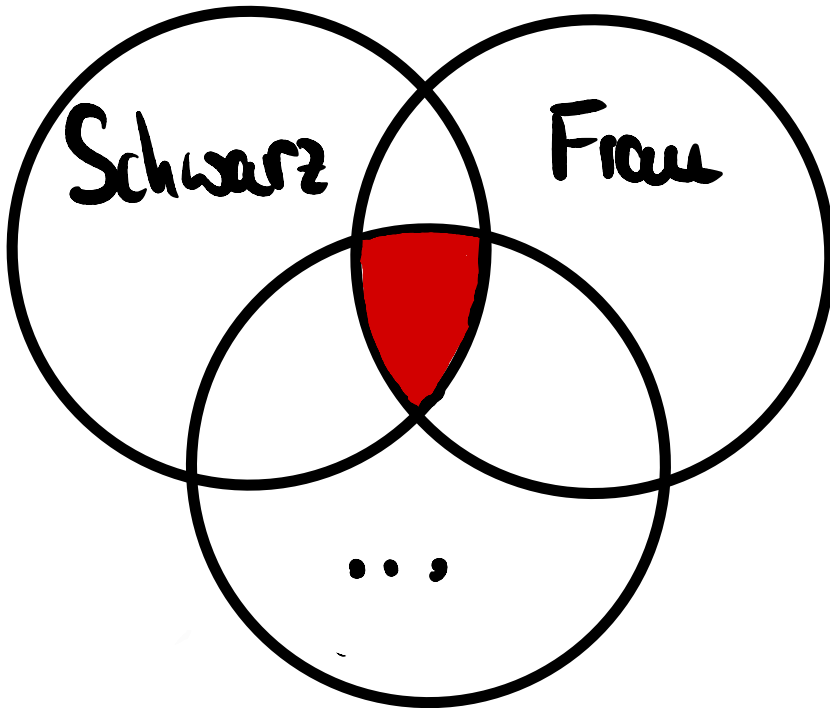
Feindlichkeiten

- Antisemitismus
- Rassismus
- Klassismus
- Sexismus
- LGBTQ* - Feindlichkeit
- Schwulen - Feindlichkeit
- Able - ismus
- Aduktismus
- Age - ism
- Lookism

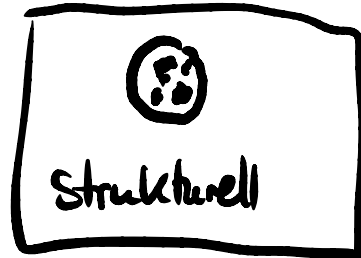
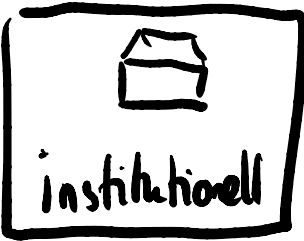
INTERSEKTIONALITÄT

nach Kimberley Crenshaw

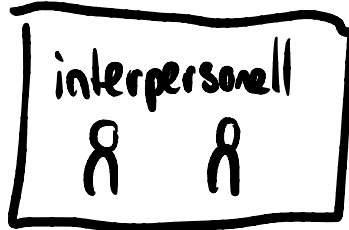
Mehrfach-Diskriminierung



Die soziopolitische Funktion v. Diskriminierung



Privileg



[Soziopolitische Funktion von Diskriminierung]

→ eigene Privilegien / Macht
(in verschiedenen Ausprägungen)
erhalten / bewahren / ausbauen

↳ Orientierung & Kontrolle / Sicherheit

auch hier: Angst vor Veränderung / Verlust

KONSEQUENZ:

- Ausgrenzung
- Gewalt
- Verhinderung des Zugangs
zu Ressourcen

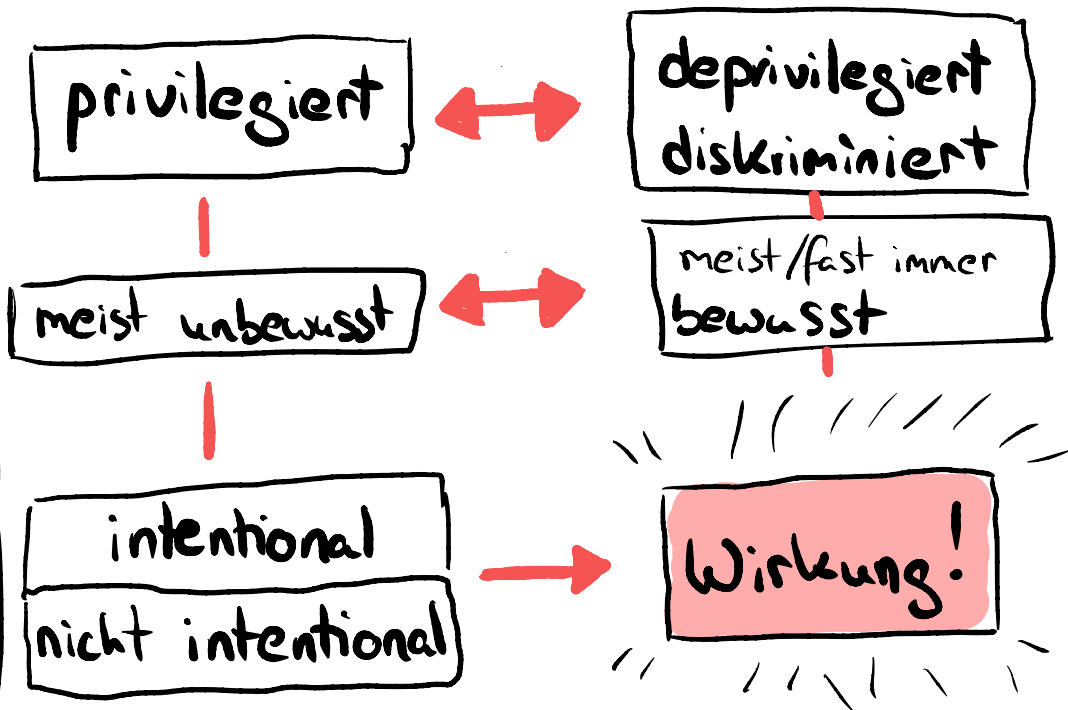
Wirkung!

→ auch auf allen 4-is

GEWALT

- Abwertung
- Ausgrenzung
- Unterdrückung
- Einschränkung
- Ausbeutung
- Erkrankung

Diskriminierungs-Matrix



that's what
matters!

Gewalt

wer definiert das -
wo ist die Grenze?

Trigger



GewALT

Reproduktion von Diskriminierung

Es wird viel dafür
getan diese Gewalt
& ihre Wirkungen
zu verschleiern &
zu leugnen

Gewalt...

ist immer ein
Ausdruck von
unbefriedigten
Bedürfnissen

[Marshall Rosenberg]

Wirkung!

von Strukturen



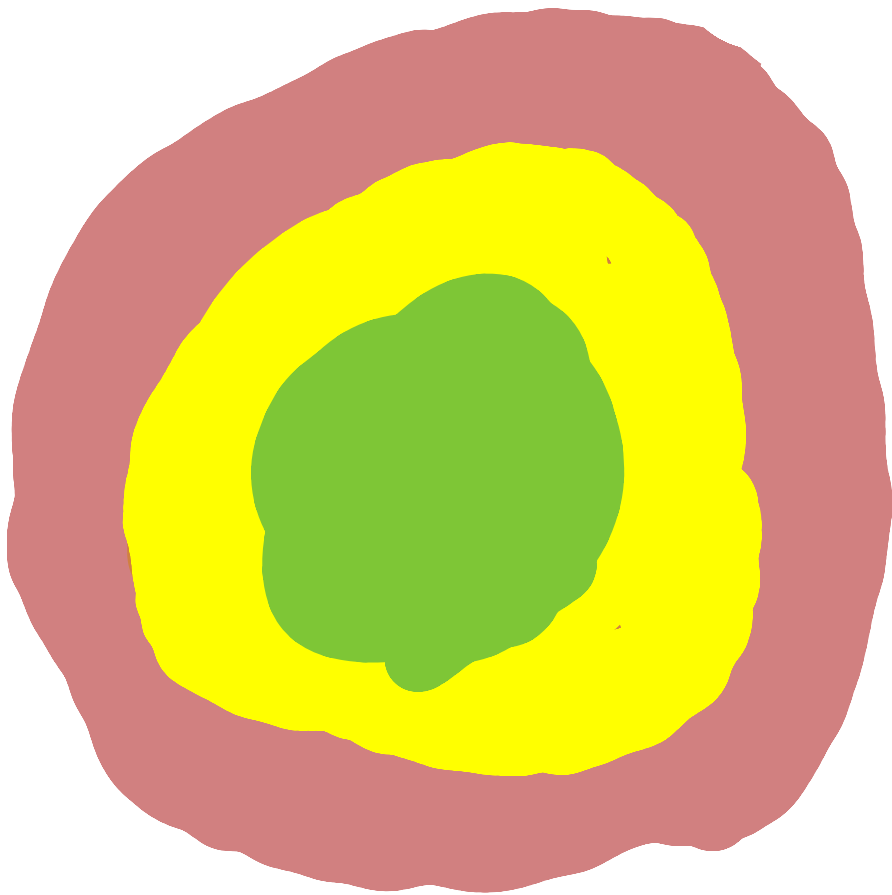
Bsp.:

Person

Minority - Stress

nach Ian Meyer

SAFE SPACE



in Würde

[wie] Kann ich
einen safe Space



für Klient*in
schaffen ?

VI.

Wie entwickel
ich

eine machtsame

DBH?

INDEN...

ich in die

Auseinander-

setzung

gehe -

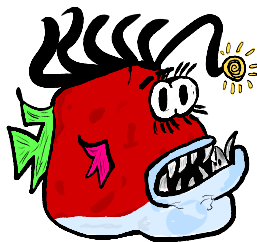
Zunächst mit mir

selbst

CHECK
in

mit der Oma
von
Johannes

DBH B 16 5





Kassiopeia

Eine ZURÜCK- HALTUNG



annehme



Tiefsee - Anglerfisch

Den Dingen
auf den
Grund gehe
&

... indem

ich diese

Einflussfaktoren

immer mitdenke



Eisberg-Modell

IDENTITÄT

Ziele

Erscheinungsbild

Verhaltensweisen

Gefühle

Bedürfnisse

Motivationen

Bewertungen

Ressourcen/Fähigkeiten

Werte

Glaubenssätze

Positionier-
heiten

GESCHICHTE

RAUPE



→ prozesshaft,
Verwendlung

1 Vertiefung: Phasen weißer Bewusstseinswandlung
nach Prof. Dr. Grada Kilomba

... indem

ich verlerne

[will Ihr Gehirn nicht]

→ The backwards
brain bicycle

CRITICAL FRIEND



Sanft
&
Kritisch
mit uns
bin

Dafür brauche
ich

→ Verbündete &

emotionale

Stabilität

↗
harte Arbeit!

Das verträumte & chillige Faunhier



Traumata sensibel
sein

—

mit mir

&

allen anderen

GENETIK

F - F - F



⇒ TRAUMA

Selfcare
ist
die
Basis
!

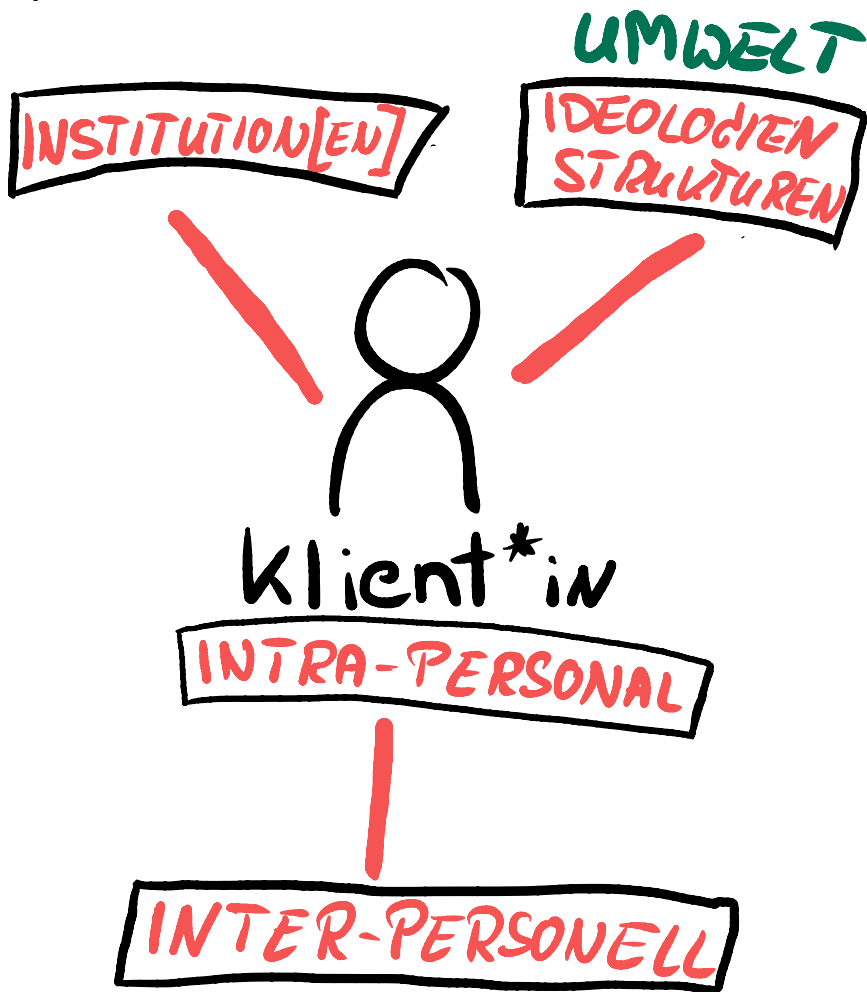
dürfen?

wollen!

Tun Sie wirklich
was Sie wollen?

Bewirken Sie
was Sie beabsichtigen?

Die 4 i-s



Wie wirken sich diese Einflussfaktoren auf Wohlbefinden & Entwicklung aus?

GROUPE, 04.10.2022

Viel Erfolgs,
alles Gute
& vielen Dank!

Für Nachfragen, Kritik, Anmerkungen
& weitere Besichtigungen - melden Sie
sich gern!



Herzlichst,
Ihr Mils

A stylized, handwritten signature in white ink, appearing to read 'Mils' with a large, sweeping flourish.

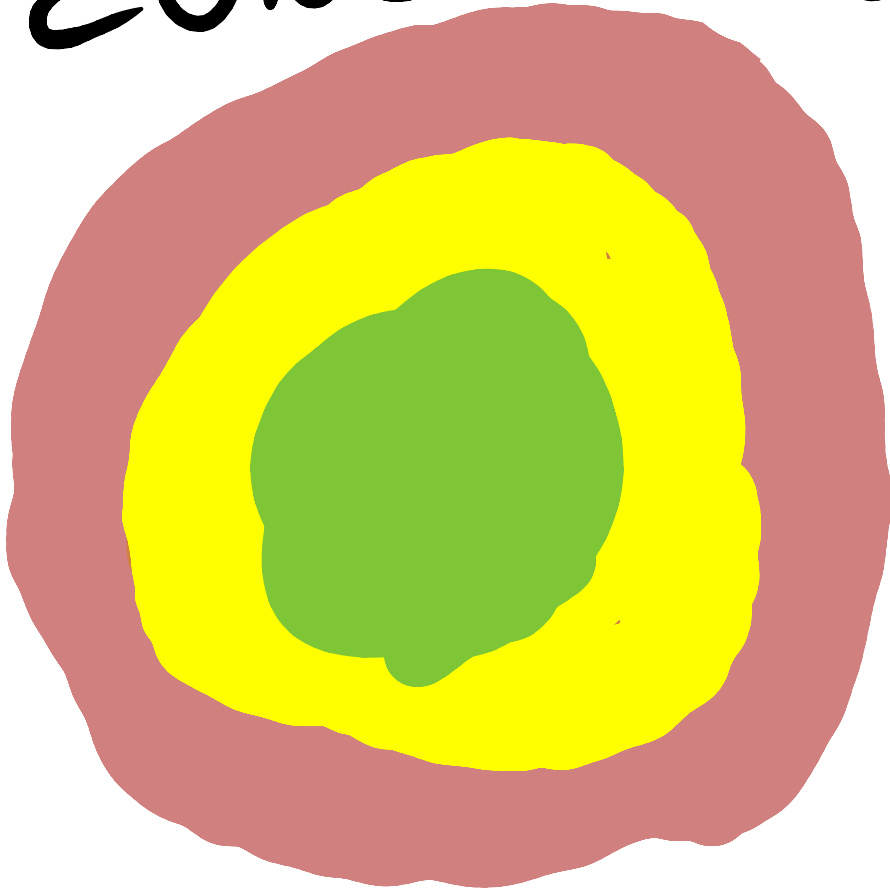


ESSENTIALS



TOP 10

ZONEN-MODELL



verengte Sicht &

3 Krängste [ANA]

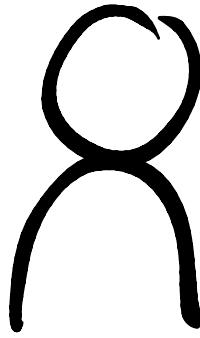
ERWARTUNG
VORURTEIL

WAHRNEHMUNG

BEDERTUNG

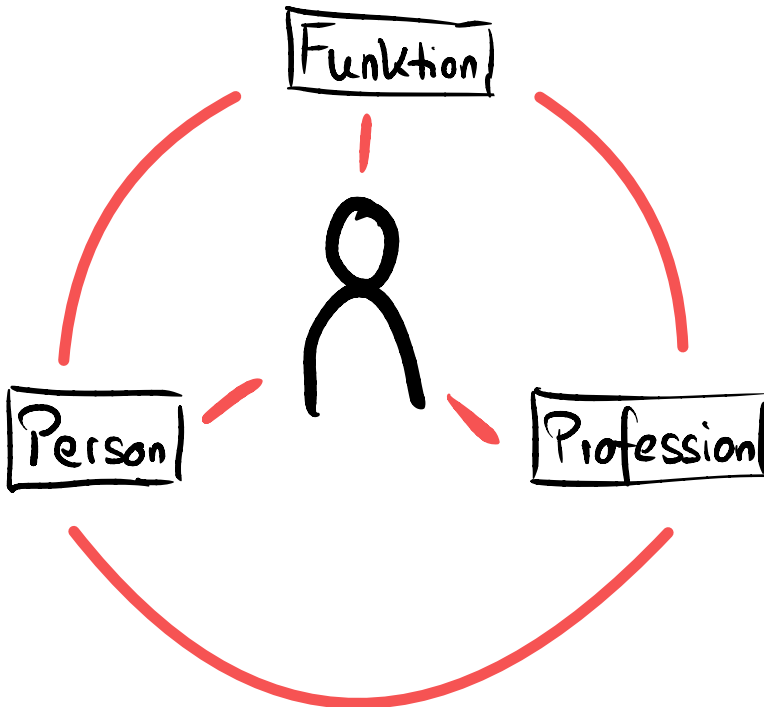
GEFÜHL

VERHALTEN



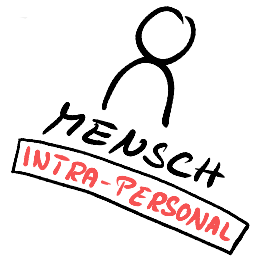
Sozialarbeiter* in

INTRA-PERSONAL

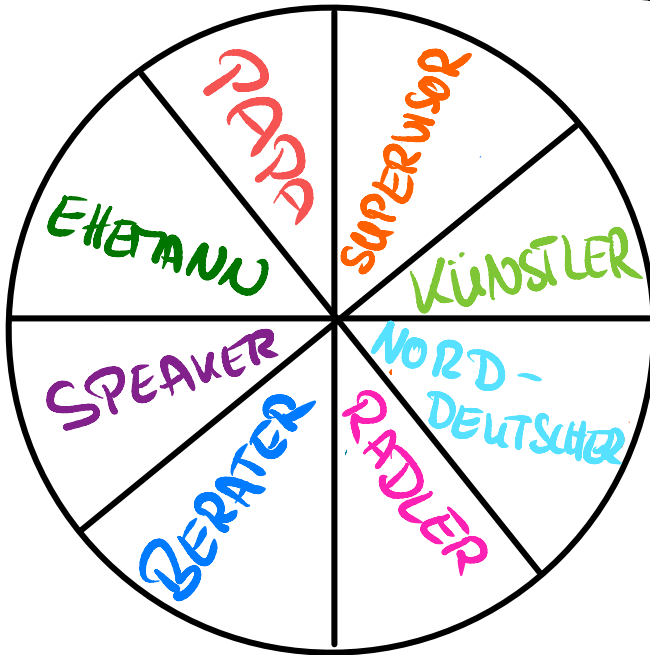


Wenn das harmoniert...

„Multiple Identitätsstruktur“



Vielfalts-Torte



Eisberg-Modell

IDENTITÄT

Ziele

Erscheinungsbild

Verhaltensweisen

Gefühle

Bedürfnisse

Motivationen

Bewertungen

Ressourcen/Fähigkeiten

Werte

Glaubenssätze

EPI-
GENEUM
→

←
Positioniert-
heiten

GESCHICHTE

Die 4 i-s

Ebenen, auf denen
Diskriminierung stattfindet

UMWELT

IDEOLOGIEN
STRUKTUREN

INSTITUTION[EN]

INTER-PERSONELL

INTERNALISIERT

INTRA-PERSONAL

→ die Oma von
Johannes sagte

dazu:

"Zeigen die Leute
mit dem Finger auf
Dich, so zeigen 3
auf sie selbst zurück!"

Wann sprechen wir von Diskriminierung?

je
gefestigter

HALTUNGEN

+

40s

MACHT

je
größer/
extensiver



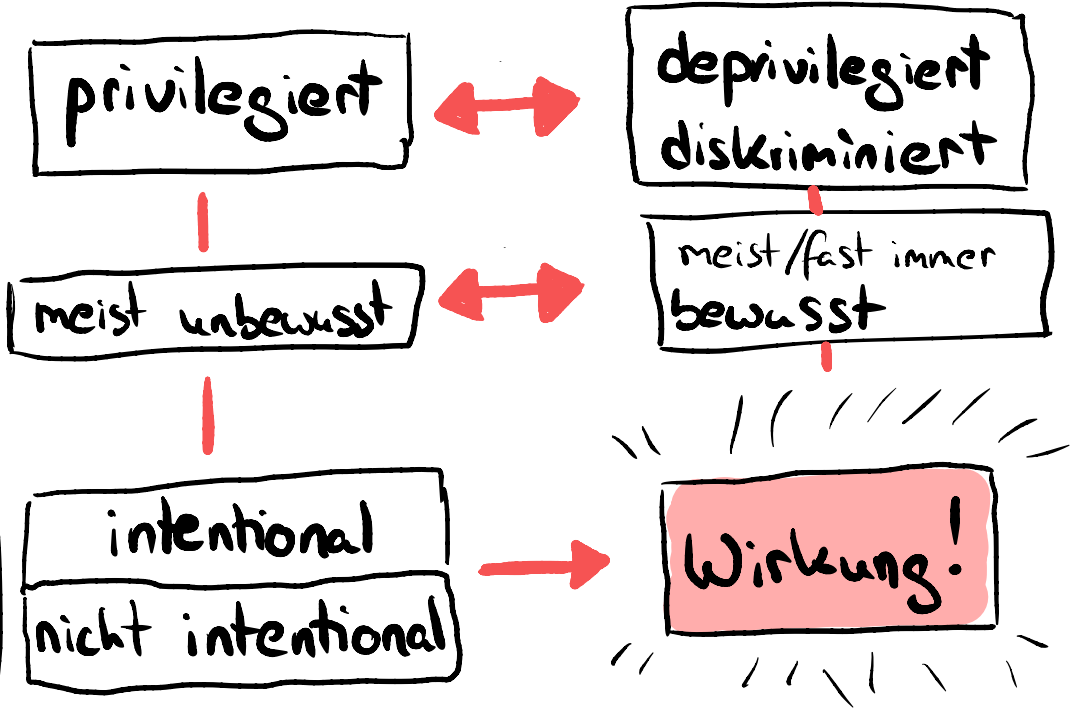
desto
intensiver/
wirksamer

DISKRIMINIERUNG

physisch/materiell

psychisch/non-materiell

Diskriminierungs-Matrix



that's what
matters!

DBH B 16 5

