



[spiel(t)
macht •
kritik

EIN MULTIPERSPEKTIVISCHES SPIEL ZU INTERSEKTIONALITÄT

INHALTSVERZEICHNIS

1	Das Projekt »ALLE ZUSAMMEN 2«	4
2	Das Konzept	5
3	Lasst uns nochmal über Macht nachdenken	6
	3.1. Was ist Macht? Was sind die Arten von Macht?	7
	3.2. Wie manifestiert oder verbirgt sich Macht?	8
	3.3. Eine Methodenempfehlung für die Machtanalyse	8
4	Der Workshoptag	9
	4.1 Übersicht des Workshopablaufes	10
	a Begrüßung, Kennenlernen und Einleitung	11
	b Gruppenregeln / Gruppenvertrag	12
	c Methoden zur thematischen Hinführung zum Spiel	14
	▶ Rucksack der Identitäten	14
	▶ Power Flower	17
	▶ Hinführung zum Thema Macht: power over	20
	▶ Präsentation oder Übung zu Intersektionalität	21
	d Gruppenspiel: »SPIEL(T) – MACHT – KRITIK«	22
	e Abschließende Übungen zum Thema Macht(kritik)	25
	▶ Wir haben Macht	25
	▶ Ein Leben, ein (oder mehrere) Kämpfe	26
	f Tagesauswertung	27
5	Kopiervorlagen	27
6	Impressum	35

1. DAS PROJEKT

»ALLE ZUSAMMEN 2«

Das Projekt ALLE ZUSAMMEN II hat von 2019 bis 2021 Organisationen aus Deutschland und der Türkei zusammengebracht und ihnen Raum für die gemeinsame Entwicklung von innovativen Inhalten geboten. Durch den kollaborativen Entwicklungsprozess von thematisch unterschiedlich ausgerichteten Schulungsmodulen für Multiplikator*innen zielte das Projekt darauf ab, Fachkräfte wie Ehrenamtliche aus der non-formellen Bildung in beiden Ländern bei der (Weiter-)Entwicklung von inklusiven Ansätzen und Haltungen zu stärken.

Einblicke in die Ergebnisse aller Arbeitsgruppen, sowie in die Materialien können hier gewonnen werden:

www.alle-zusammen.org

Einige der Schulungsmaterialien werden auf Deutsch und Türkisch kostenfrei zur Verfügung stehen. Um eins der im Projekt entwickelten Trainings zu besuchen, können Sie die Gruppenteilnehmenden jederzeit kontaktieren.

Das Projekt ist eine Kooperation von



Es wurde gefördert von



Über die Arbeitsgruppe

An der Arbeitsgruppe haben teilgenommen



Weitere Informationen über die Teilnehmenden sowie deren Ideen zu diesem Material findet ihr im Kapitel »Konzept« und auf der Projektwebsite www.alle-zusammen.org

2. DAS KONZEPT

Macht ist in unserer Gesellschaft nicht gleich verteilt. Menschen haben aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale unterschiedlichen Zugang zu Macht/zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Bildung, Arbeitsplatz etc. Diese Ungleichverteilung durchzieht auf vielfältige Art und Weise unsere Gesellschaft und prägt den Alltag der Menschen auf unterschiedliche Weise, indem sie Menschen privilegiert oder benachteiligt. Ideologien wie z. B. Rassismus, Klassismus und Sexismus etc. rechtfertigen diese Machtungleichheiten, halten sie aufrecht und verfestigen sie.

Eine Möglichkeit, sich mit Diskriminierung auseinanderzusetzen sind Anti-Diskriminierungstrainings. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Methoden, die darauf abzielen, die verschiedenen Aspekte von Diskriminierung bewusst zu machen.

Als Trainer*innen im Anti-Bias-Bereich machen wir die Erfahrung, dass diese Auseinandersetzung um die eigene Verwicklung in gesellschaftliche Machtverhältnisse und den möglicherweise damit verbundenen, oft unbewussten Privilegien voraussetzungsvoll ist und mitunter Abwehr und Widerstände auslöst. Ausgehend von dieser Erfahrung wollten wir eine Methode entwickeln, die sich dazu eignet, auf eher spielerische Art und Weise und ohne erhobenen Zeigefinger Diskriminierung und Intersektionalität zu thematisieren, um so, wie wir hoffen, leichtere Zugänge zur Auseinandersetzung mit dieser komplexen und herausfordernden Thematik zu schaffen.

Das Spiel richtet sich an Fachkräfte vor allem aus dem sozialen, pädagogischen und Bildungsbereich sowie alle interessierten Menschen.



Ziel dieses Spiels ist es, durch Diskussionsanlässe und Wissensvermittlung über gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse zu einer Auseinandersetzung mit den vielfältigen Aspekten von Diskriminierung anzuregen und Machtverhältnisse zu reflektieren sowie in der Konsequenz menschenrechtsbasiertes Denken und Handeln anzustoßen.

Wir empfehlen die Einbettung des Spiels in mindestens einen Fortbildungstag. Um die TN*innen darin zu unterstützen, sich auf das Spiel einzulassen, schlagen wir ausgewählte Methoden zur Hinführung auf die Themen im Spiel vor. Näheres findet ihr ab S. 14.

Nach dem Spiel ist der gemeinsame Austausch über das Spiel bedeutsam. Hier können die Teilnehmer*innen die im Spiel gemachten Erfahrungen reflektieren. Um mit positiven Gefühlen den Tag zu beenden, empfehlen wir abschließende Empowerment- und hoffnungsorientierte Aktivitäten. Näheres findet ihr ab S. 25.



Wir möchten an dieser Stelle noch auf unsere Sprachwahl in diesem Handbuch und dem Spiel aufmerksam machen: Wir bemühen uns um eine machtkritische und diskriminierungssensible Sprache. Sollten wir eine Perspektive in unseren Materialien nicht bedacht haben, freuen wir uns über Hinweise und Vorschläge zur Veränderung, die wir in der digitalen Fassung oder

für etwaige weitere Produktionen gerne einbeziehen. Hinsichtlich der geschlechtergerechten Öffnung der Anrede haben wir uns in diesem Spiel für das sogenannte Gender-Sternchen und einige Passivformen, wie z. B. »Teilnehmende« entschieden.

Damit möchten wir versuchen, sprachlich möglichst alle Menschen einzubeziehen und anzusprechen. Dazu gehören auch Menschen, die sich nicht in dem Modell von zwei Geschlechtern verorten oder allgemein jenseits einer reinen Frau-Mann-Einteilung leben.

3. LASST UNS NOCHMAL ÜBER MACHT NACHDENKEN

Dieses Spiel und die Methoden, in die dieses Spiel eingebettet ist, lenken die Aufmerksamkeit auf die Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten, denen wir im sozialen Leben begegnen.

Die Ungleichheiten und Diskriminierungen, auf die das Spiel hinweist, sind keine Naturgesetze. Dieses Spiel ermöglicht uns, diese Ungleichheiten und deren Dimensionen zu erkennen, und es erforscht Wege, was mit diesem Bewusstsein getan werden kann.

Ziel dieses Spiels und der damit verbundenen Methoden ist es, einen Raum zur gemeinsamen kritischen Reflexion des Konzepts »Macht« zu schaffen, Anregungen für die Auseinandersetzung mit situativen und gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu eröffnen, das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen und unsere Perspektive auf diese Themen zu erweitern und zu vertiefen.

In folgendem Unterkapitel werfen wir einen eingehenden Blick darauf, wie wir auf Ungleichheiten und mögliche Diskriminierungen in verschiedenen Situationen reagieren und gegen Ungerechtigkeiten aktiv werden können. Es gibt keine machtfreien Räume. Darauf liegt auch der Fokus bei den FALLBEISPIEL-Karten im Spiel. Auch die AKTIVIST*INNEN-Puzzles spielen eine wichtige Rolle: die Lebensgeschichten und der Kampf von Menschen, die sich gegen Ungerechtig-

keiten eingesetzt haben, bieten wertvolle Inspirationsquellen, indem sie uns die Möglichkeit geben, über Macht und Aktivismus nachzudenken. Dabei handelt es sich um Aktivist*innen aus unterschiedlichen Bereichen. Wie uns das Leben und/oder Handeln dieser Menschen zeigen, ist es möglich, angesichts von Unterdrückung und Verfolgung ein alternatives Machtverständnis aufzubauen, das Widerstandsfähigkeit schafft.



Die Person sprach vor den vereinten Nationen und sagte:

»Sie haben mir mit Ihren leeren Worten meine Träume und meine Kindheit gestohlen ... Wir stehen am Beginn eines Massensterbens. Alles, worüber Ihr reden könnt, ist Geld und das Märchen vom ewigen Wirtschaftswachstum. Wie könnt Ihr es wagen!«

G ----- **G**

Das folgende Unterkapitel befasst sich vertiefend mit den verschiedenen Arten von Macht und liefert im Anschluss an diese Analyse einen allgemeinen Ansatz für Strategien, die sich zum Widerstand gegen Macht als Unterdrückungsinstrument eignen. Siehe auch Aktivität nach dem Spiel: Wir haben Macht!

3.1 WAS IST MACHT? WAS SIND DIE ARTEN VON MACHT?

Was ist Macht?

Macht wird überwiegend mit Herrschaft assoziiert. Mit anderen Worten, wir neigen dazu, das Konzept von »Macht« als Herrschaft und Gewalt wahrzunehmen. Macht meint also laut weit verbreitetem Verständnis, dass eine Person bzw. eine Einrichtung die Macht über eine andere Person bzw. Einrichtung innehat und ausübt oder die Macht als Druck- bzw. Sanktionsmittel gegen diese verwendet.

Theoretiker*innen wie Lisa VeneKlasen und Valerie Miller¹ denken jedoch an Empowerment und schlagen vor, das Konzept der Macht aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Um andere Formen von Macht ins Blickfeld zu rücken und diese voneinander abzugrenzen, definieren sie die Macht im Sinne von Herrschaft, die traditionell als Mittel für Unterdrückung und Sanktionen verwendet wird, als »power over«.

Als weitere Formen benennen sie:

• *Power with* • *Power to* • *Power within*

»*Power with*« ist das Potenzial, eine gemeinsame Basis auch bei verschiedenen Interessen zu finden und eine kollektive Kraft zu schaffen (kollektive Macht). Sie basiert auf gegenseitiger Unterstützung, Solidarität und Zusammenarbeit. Beispiele dafür sehen wir in Advocacy-Bemühungen wie bei Koalitionen und Plattformen.

»*Power to*« bedeutet, handlungsfähig zu sein (Handlungsmacht). Dies kann allein mit dem Bewusstsein dafür

beginnen, dass zu handeln möglich ist. Sie beruht auf der Grundüberzeugung, dass eine Person oder einige Personen Veränderungen initiieren und beeinflussen können. »Power to« realisiert sich ausgehend von dieser Überzeugung in der Entwicklung von handlungsfördernden Fähigkeiten und Kompetenzen. Praktische Beispiele dafür sehen wir in Kursen für aktive Bürger*innenschaft und Leadership.

»*Power within*« bezieht sich auf das Selbstwertgefühl und die Selbsterkenntnis eines Menschen und realisiert sich auch durch die Wertschätzung der individuellen Unterschiede zwischen Menschen (innere Macht). Power within ist die Fähigkeit zu träumen und zu hoffen. Sie basiert auf den Prinzipien der Menschenwürde und eines integren Lebens. Ein Erfahrungsaustausch, der es den Menschen ermöglicht, gemeinsam ihre kollektive Macht (»power with«) und ihre Handlungsmacht (»power to«) zu erkennen, ist sehr wichtig, um die innere Macht offenzulegen. Auch Methoden wie Storytelling bzw. -listening, also des Erzählens und Hörens von Geschichten aus marginalisierter Perspektive, eignen sich dazu.

Bei dieser Betrachtung gehen die Machtperspektiven über das bloße Verständnis von Macht als eine Form der Herrschaft hinaus und bieten praktische Werkzeuge, um Hoffnung in die Tat umzusetzen und strategische Schritte zum Handeln zu unternehmen.

¹ VeneKlasen, Lisa / Miller, Valerie (2007): *A New Weave of Power, People and Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation*. Practical Action Publishing.

3.2 WIE MANIFESTIERT ODER VERBIRGT SICH MACHT?

Macht selbst hat das Potenzial zu schaffen und zu zerstören. Dabei ist die Art und Weise, wie sie sich manifestiert, eng mit dem Einsatz von Friedens- und Gewaltquellen verbunden. Lisa VeneKlasen und Valerie Miller unterteilen diese in drei Kategorien:

»**Visible Power**« (sichtbare Macht) meint Entscheidungsapparate, die überwacht und verfolgt werden können. Z. B. Wahlen, politische Parteien, Gesetze, Verwendung von finanziellen Mitteln usw.

Sichtbare Macht diskriminiert z. B. durch partiische Gesetze und Korruption.

»**Hidden Power**« (verborgene Macht) bedeutet, dass relative Machthaber*innen ihre Beziehungen und Ressourcen nutzen, um die sichtbare Macht zu beeinflussen.

*Eine der greifbaren Auswirkungen verborgener Macht zeigt sich, wenn Politiker*innen, Menschenrechtsverteidiger*innen, Aktivist*innen oder Journalist*innen unter verschiedenen Vorwänden in ihrem Wirken und in ihrer Arbeit behindert, verfolgt oder hingerichtet werden, und die Täter*innen unbekannt bleiben*

»**Invisible Power**« (unsichtbare Macht) bezieht sich auf Barrieren, die Individuen und Gruppen an der Wahrnehmung ihrer Rechte hindern und die von den Menschen verinnerlicht werden. Unsichtbare Macht entspricht der Gesamtheit von Überzeugungen und kulturellen Praktiken, die Vorurteile, Stereotypen und Diskriminierung im Alltag verankert.

Die bewusste oder unbewusste Platzierung all dessen in den Köpfen der Menschen »manifestiert« sich im gesellschaftlichen Leben als unsichtbare Macht, oder genauer gesagt, sie »zeigt sich nicht« bzw. »bleibt verborgen« ist aber dennoch da. Unsichtbare Macht (Vorurteile, Diskriminierungen) kann auch von Diskriminierten verinnerlicht werden und dort wirken, sodass ihre innere Macht beeinträchtigt wird.

Siehe Aktivitäten nach dem Spiel:

Ein Leben, ein (oder mehrere) Kämpfe.

3.3 EIN BEISPIEL FÜR DIE MACHTANALYSE

Im Workshopverlauf können Aktivitäten zur konzeptionellen Annäherung an das Thema Macht durchgeführt werden, die als Vorbereitung auf das Spiel dienen. Durch die vorherige Annäherung können Inhalte des Spieles kritisch reflektiert werden. Die ausführliche Beschreibung für die hier angesprochene Methode »power over« findet ihr auf Seite 20. Im Folgenden ist eine beispielhafte Anwendung zum Thema Klimakatastrophe beschrieben.

Die Machtanalyse kann mit verschiedenen Methoden in verschiedenen Bereichen wie Physik, Wirtschaft, Politik und Verwaltungswissenschaften vorgenommen werden, um die Natur, die Funktionsweise einer Institution oder Unternehmens, administrative oder wirtschaftliche Strukturen sowie soziale Hierarchien zu verstehen. Die Machtanalyse kann mit verschiedenen Methoden in verschiedenen Bereichen wie Physik, Wirtschaft, Politik und Verwaltungswissenschaften vorgenommen werden, um die Natur, die Funktionsweise einer Institution oder Unternehmens, administrative oder wirtschaftliche Strukturen sowie soziale Hierarchien zu verstehen.

Die Quelle, die Basis, die Verteilung und die Netzwerke von Macht zu verstehen, kann uns befähigen, strategisch zu denken, um sie zu kritisieren, um die eigene Existenz vor »power over« zu schützen und um mittels der erwähnten anderen gerechteren Machtformen Handlungsräume zu schaffen.

Um beispielsweise ein konkretes Problem wie die Klimakatastrophe zu bekämpfen, ist es wichtig, die verschiedenen Schichten dieses Problems sowie die Art und Weise, wie die dahin führenden Mechanismen funktionieren, zu verstehen.

Dazu können wir die oben genannte sichtbare, verborgene und unsichtbare Macht untersuchen. In einer Gruppenarbeit wird dazu die Tafel gegliedert in drei Spalten, in denen jeweils die sichtbare Macht, die verborgene Macht und die unsichtbare Macht aufgeführt werden. In der ersten Spalte wird die sichtbare Macht abgebildet, indem die bestehenden Klimagesetze, die entscheidungsbefugten zuständigen Ministerien, die zugewiesenen Budgets, Unternehmen sowie Institutionen und Personen, die weitere relevante Strukturen generieren, aufgeführt werden.

In der zweiten Spalte wird zusammengetragen und beleuchtet, wie durch verborgene Macht die Problemlösung manipuliert wird, indem die Forschung zu diesem Thema verhindert oder die Forschungsergebnisse nicht in die Öffentlichkeit getragen werden, oder das Schweigen der Medien die Bildung einer öffentlichen Meinung verunmöglicht, etwa durch die Ausblendung von Ereignissen im Nachgang von Klimakatastrophen in der Vergangenheit (z. B. wer in der Vergangenheit nach Brandvorfällen welche Gebäude in den betroffenen Gebieten errichtet hat ...).

In der dritten Spalte werden die Quellen unsichtbarer Macht notiert, die die Wahrnehmung der Klimakatastrophe beeinflussen können. Hierzu gehören etwa Überzeugungen und Normen, etablierte Ansichten und Annahmen, Gewohnheiten (wie die Gewohnheit der Nutzung von Plastiktüten für den Einmalgebrauch), der schnelle Lebensstandard in den Ländern des globalen Nordens und die Deutung der Ursachen von Katastrophen entlang von pseudowissenschaftlichen und/oder abergläubischen Vorstellungen und Prophezeiungen. Letztere hemmt die Handlungsfähigkeit, weil die Verantwortung ausgelagert wird.

4. DER WORKSHOPTAG

Wie können wir Fachkräfte dabei unterstützen, ihr Wissen über verschiedene Formen von Vielfalt und Diskriminierungen zu erweitern und den Ansatz der Intersektionalität kennenzulernen?

Das war die Ausgangsfrage für unsere Arbeitsgruppe. Wir haben einen Tagesworkshop konzipiert, bei dem die Teilnehmenden zu Beginn in die Selbstreflexion hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Positionierung und ihrer (De-)Privilegierung

gehen. Darauf aufbauend können sie sich auf eher spielerische Art und Weise und ohne erhobenen Zeigefinger mit den Themen auseinandersetzen. Ziel des eigens in diesem Projekt und für dieses Workshopkonzept entwickelten Spiels ist

es, die Auseinandersetzung mit den vielfältigen Aspekten von Diskriminierung anzustoßen und Machtverhältnisse zu reflektieren. Denn übergeordnet gilt es, Fachkräfte für ein menschenrechtsbasiertes Denken und Handeln zu sensibilisieren.

Dies geschieht durch Diskussionsanlässe und Wissensvermittlung. Das Spiel richtet sich an Fachkräfte vor allem aus dem sozialen, pädagogischen und Bildungsbereich sowie an alle interessierte Menschen.

RAUMGESTALTUNG

Der Workshop und das Spiel können generell in einem einzigen Raum stattfinden. Wir empfehlen aber, zusätzlich ein bis zwei kleinere Räume in der Nähe anzubieten, in denen sich einzelne Personen oder kleinere Gruppen zum Austausch, zur Reflexion oder Besprechung zurückziehen können. Diese zusätzlichen Räume können als Safer Spaces genutzt werden, in denen Erlebtes aus dem Workshop bei Bedarf aufgearbeitet werden kann. Diese Räume und Regeln für einen Safer Space sollten als solche vorab vorgestellt werden.

Da an einem Workshoptag selten alle Diversitätsdimensionen ausführlich thematisiert oder sichtbar gemacht werden, haben wir ein Poster gestaltet, welches eine Vielzahl an Diversitätsdimensionen und Diskriminierungsebenen sichtbar macht. Es soll als Gedanken- und Gesprächsanregung dienen und hat nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Durch einige leere Felder lädt es auch die Teilnehmenden dazu ein, weitere Dimensionen zu ergänzen. Wir empfehlen, das Poster unter Zuhilfenahme der ihm beigelegten Erläuterung gemeinsam mit den Teilnehmenden zu besprechen und zu bearbeiten. Je nach zur Verfügung stehender Zeit kann es auch in Teilen bearbeitet werden. Ziel ist, ein Verständnis für verschiedene Diversitätsdimensionen und Diskriminierungsebenen und für deren Zusammenwirken (Intersektionalität) zu schaffen.

TEILNEHMENDE

Der Tagesablauf und das Spiel sind für unterschiedliche Gruppenkonstellationen geeignet. Je nach Gruppenzusammensetzung und dem Schwerpunkt der Veranstaltung können die Spielkarten entsprechend (aus)sortiert werden. Alternativ besteht auch die Möglichkeit, eigene Karten entsprechend der Teilnehmenden und ihrer Interessen/Bedarfe zu erstellen oder sie von den Teilnehmenden selbst erstellen zu lassen. Hierfür befinden sich einige leere Spielkarten jeder Kategorie in der Box.

4.1 ÜBERSICHT DES WORKSHOPABLAUFS

a) **BEGRÜSSUNG, KENNENLERNEN UND EINLEITUNG**
(z. B. Soziometrie, Drei Hashtags über mich selbst)

b) **GRUPPENREGELN / GRUPPENVERTRAG**

c) **METHODEN ZUR THEMATISCHEN HINFÜHRUNG ZUM SPIEL (ZUR AUSWAHL)**

- Rucksack der Identitäten
- Power Flower
- Hinführung zum Thema Macht: power over
- Präsentation oder Übung zu Intersektionalität

d) **GRUPPENSPIEL: »SPIEL(T) – MACHT – KRITIK«**

e) **ABSCHLIESSENDE ÜBUNG ZUM THEMA MACHT(KRITIK)**

f) **TAGESAUSWERTUNG**

a) BEGRÜSSUNG, KENNENLERNEN UND EINLEITUNG

Das Kennenlernen ist eine wichtige Basis für die Nutzung des Spiels und die Zusammenarbeit während des Workshops. Es ist der erste Schritt zum Vertrauensaufbau. Dieser Schritt kann, je nach Kontext des Workshops oder des Spieleinsatz-

zes, auch übersprungen werden, wenn die Gruppe sich bereits kennt oder zusammengearbeitet hat. Wir haben in vorherigen Workshops auf zwei Methoden zurückgegriffen:

► SOZIOMETRISCHE AUFSTELLUNG

Dauer: circa 10 Minuten

Material:

Ablauf:

Die soziometrische Aufstellung hilft, die Atmosphäre zu lockern, und ermöglicht erste Kontakte. Bei der soziometrischen Aufstellung legt ihr als Anleiter*innen Kriterien fest, nach denen sich die Teilnehmenden im Raum aufstellen. Je nach Aufgabe kann dies in einer langen Reihe, in Kleingruppen oder über den ganzen Raum verteilt wie eine Karte sein.

Um sich entsprechend zu positionieren, müssen sie miteinander sprechen und sich austauschen. So erfolgt ein erstes, ungezwungenes Kennenlernen. Stehen alle, bietet es sich an, mit den verschiedenen Personen ein kurzes »Interview« zu führen.

Die einzelnen Kriterien / Aufgaben sollten möglichst neutral starten und können im Laufe der Aufstellungen persönlicher werden oder auch fachlichen Bezug haben.

Für unseren Workshop haben wir u. a. folgende Kriterien / Aufgaben genutzt:

- ▶ *Wie bin ich heute angereist?*
(z. B. Auto, ÖPNV, Fahrrad, zu Fuß)
- ▶ *Woher bin ich heute angereist?*
(Aufstellung z. B. nach Entfernung zum Workshop-Ort oder wie eine Landkarte)
- ▶ *Besuche ich diesen Workshop aus privatem oder beruflichem Interesse?*
- ▶ *So gut kenne ich mich schon im Thema Intersektionalität aus ...*
- ▶ *Ich hatte schon viel Kontakt mit dem Thema Intersektionalität*
(Aufstellung z. B. in zwei Ecken JA/NEIN)

► DREI HASHTAGS

Dauer: circa 10 Minuten

Material: Papier, Stifte

Ablauf:

Diese Übung bringt, je nach Interesse der Teilnehmenden, eine persönliche Note ins Kennenlernen.

Alle Teilnehmenden erhalten drei kleine Blätter und einen Stift. Sie können drei Hashtags aufschreiben, die sie selbst, ihr Leben oder ihre Interessen beschreiben. Wie persönlich jede*r wird, ist jeder*m selbst überlas-

sen. Als Trainer*in macht ihr mit und legt vor, um das Eis zu brechen und Beispiele zu geben.

z. B. #HundePerson, #FemaleRap, #CarromSpieler

Die Teilnehmenden stellen nach einigen Minuten Bedenkzeit ihre Hashtags kurz im Plenum vor.

b) GRUPPENREGELN / GRUPPENVERTRAG

Dauer: circa 10 Minuten

Material:

Ziel: Die Aktivität zielt darauf ab, dass die Teilnehmenden sich über ihre Erwartungen und Vorbehalte bezüglich der Thematik bzw. des Workshops bewusstwerden.

Vor der Durchführung des Workshops ist die erste Voraussetzung, dass die Atmosphäre der Fortbildung/des Workshops/der Versammlung so gestaltet wird, dass jede*r Teilnehmende sich entspannt und in Sicherheit fühlt, also keine Sorge hat, abgewertet zu werden. Dies gilt besonders in Bezug auf marginalisierte Positionierungen, damit gesellschaftliche Machtverhältnisse in diesem Kontext nicht reproduziert und/oder verfestigt werden. Um dies zu gewährleisten, sollte noch vor Beginn der Aktivitäten mit den

Teilnehmenden gemeinsam ein Gruppenvertrag ausgearbeitet und im Einvernehmen mit allen Teilnehmer*innen vereinbart werden.

Mit solch einem Gruppenvertrag würden alle Grundregeln, an die sich alle Mitglieder der Gruppe zu halten haben, festgelegt, und es würden so von vornherein mögliche Risiken begrenzt. Die folgenden Paragraphen könnten für Euch bei der Vorbereitung eines Gruppenvertrags von Nutzen sein:

Es wird empfohlen, den Gruppenvertrag, wenn möglich, zu Beginn des Programms nach dem Vorstellungsspiel/der Vorstellungsaktivität auszuarbeiten.

Während die Regeln festgesetzt werden, ist es wichtig, dass jede*r das Wort erhält. Wenn ein*e Teilnehmer*in einen Vorschlag für den Vertrag macht, sollten alle Teilnehmenden in der Gruppe noch einmal gefragt werden, ob sie damit einverstanden sind. (Wenn eine*r der Teilnehmenden einen Vorbehalt hat, kann der Grund des Vorbehalts in der Gruppe diskutiert werden.)

Der Gruppenvertrag sollte sichtbar für alle im Fortbildungs- oder Workshopraum aufgehängt werden. Dies ist auch für die Gruppe von Nutzen, weil bei einem Verstoß gegen einen Paragraphen des Vertrags, der*diejenige unter Verweis auf den Vertrag an die Regel erinnert werden kann. In Konfliktsituation ist dies von großem Nutzen. Während die Regeln des Vertrags erarbeitet werden, sollten die Teilnehmenden zuerst das Wort erhalten. Sollten noch Themen ausstehen, die im Vertrag geregelt sein sollten, kann die Moderation auch Vorschläge machen.

Den Teilnehmenden können folgende Fragen gestellt werden:

1. Welche Bedingungen müssen herrschen, damit du dich bei dem heutigen Workshop unbefangen äußern kannst? Was sind Deine Erwartungen? Welche Paragraphen sollte unser Vertrag haben? Zur Reflexion rassistischer/diskriminierender Sprache kann auf die Publikation von Lann Hornscheidt (Sprachhaltung zeigen!) hingewiesen und betont werden, dass dies im Sinne eines lebenslangen Lernens einen permanenten Prozess darstellt.

Beispiele für die Punkte des Vertrags:

- ▶ *Wir achten auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander. Bei Irritationen oder Unklarheiten suchen wir ein konstruktives Gespräch. Von dem Gebrauch rassistischer und/oder diskriminierender Sprache sowie der Reproduktion rassistischer und/oder diskriminierender Verhaltensmuster sehen wir nach bestem Wissen ab.*
- ▶ *Jede*r im Workshop kann seine Gedanken und Gefühle, ohne unterbrochen zu werden, äußern. Gefühle werden nicht in Frage gestellt.*
- ▶ *Wir achten gemeinsam darauf, dass alle genug Raum haben, das Wort zu ergreifen.*
- ▶ *Wir schaffen Raum für Pausen. Wir achten auf unsere eigenen Bedürfnisse.*
- ▶ *Handys sollten, wenn möglich, auf lautlos gestellt sein.*
- ▶ *Unterschiedliche Meinungen unter den Teilnehmenden werden respektiert.*
- ▶ *Alles Persönliche, was im Raum ausgesprochen wird, bleibt auch im Raum.*

2. Die Teilnehmenden können darauf hingewiesen werden, dass, wenn sie während des Workshops bzw. der Fortbildung mit einer emotional triggerenden oder schwierigen Situation konfrontiert werden, eine Pause machen und gegebenenfalls die Moderation um Unterstützung bitten können.

3. Sobald die Punkte des Vertrages stehen, kann den Teilnehmenden Folgendes mitgeteilt und der Block zum Gruppenvertrag beendet werden: »Der Vertrag ist fertig. Sollte euch später ein weiteres Thema oder eine weitere Regel in den Sinn kommen, die auch im Vertrag enthalten sein sollten, können diese ebenfalls aufgenommen werden.«

c) METHODEN ZUR THEMATISCHEN HINFÜHRUNG ZUM SPIEL

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Teilnehmenden für die Themen des Brettspiels zu sensibilisieren bzw. sie an Inhalte heranzuführen. In unserem Workshopkonzept greifen wir auf Übungen zur Selbstreflexion/Reflexion der eigenen Positionierung im gesellschaftlichen Kontext zurück und sensibilisieren die Teilnehmenden für Macht und Machteinflüsse. Wenn es um das Verständnis von Intersektionalität und Macht geht, können die interaktiven Methoden z. B. auch

durch eine Einführung der beiden Themen mittels einer kurzen Präsentation ersetzt werden.

Wichtig: Wenn das Thema Macht in interaktiver Form bearbeitet werden soll, benötigen die Teilnehmenden vor oder während des Workshops eine Übersicht zu Formen der Macht (s. Kopiervorlagen auf S. 33/34)

Andere Methoden sind natürlich auch möglich.

Wir bedanken uns herzlich bei der FUMA, die uns freundlicherweise die Nutzung der Methode und des Designs für die Übung »Rucksack der Identitäten« erlaubt hat. Außerdem bedanken wir uns bei der Fach-

stelle Kinderwelten, deren Methodenbeschreibung für die Power Flower wir nutzen durften!





Methodenbeschreibung – Seite 1 / 2

METHODE: "ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT - EINE IDENTITÄTSREISE"

GRUPPENGROÖBE: 4 - 25 TEILNEHMENDE. BESTE GRUPPENGROÖBE BIS 15 TN

ALTER: AB 12 JAHREN

MATERIAL: KOPIERVORLAGE "RUCKSACK DER IDENTITÄT(EN)" UND "RUCKSACK DER ZUKUNFT"

ORT: GRUPPEN- ODER KLASSENRAUM

DAUER: 60 - 90 MINUTEN

ZIELE:

- Stärkung der Ich- und Bezugsgruppenidentität
- Erfahrung mit Vielfalt
- Realisierung, dass Vielfalt in uns selbst und in Gesellschaft vorhanden und somit Realität ist
- Stärkung einer empathischen und gleichwertigen Perspektive auf Differenzmerkmale
- Sensibilisierung für eigene biografische Anteile

ABLAUF: Die Methode verläuft in drei Phasen, alle drei Phasen bauen aufeinander auf und sind gleichwertig in ihrer Wichtigkeit für einen erfolgreichen Methodeneinsatz.

PHASE 1 - BRAINSTORMING:

Die Teilnehmenden sitzen in einem offenen Kreis. Zunächst werden im Rahmen eines ganz offenen Brainstormings Merkmale für Identität gesammelt. Die Fragen, die sich dazu anbieten:
Was ist Identität? Welche Merkmale hat Identität?
Was zeichnet die Identität eines Menschen aus?
Die Antworten werden auf der Tafel oder dem Flipchart gesammelt.
Wenn die Sammlung beendet wurde, kann die Seminarleitung schauen, welche Merkmale ggf. fehlen und auf jeden Fall noch zusätzlich benannt werden sollten. Diese werden dann ergänzt. Anschließend werden die Merkmale gemeinsam mit der Gruppe sortiert und gruppiert nach sichtbaren und unsichtbaren Merkmalen. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass die gemeinsam erarbeitete Sammlung nicht vollständig sein kann, da Identität so vielfältig ist, zahlreiche Merkmale beinhaltet und die Vielfalt stetig zunimmt

PHASE 2 - RUCKSACK DER IDENTITÄT 1:

Die Seminarleitung verteilt die Kopiervorlagen mit dem Rucksack der Identität(en). Der Rucksack stellt die Vielfältigkeit der eigenen Identität dar. Dieser Rucksack hat sichtbare Außenteile und nicht sichtbare Innenteile. Die Teilnehmenden werden gebeten, die verschiedenen Teile des Rucksacks mit ihren persönlichen Identitätsmerkmalen zu füllen – jede*r für sich. Dabei können sich die TN an den Merkmalkategorien orientieren, die bei dem Brainstorming gesammelt wurden, können dies aber nach Belieben erweitern, falls ihnen Merkmale fehlen. Dann bilden sich Zweier- oder Dreiergruppen, die vorgegeben werden können oder frei gefunden werden. In den Kleingruppen stellen sich die Teilnehmenden gegenseitig ihre Rucksäcke vor. Im anschließenden Plenum werden die Teilnehmenden gebeten, jeweils ein Merkmal aus der Gruppe vorzustellen, variabel kann auch jede*r Teilnehmende ein Merkmal von sich selbst vorstellen.



Methodenbeschreibung – Seite 2 / 2

Im weiteren Schritt wird in die Runde gefragt, wie sich die Teilnehmenden fühlen würden, wenn sie auf ein einziges Merkmal reduziert würden. Das Merkmal für die Frage kann von der Gruppenleitung gewählt werden (zum Beispiel die linke Außentasche). Mögliche Fragen können sein:

- Wie wäre es, wenn das eine Fach / das eine Merkmal das Einzige wäre, dass Menschen von dir wahrnehmen?
- Wie fühlt es sich an, auf das eine Merkmal reduziert zu sein?
- Was würdest du tun, wenn es immer dieses eine Merkmal wäre?
- Empfindest du genau dieses Merkmal als positive Reduktion deiner Identität?
- Welche Zugehörigkeiten fühlen sich gut an, welche nicht?
- Mit welchen Zugehörigkeiten machst du welche Erfahrungen?
- Machen z.B. alle, die Fußballbegeisterte von Verein XY sind, die gleiche Erfahrung?
- Wie wäre es, wenn jemand anders für dich deinen Rucksack füllt?
(Bei dieser Frage geht es um selbst- und fremdbestimmte Zugehörigkeiten, ggf. noch mal hier ein Ergänzen von fremdbestimmten Zuschreibungen vornehmen)

PHASE 3 – WER MÖCHTEST DU IN 10 JAHREN SEIN?

(Rucksack der Zukunft):

In der letzten Phase geht es darum, die Teilnehmenden erarbeiten zu lassen, wie sie sich in zehn Jahren selbst sehen. Zunächst bekommen alle Teilnehmenden einen neuen leeren Rucksack mit freien Feldern (zweite Kopiervorlage). Dann lässt man die Teilnehmenden den Rucksack wieder ausfüllen: Wer möchtest du in zehn Jahren sein? Anschließend können die Teilnehmenden ihre beiden Rucksäcke der Identität miteinander vergleichen. Das kann entweder in Kleingruppen oder gleich im Plenum stattfinden. Dazu helfen die folgenden Auswertungsfragen:

- Hat sich was verändert?
- Hat sich viel verändert?
- Wenn ja, magst du ein Beispiel geben?

- Was ist mit den Merkmalen, die du jetzt hast? Sind die weg? Bleiben sie? Haben wir sie ersetzt? Sind sie rausgefallen?
- Wenn ja, warum sind sie weg?
- Was brauche ich, um in 10 Jahren so zu sein, wie ich es mir jetzt vorstelle?
Was fehlt mir dazu, was habe ich schon?
Welche Ressourcen habe ich eigentlich?

Tipp für Fachkräfte:

zur vertiefenden Auseinandersetzung mit einer Ressourcenorientierung empfiehlt sich https://www.nifbe.de/images/nifbe/Infoservice/Downloads/Themenhefte/Ressourcen_online.pdf (Hier mit Fokus auf frühkindliche Bildung), oder auch <https://heimatkunde.boell.de/dossier-empowerment>

Wichtig ist es, an dieser Stelle für alle Teilnehmenden zu betonen, dass auch die aktuellen Merkmale Teil der Identität sind. Sie machen einen Menschen aus und sind eine Ressource. Ziel ist es, bestimmte Identitätsmerkmale als Defizit wahrzunehmen.

AUSWERTUNG: FINDET IN DEN EINZELNEN PHASEN STATT

Hinweise für die Seminarleitung:

Sehr gut auf die Formulierungen achten!

Die Methode soll empower/ die Teilnehmenden stärken, nicht Differenzen verdeutlichen!

Bei der Methode können Zuschreibungen entstehen und Triggerpunkte für verschiedene Betroffenheiten getroffen werden.

Das lässt sich im Verlauf der Methode gut beobachten. Deshalb bedarf dieser Methode eine kritisch-reflexive, fachlich versierte und aufmerksame Moderation. Zudem können Interventionen und vertiefende Diskurse, je nach Gruppendynamik, notwendig sein.

Quelle: FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW / Anna Groß (cultures interactive / Springstoff) und Dana Meyer (freie Referentin für politische Bildung) / angelehnt an das „Identitätsmolekül“ (Anti-Bias-Werkstatt)

► POWER FLOWER

Wozu kann die Methode beitragen?

- ▶ *Die eigene gesellschaftliche Position zu reflektieren*
- ▶ *Sich mit Privilegien, Macht, Benachteiligung auseinanderzusetzen*
- ▶ *Gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reflektieren*
- ▶ *Sich für Erfahrungen von Unterdrückung und Diskriminierung zu sensibilisieren und für die davon betroffenen Menschen Empathie zu entwickeln*
- ▶ *Den eigenen Einflussbereich wahrzunehmen*
- ▶ *Den Blick für die Bedeutung von Macht zu schärfen*
- ▶ *Sich für Handlungsmöglichkeiten im eigenen Arbeitskontext zu sensibilisieren*

Wann im Fortbildungsprozess passt die Methode?

Dies ist eine sehr persönliche Methode, die den Teilnehmenden emotional nahegehen kann und daher erst im vertieften Prozess an der Reihe ist. Die Power Flower sollte nicht ganz am Ende einer Fortbildung stehen, damit Du als Moderator*in noch Zeit hast, auf Prozesse und Gefühle einzugehen.

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

Materialien: Arbeitsblatt »Power Flower« für jede*n Teilnehmende*n (siehe S. 28),
Bunt- oder Filzstifte

Ablauf

1. Einführung in die Methode – Plenum (2–5 Minuten)

Zur Einführung bietet es sich an, an vorangegangene Methoden zu erinnern und Bezüge herzustellen. Es ist möglich, hier an Prozesse anzuknüpfen, die sich unter anderem auch mit Zugehörigkeiten und den damit zusammenhängenden Erfahrungen sowie mit gesellschaftlichen Positionen befassen. Für Menschen ohne Kenntnisse der englischen Sprache ist es hilfreich, den Titel kurz zu erklären.

Gib einen kurzen Überblick über die einzelnen Phasen der Methode, denn diese Transparenz kann die Teilnehmenden Sicherheit bieten und ermöglicht eine sichere Entscheidungsgrundlage dafür, wer wann wie viel mitteilen möchte.

2. Paarfindung (5 Minuten)

Es kann sinnvoll sein, die Paarfindung bereits vor der Einzelarbeitsphase zu machen, damit es dann aus der persönlichen Reflexion gleich in den Gruppentausch gehen kann. Aufgrund der sehr persönlichen Auseinandersetzung bietet es sich an, dass sich die Teilnehmenden nach Vertrauen zusammenfinden. Paare oder – bei ungerader Anzahl der Teilnehmenden – Dreiergruppen sind ideal.

3. Persönliche Reflexion – Einzelarbeit (10–15 Minuten)

Hier gibt es für jede*n Teilnehmende*n Zeit, mit Hilfe der Power Flower für sich zu reflektieren, ob beziehungsweise wie sehr sie*er aufgrund bestimmter Merkmale beziehungsweise Zugehörigkeiten zu bestimmten gesellschaftlichen Kategorien privilegiert oder benachteiligt ist. Die Power Flower ist das indivi-

duelle Ergebnis dieser persönlichen Reflexion. Erkläre, dass jede*r für sich die Vorlage ausfüllen sollte und niemand verpflichtet ist, im anschließendem Austausch ihre*seine Blume zu zeigen oder von allen Erfahrungen zu erzählen. Erläutere die Aufgabe:

»Wenn ich sehe, dass ich aufgrund einer bestimmten Kategorie, zum Beispiel Staatsangehörigkeit, Privilegien beziehungsweise alle Möglichkeiten und Zugänge habe, dann male ich das innere Blütenblatt aus. Wenn meine Erfahrungen mir zeigen, dass ich aufgrund dieser Kategorie Nachteile habe, fülle ich das äußere Blütenblatt aus.«

Einige Felder sind leer: Hier können die Teilnehmer*innen soziale Kategorien, die ihnen fehlen, ergänzen. Zur leichteren Erklärung können Sie die Power Flower zum Beispiel auf einem Flipchart visualisieren.

Für ein ruhiges Arbeiten ist es hilfreich, wenn der Raum ausreichend groß ist, so dass alle Teilnehmenden beim Ausfüllen/Malen ein wenig Privatsphäre haben. Es kann ein Gefühl der Sicherheit vermitteln, wenn du während dieser Phase im Raum bist, um eventuelle Fragen zu beantworten. Gerade die Einschätzung, ob ich Privilegien habe und ob das »einfach normal« ist, kann etwas ungemütlich sein.

Den Teilnehmenden ist es überlassen, wie sie ihre Blume ausfüllen: Achten Sie darauf, dass es auch bei Nachfragen nicht zu Zuschreibungen kommt (siehe untenstehenden Hinweis).

4. Austausch über die Power Flower – Paargespräch (30–40 Minuten)

Die Austauschphase bietet die Möglichkeit, über die Power Flower ins Gespräch über die eigene gesell-

schaftliche Positionierung und die Wahrnehmung und Erfahrung von Privilegien und Benachteiligung aufgrund von gesellschaftlich konstruierten Merkmalen zu kommen.

Leite nach der Beendigung der individuellen Reflexion über in das Paargespräch. Bitte weise noch im Plenum darauf hin, dass es bei dieser Methode auch um das Üben von Zuhören geht; die erzählten Erfahrungen sollen nicht kommentiert oder bewertet werden, ebenso wenig die Power Flower der anderen. Erinnere daran, dass alle den Raum haben sollen, ihre Erfahrungen zu teilen, und dass es den Teilnehmer*innen frei steht, zu entscheiden, wie viel sie teilen möchten; niemand sollte sich gezwungen fühlen, zu persönliche Erfahrungen zu teilen.

5. Perspektivenerweiterung und Vertiefung der Diskussion um Macht – Plenum (15–30 Minuten)

Das Plenum eröffnet die Möglichkeit eines größeren Erfahrungsaustausches, um Privilegien und Diskriminierung und deren Auswirkungen im gesellschaftlichen Kontext zu reflektieren sowie den Praxistransfer zu beginnen.

Als Einstieg ins Plenum eignet sich die Frage, wie es den Teilnehmenden geht und von welchen Gefühlen der Prozess der Methode begleitet war. Hier ergeben sich meistens interessante Anknüpfungspunkte für das weitere Plenumsgespräch.

Bitte weise drauf hin und achte darauf, dass die Teilnehmer*innen nichts Persönliches von ihren Partner*innen in den Paargesprächen preisgeben. Es geht nicht darum, dass jemand aufgrund seiner*ihrer Privi-

legien ein schlechtes Gewissen haben sollte, sondern unter anderem um die Fragestellung:

- Wie kann ich mit meiner gesellschaftlichen Machtposition verantwortungsvoll umgehen, wo habe ich Einfluss auf Veränderungsprozesse? Es sollte auch deutlich werde, dass ich auch in der deprivilierten Position Einfluss habe, es dafür jedoch andere Strategien (und eventuell ein anderes Seminarsetting) braucht.

Mögliche weitere Fragen für das Plenum, die an den Gruppenprozess angepasst werden müssen:

- ▶ *Wie ging es Ihnen in der Einzelarbeitsphase?*
- ▶ *Wie war der Austausch in den Kleingruppen? Wovon möchten Sie berichten?*
- ▶ *Wie geht es Ihnen, wenn Sie Ihre Privilegien und Benachteiligungen aufgemalt sehen?*
- ▶ *Haben Sie dieses Ergebnis erwartet?*
- ▶ *Wann werden Ihnen Ihre Privilegien/ Benachteiligungen bewusst?*
- ▶ *Haben Sie noch Kategorien ergänzt? Wenn ja, welche?*
- ▶ *Welche der Kategorien hängen miteinander zusammen?*
- ▶ *Welche Zuordnungen zu den Blütenblättern sind veränderbar? Hat sich in den letzten Jahren etwas in der Wahrnehmung Ihrer Kategorien verändert?*
- ▶ *Wie geht es Ihnen mit Ihren Privilegien?*
- ▶ *Wo brauchen Sie Unterstützung? Welche?*
- ▶ *Wo stehen Sie in Ihrer Arbeit? Wo haben Sie Macht? Wo nicht? Wie ist das Machtverhältnis zu Eltern/Kindern/Kolleg*innen/zum*zur Leiter*in?*
- ▶ *Wie können Sie mit Ihrer Machtposition verantwortungsbewusst umgehen?*

- ▶ *Welche Gruppenzugehörigkeiten entscheiden heute in Deutschland über Privilegien und Benachteiligung?*

Was ist bei der Durchführung dieser Methode zu beachten?

Für die Power Flower ist eine geschützte Atmosphäre notwendig: Einerseits ist das Sichtbarwerden von Privilegien häufig mit dem Gefühl von Scham und Schuld verbunden und kann zu Abwehr beziehungsweise Widerstand führen.

Andererseits brauchen die Teilnehmenden, die häufig Erfahrungen der Benachteiligung und Diskriminierung erleben, die Sicherheit, dass ihre Erfahrungen nicht relativiert und bewertet werden, sowie Schutz vor Rechtfertigungen Nichtbetroffener.

Überlege im Vorfeld, ob diese Methode passend für die Gruppe ist. Sie kann handlungsanregend wirken in dem Sinne, dass sich die Teilnehmenden der eigenen Position bewusster werden und sehen: Wo habe ich Einflussmöglichkeiten? Menschen mit privilegierten Positionen nehmen ihre Privilegien, das heißt ihre Zugänge zu sozialen, rechtlichen und anderen Ressourcen, häufig als »normal« wahr.

Teilnehmer*innen, die viele Erfahrungen mit Benachteiligung gemacht haben, ist ihre Position häufig bewusster; daher kann deren erneute Darstellung – gerade im Vergleich mit anderen – aus verschiedenen Gründen abgelehnt werden.

Bei der Power Flower soll es auf keinen Fall um ein Vorführen oder eine Fremdbeschreibung gehen!

Daher solltest Du darauf achten, dass Einschätzungen wie »Müsstest du das nicht ganz anders ausfüllen?« oder »Site sind ..., also sollten Sie hier das innere/äußere Blütenblatt ausmalen« keinen Raum haben.

Wichtig ist zudem, dass es hier nicht um ein Lernen auf Kosten anderer geht, das heißt Menschen, die aufgrund von gesellschaftlichen Bewertungen der Kategorien wiederholt Erfahrungen von Benachteiligung/Diskriminierung gemacht haben, sollten nicht immer wieder als Repräsentant*innen einer bestimmten gesellschaftlichen Schublade angesprochen werden.

Einige Diskriminierungsformen haben eine lange Geschichte; sie sind sehr stark in unseren Normalitäts-

vorstellungen verfestigt, so dass es für Dich als Fortbildner*in wichtig ist, Sensibilität für und Wissen über einige der betroffenen komplexen Lebensbereiche zu haben und die Bereitschaft, mit den Teilnehmenden weiter zu lernen.

► POWER OVER

Die folgende Methode dient der Analyse der Machtform »power over«. »Power over« bezeichnet Macht im Sinne von Herrschaft. Damit sind viele negative Assoziationen verbunden wie Repressionen, unterschiedliche Verteilung von Reichtum, Gewalt, Zwang und Nötigung, Diskriminierung, Korruption und Missbrauch. Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden vorab wissen, welche Formen von Macht es gibt. Diese können in einer Powerpoint-Präsentation oder aber mit der Kopiervorlage mit der Übersicht über verschiedenen Formen von Macht eingeführt werden.

Ziel: Gemeinsame Analyse der Quellen und Funktionsweisen von »power over«

Dauer: 45 Minuten

Material: Farbige Klebezettel, Filzstifte, Flipchart-Papier

Ablauf:

Die Gruppe einigt sich auf ein gesellschaftliches Thema, an dem sie arbeitet oder welches sie als wichtig erachtet.

Das Thema wird als Titel auf eine Tafel oder ein großes Blatt Papier geschrieben. Darunter werden drei

Spalten mit folgenden Überschriften gebildet:

»Sichtbare Macht«, »Verborgene Macht«,
»Unsichtbare Macht«.

Um diese Spalten auszufüllen, werden der Gruppe der Reihe nach folgende Fragen gestellt:

Sichtbare Macht:

Welche Gesetze, Richtlinien, staatliche Institutionen oder Behörden wirken sich auf das Problem aus und wie? Wie viel Reichweite und Einfluss hat eure Gruppe und/oder Organisation in Bezug auf die offizielle (staatliche) Macht?

Verborgene Macht:

Welche Interessen dominieren bzw. treten in der politischen Agenda und in Entscheidungsprozessen in den Vordergrund? Wie werden die Personen, die das Problem adressieren, zum Schweigen gebracht oder diskreditiert, mit dem Ziel, sie von den politischen Pro-

zessen auszuschließen und die Legitimität von Problemen oder Lösungen zu untergraben?

Unsichtbare Macht:

Wie definieren Glaubenssysteme und Normen das Problem, und wie wirken sich diese auf Menschen aus, die versuchen, das Problem zu überwinden? Wie werden diese Überzeugungen und Normen von offiziellen oder geheimen Mächten aktiv manipuliert, um die politische Kontrolle zu erlangen? (Bspw. kommen hier Überzeugungen und Normen in Betracht, die durch Ideologien wie Patriarchat, Rassismus, religiöser Fundamentalismus oder Neoliberalismus propagiert werden).

Jede Person schreibt ihre Antworten auf Klebezettel und klebt sie in die entsprechende Spalte. Die Antworten werden in der Gruppe ausgewertet.

► **ÜBUNG ZU INTERSEKTIONALITÄT**

Ziel: Die Teilnehmer*innen erarbeiten sich Wissen über Intersektionalität

Dauer: circa 30 Minuten

Material: Arbeitsblatt und Einführungstext zu Intersektionalität (Seite 31/32)

Ablauf:

Die Teilnehmenden erhalten alle das Arbeitsblatt und den einführenden Text rund um Intersektionalität.

Wenn alle Teilnehmenden den Text gelesen haben, finden sie sich in Kleingruppen von drei bis vier Personen zusammen und tauschen sich circa 15 Min lang zu folgenden Fragen aus:

- ▶ *Was war neu für dich?*
- ▶ *Was ist für dich noch unklar?*
- ▶ *Woran reibst du dich?*
- ▶ *Was nimmst du mit?*
- ▶

Nach der Gruppenarbeitsphase wird im Plenum besprochen:

- ▶ *Gibt es etwas, was noch unklar geblieben ist?*
- ▶ *Welche Aspekte waren für dich wichtig?*
- ▶ *Was möchtest du teilen?*

Hinweise für die*den Trainer*in

Achte darauf,

- ▶ *dass keine Reproduktionen passieren*
- ▶ *dass keine Opferhierarchien aufgemacht werden*
- ▶ *und keine Relativierungen geschehen*

meinsam getroffenen Abmachungen zu verweisen, die bestenfalls im Raum sichtbar aufgehängt sind.

Es kann hilfreich sein, dazu zu Beginn des Plenums auf die ge-

d) GRUPPENSPIEL: »SPIEL(T) – MACHT – KRITIK«

Das Spiel sollte vor der Einteilung der Teams kurz erläutert werden. Hierzu zählen insbesondere die Ziele (miteinander und nicht auf Kosten anderer lernen, Sensibilisierung für Wissen und Nicht-Wissen, Sensibilisierung für Perspektiven und Erarbeiten von Selbstwirksamkeit) sowie die groben Spielregeln und die Rolle der Moderation im Spiel.

Während des Spiels werdet ihr aus Trainer*innen zu Moderator*innen. Jede Spielgruppe (zwei Teams) wird von einer*m Moderator*in begleitet.

Die detaillierten Spielregeln könnt ihr als Moderator*innen nach Bildung der Gruppen direkt am Tisch noch einmal erklären. Dies erleichtert das Verständnis

der Regeln, da die verschiedenen Spielschritte, Karten, etc. direkt sichtbar und greifbar sind.

Spiel – Spielregeln

Wer spielt?

Ihr spielt in zwei Teams mit je 2-5 Spieler*innen. Achtet darauf, dass die Teams ungefähr gleich groß sind.

Wer beginnt?

Jedes Team sucht sich eine*n Spieler*in aus. Die ausgewählten Spieler*innen spielen gegeneinander »Schnick-Schnack-Schnuck« (Schere-Stein-Papier). Die Gruppe, deren Vertreter*in gewonnen hat, beginnt.

Wie spielt ihr?

1. Die erste Gruppe startet, indem sie würfelt und ihre Spielfigur entsprechend der erwürfelten Zahl über das Spielbrett bewegt.
2. Die Gruppe zieht die Karte entsprechend dem Spielfeld, liest die Anleitung laut vor und folgt den Spielanweisungen.

Hinweis: Bei Spielkarten der Kategorien »DISKUSSION« und »FALLBEISPIEL« darf die gegnerische Gruppe nach Ablauf der Zeit noch kurz bei Interesse/Bedarf ergänzen oder kommentieren.

Wenn die Gruppe die Karte erfolgreich abgeschlossen hat, darf sie ein Puzzlestück ziehen, das ihr einen Hinweis über eine*n Aktivist*in gibt. Die Gruppe liest den Hinweis für alle hörbar laut vor. Falls die Gruppe eine Vermutung hat, kann sie sofort versuchen den*die Aktivist*in zu erraten oder auf den nächsten Hinweis nach dem nächsten Spielzug warten. Dann ist die zweite Gruppe dran.

Kann die Gruppe die Spielkarte nicht erfolgreich abschließen, erhält sie kein Puzzlestück und übergibt an die zweite Gruppe. Die zweite Gruppe würfelt, bewegt die Spielfigur und zieht die entsprechende Karte.

Danach beginnt die Runde von vorn.

Jede*r Spieler*in kann jederzeit um eine Pause bitten. Alle können Gedanken, Gefühle oder Erfahrungen teilen, müssen dies aber nicht!

Wann endet das Spiel?

Das Spiel endet, wenn eine Gruppe das Zielfeld erreicht hat. Die Spieler*innen müssen nicht die exakte

Augenzahl werfen, um ins Ziel zu gelangen.

Die Gruppe, die zuerst das Zielfeld erreicht, erhält noch ein zusätzliches Puzzlestück.

Wer gewinnt?

Die Gruppe, die mehr Aktivist*innen erraten hat, gewinnt.

Hinweis:

Wir laden euch ein, das Spiel nicht gegeneinander, sondern miteinander zu spielen! Im Kern geht es darum, unsere eigenen Wissenslücken und Wahrnehmungshorizonte im Kontext der Machtverhältnisse zu erkennen und zu hinterfragen.

Moderation:

Jedes Spiel wird von mindestens eine*r Moderator*in begleitet. Die Moderation hat verschiedene Aufgaben. Er*sie

- ▶ *führt in das Spiel ein, erklärt die Regeln und Ziele*
- ▶ *kümmert sich um die möglichen Interaktionen zwischen den Gruppen*
- ▶ *erinnert alle Spieler*innen an die Machtstrukturen innerhalb der Gruppen (z. B. in Form von Redeanteilen) um gleichwertige Teilhabe zu ermöglichen*
- ▶ *erinnert, dass der Wettbewerb zwischen den Gruppen nicht das Ziel ist*
- ▶ *bietet Pausen an*
- ▶ *hilft bei Unklarheiten*
- ▶ *ist Gastgeber*in, d. h. die Moderation klärt auch immer wieder, dass keine Person etwas teilen muss, nicht auf Kosten anderer gelernt wird u. ä.*



- ▶ bietet den Gruppen die Möglichkeit, die QR-Codes der Quizkarten nach jeder Runde zu überprüfen und

motiviert sie, sich diese nach dem Spiel noch einmal anzuschauen

- ▶ kann bei etwaigen Krisen intervenieren

▶ AUSWERTUNG NACH DEM SPIEL

Mögliche Auswertungsfragen zum Spiel (nach freiem Austausch zwischen den Teilnehmenden im Anschluss an das Spiel)

Dauer: 15 Minuten

Vorbemerkung: Es geht bei der Auswertung zum Spiel nicht darum, tiefgehende inhaltliche Fragestellungen zu beantworten, da diese zum einen den Rahmen sprengen würden und zum anderen die Trainer*innen nicht in all den weitgefächerten Themenbereichen

ausreichend kompetent sein müssen und können. Falls Fragen dieser Art auftauchen, geht es darum, die Teilnehmenden dazu anzuregen, diese selbstverantwortlich zu recherchieren/zu erarbeiten.

- ▶ *Wie ging es euch mit dem Spiel?*
- ▶ *Was war euch bekannt? Was war euch neu?*
- ▶ *Was war herausfordernd?*
- ▶ *Welche Themenfelder sind über das Spiel neu in euer Bewusstsein gerückt?*
- ▶ *Welche neuen Lernerfahrungen nehmt ihr aus dem Spiel mit?*
- ▶ *Wie findet ihr den Austausch in eurer Gruppe zu möglichen Handlungsperspektiven?*

- ▶ *Wie findet ihr das Spiel im Hinblick auf das Thema der Intersektionalität? Habt ihr (neue) Verbindungen herstellen können?*
- ▶ *Inwiefern regt das Spiel als Methode zur kritischen Reflexion an?*
- ▶ *Könnt ihr aus dem Spiel Anregungen für eure berufliche Praxis ziehen? Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht?*
- ▶ *Was ist euch noch wichtig zu teilen?*

e) ABSCHLIESSENDE ÜBUNGEN ZUM THEMA MACHT(KRITIK)

► WIR HABEN MACHT

Ziel: Untersuchen/Behandeln der Arten von Macht, die wir in unseren Handlungen einsetzen

Dauer: circa 45 Minuten

Material: • Klebezettel, großes Papier (Flipchart-Papier) oder Whiteboard, Filzstifte

Ablauf:

Die Teilnehmenden kommen im Plenum zusammen. Ein*e Teilnehmer*in benennt eine FALLBEISPIEL-Karte, die in ihrer Gruppe bearbeitet wurde.

Ihr bittet die Mitspieler*innen dieses Teams für die anderen Teilnehmenden kurz zusammenzufassen, welche verschiedenen Handlungsmöglichkeiten/ Aktionen sie im Spiel dazu entwickelt haben, und diese auf verschiedene Klebezettel zu notieren. Es sollte für jede Handlungsmöglichkeit/ Aktion, die genannt wird, ein eigener Klebezettel genutzt werden.

Teilt das Whiteboard- oder Flipchart-Papier in drei Spalten. Schreibt oben in die drei Spalten jeweils die Überschriften »power with«, »power to« und »power within« in Großbuchstaben.

Alle Teilnehmenden überlegen, zu welcher Art von Macht die Handlungsmöglichkeiten/Aktionen auf den Klebezetteln gehören. Diese werden dann der entsprechenden Spalte zugeordnet.

Wiederholt die gemeinsamen Überlegungen mit verschiedenen FALLBEISPIEL-Karten beider Spielgruppen. Wenn eine der drei Spalten leer bleibt bzw. weniger Klebezettel enthält, diskutiert woran das liegen könnte, und versucht in dieser leeren Spalte neue Handlungsmöglichkeiten/Aktionen hinzuzufügen.

Auf diese Weise werdet ihr einerseits in den Austausch zu verschiedenen Arten von Macht kommen und andererseits euer Handlungsrepertoire für verschieden gelagerte Fälle erweitern.

Hinweise zur Anwendung:

Ziel ist es, hier noch einmal zu zeigen, was gegen »power over« möglich ist – sei es allein, oder kreativ durch gemeinsames Handeln. Natürlich kann es auch zahlreiche Handlungsmöglichkeiten geben, die nicht in diese Spalten eingeordnet werden können oder gleich mehreren Spalten gleichzeitig entsprechen. In solchen Fällen ist es möglich, die Handlungsmöglichkeiten an einem Platz außerhalb der Spalten oder in den Zwischenzonen zu platzieren.

► EIN LEBEN, EIN (ODER MEHRERE) KÄMPFE

Ziel: Den Kampf von Aktivist*innen gegen verschiedenen Formen der Macht besser verstehen

Dauer: 30 Minuten

Ablauf:

Die Teilnehmenden kommen im Plenum zusammen. Tragt zusammen, welche Aktivist*innen im Spiel vorgekommen sind und was sie aus deren Lebensgeschichten noch in Erinnerung haben.

Fasst noch einmal kurz die Formen von Macht zusammen. (s. u. sichtbare Macht, verborgene Macht, unsichtbare Macht, Übersicht auch zu finden in den Kopiervorlagen.)

Die Teilnehmenden sollen sich zunächst eine*n Aktivist*in herausuchen und

anhand der vorliegenden Informationen gemeinsam überlegen, auf welche Weise die Macht, mit der die Person umzugehen versucht, sich zeigt oder versteckt.

Mögliche Leitfragen könnten sein:

- *Wann war der*die Aktivist*in einer Form von Macht ausgesetzt? Findet Beispiele!*
- *Um welche Formen von Macht handelt es sich?*
- *Handelt es sich dabei immer um dieselbe Form von Macht?*

Oder handelt es sich um ein Zusammenwirken von »sichtbarer«, »verborgener« und/oder »unsichtbarer« Macht?

Diese Vorgehensweise kann mit weiteren Aktivist*innen, deren Puzzle während des Spiels aufgedeckt worden ist, wiederholt werden.

f) TAGESABSCHLUSS

Zum Tagesabschluss kann eine kurze, offene Feedbackrunde im Plenum initiiert werden. Ein Feedback kann aber auch live digital über Tools wie z. B. Mentimeter oder im Nachgang z. B. via Edkimo abgefragt werden.

Mögliche Reflexionsfragen für den Workshoptag (vor Ort im Plenum)

- ▶ Was nehme ich für meine Praxis mit?
- ▶ Was lasse ich hier, woran reibe ich mich?
- ▶ Mit welchem Gedanken und mit welchem Gefühl gehe ich heute aus dem Seminar/Meeting/Workshop?
- ▶ Was werde ich später anderen über dieses Meeting/Seminar berichten?
- ▶ Koffer-Mülleimer-Fragezeichen: Was nehme ich mit? Was lasse ich hier? Offene Fragen?

Mögliche Reflexionsfragen für den Workshoptag (digital)*

- ▶ Die Seminarinhalte entsprachen der Einladung
- ▶ Der inhaltliche Aufbau war sinnvoll, der ‚rote Faden‘ war erkennbar.
- ▶ Ich habe mich sicher im Seminar gefühlt. (Eine Grund-sicherheit konnte im Raum aufgebaut werden)

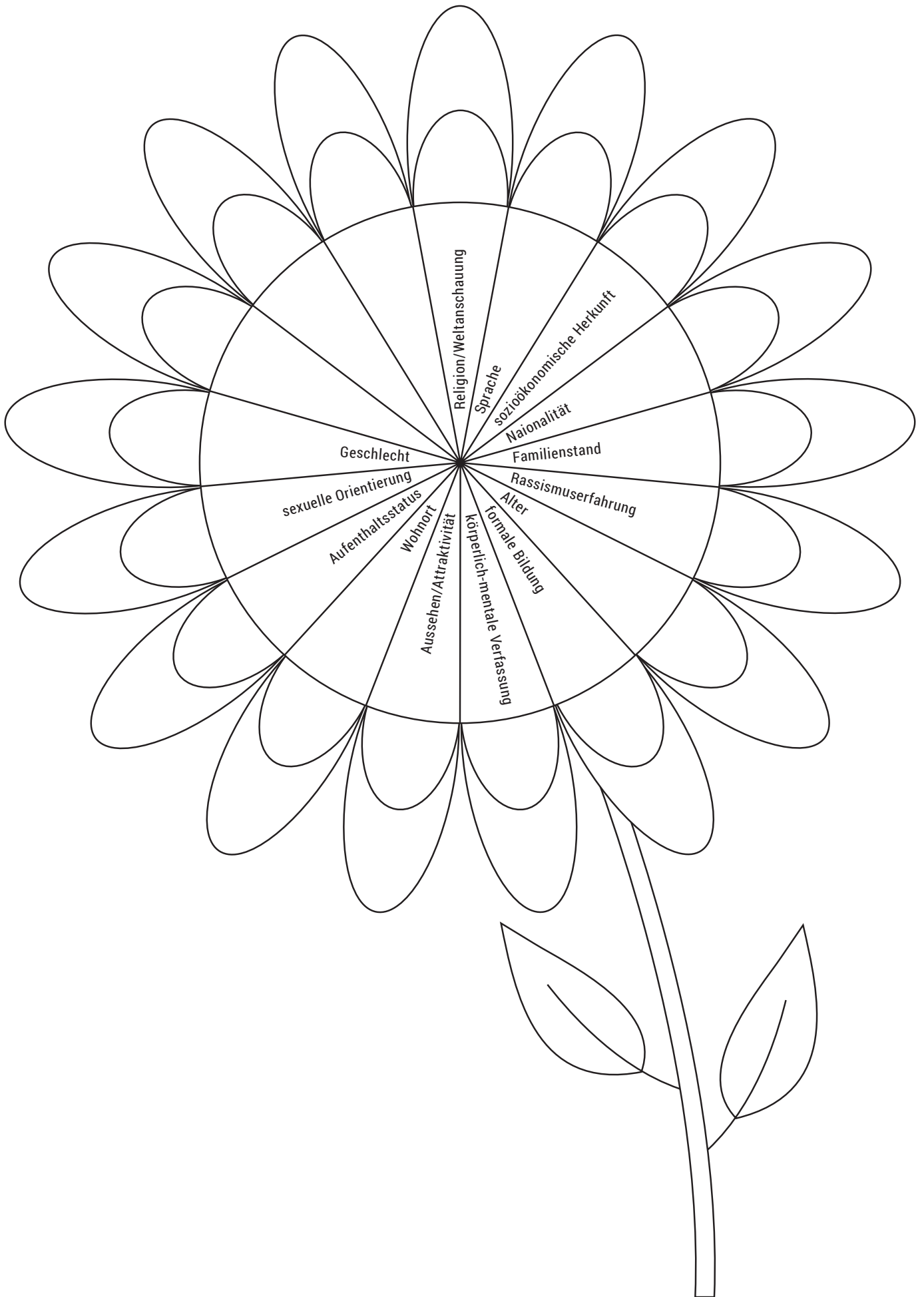
- ▶ Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?
Fußnote: Du kannst dich dazu jederzeit nach der Veranstaltung an uns wenden. (Freitext)
- ▶ Die Atmosphäre war gut.
- ▶ Die Referent*innen waren gut vorbereitet und haben die Inhalte verständlich und nachvollziehbar erklärt.
- ▶ Bei schwierigen Situationen konnten die Referent*innen die Gruppe gut steuern.
- ▶ Es gab genügend Raum für eigene Reflexionen.
- ▶ Es gab genügend Raum für den Austausch mit anderen Teilnehmer*innen.
- ▶ Ich habe wertvolle Erfahrungen für mich gemacht.
- ▶ Ich habe wertvolle neue Anregungen für meine Praxis erhalten.
- ▶ Das nehme ich konkret mit aus dem Seminar. (Freitext)
- ▶ Inwiefern hat das Spiel zu einem besseren Verständnis von Wechselwirkungen von einzelnen Diskriminierungsformen beigetragen? (Freitext)
- ▶ Mein Fazit in eigenen Worten. (Freitext)

*Die einzelnen Punkte können die Teilnehmenden mit Hilfe einer Skala beurteilen, sofern hier nicht der Freitext empfohlen ist

*Die einzelnen Punkte können die Teilnehmenden mit Hilfe einer Skala beurteilen, sofern hier nicht der Freitext empfohlen ist

4. KOPIERVORLAGEN

Die folgenden Seiten enthalten die Kopiervorlagen für die Teilnehmer*innen.

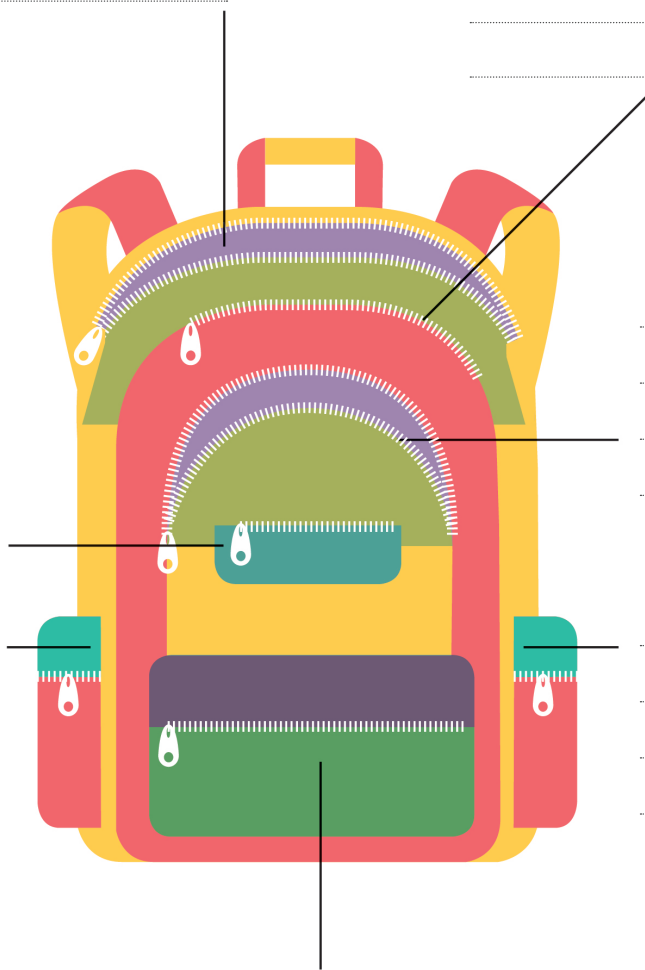


BLATT 1: "RUCKSACK DER IDENTITÄT(EN)"

.....
.....
.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....

Arbeitsblatt Intersektionalität:

1. Lest für euch den angehängten Text zum Thema Intersektionalität.
2. Danach habt ihr circa 15 Min Zeit:
Kommt in Arbeitsgruppen (drei bis vier Personen) zusammen und besprecht:

- ▶ *Was war neu für dich?*
- ▶ *Was ist für dich noch unklar?*
- ▶ *Woran reibst du dich?*
- ▶ *Was nimmst du mit?*
- ▶ *Fallen euch weitere Beispiele für Formen der Mehrfachdiskriminierung ein?*

Was bedeutet Intersektionalität?

*Intersektionalität beschreibt das Zusammenspiel unterschiedlicher Diskriminierungsformen. Menschen sind demnach nicht einfach nur Repräsentant*innen einer spezifischen Gruppe, sondern jeder Mensch besitzt mehrere vorhandene, selbstgewählte oder zugeschriebene, sichtbare oder unsichtbare, sozial relevante oder weniger relevante Identitätsaspekte oder Zugehörigkeiten, wie aus den folgenden Merkmalen deutlich wird:*

- ▶ *soziales Geschlecht*
- ▶ *sexuelle Orientierung (auch die Heterosexualität muss als eine solche unter anderen betrachtet werden)*
- ▶ *sozialer Status*
- ▶ *körperliche oder psychische Verfassung*
- ▶ *Alter*
- ▶ *Religionszugehörigkeit und/oder Weltanschauung*
- ▶ *Staatsangehörigkeit/Aufenthaltsstatus*

- ▶ *Vereinsmitgliedschaft*
- ▶ *Berufsgruppe*
- ▶ *Bildungshintergrund*
- ▶ *Hobbys*
- ▶ *Wohnort*
- ▶ *Sprache und, und, und .*

Diese Identitätsmerkmale werden in der Gesellschaft anhand von konstruierten Normen bewertet und hierarchisiert. Es gibt eine lange Entstehungsgeschichte dazu, wie sich sogenannte Differenzlinien in Gesellschaften und Strukturen normalisiert haben und von den Menschen verinnerlicht wurden. Das daraus resultierende gesellschaftliche Ordnungssystem hat reale Auswirkungen auf die Merkmalsträger*innen. Zum Beispiel hat bei der Kategorie Geschlecht als Differenzlinie das Merkmal »cis-männlich« gesellschaftlich gesehen mehr Macht und einen leichteren Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen als alle weiteren Geschlechterzuordnungen, wie cis-weiblich, trans*, inter*, queer usw. Diese Differenzmerkmale werden also dazu benutzt, um den Zugang zu Macht und Ressourcen zu erleichtern bzw. zu erschweren und Ausschlusspraxen zu legitimieren. Sie beruhen auf Ideologien der Ungleichwertigkeit.

Wichtig dabei ist, dass einerseits die einzelnen Diskriminierungsformen nicht für sich alleine stehen und einfach zusammengerechnet werden können, sondern dass gerade die Verschränkung und das Zusammenwirken verschiedener Differenzmerkmale neue Diskriminierungsformen, Unterdrückungsmechanismen und Ausschlussverfahren hervorbringen. Kimberlé Crenshaw, Anwältin und Bürgerrechtlerin, entwickelte aus dieser Beobachtung das Konzept der Intersektionalität (1989).² Sie visualisiert es am Beispiel einer Kreuzung (intersection), an der sich Machtwege kreuzen, überlagern und überschneiden, um die Verwobenheit sozialer

² Crenshaw, Kimberlé (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989, Article 8.*

Ungleichheiten bzw. Mehrfachdiskriminierungen zu demonstrieren (siehe Abb.)

Auch von Bedeutung ist, dass alle Diskriminierungsformen die gleiche Gewichtung bekommen, d. h. antimuslimischer Rassismus ist nicht wirkungsmächtiger als Sexismus, Trans*feindlichkeit oder Klassismus (Diskriminierung aufgrund von sozialer Herkunft bzw. Klassenzugehörigkeit), aber die Wirkungen/Effekte von sich überlagernden Diskriminierungen können sich in einem spezifischen Kontext sehr speziell entfalten. Ein eindrückliches Beispiel hierfür liefert der folgende Fall:

In einer Kita wurde in einem Bewerbungsverfahren bei der Sichtung der Unterlagen eine muslimisch gelesene Frau aus der als sozialer Brennpunkt etikettierten Dortmunder Nordstadt aufgrund mehrerer Merkmalsverbindungen und -kombinationen von der Leitung der Einrichtung vom weiteren Verfahren ausgeschlossen mit den Worten: »Solch ein Frauenbild vertreten wir hier nicht.«

Dies demonstriert, wie mit Blick auf den weiblich gelesenen Namen und das Aussehen, der zugeschriebenen religiösen Verortung über das Kopftuch auf dem Foto und der angegebenen Adresse der Bewerberin antimuslimische, sexistische und klassistische Diskriminierungen ineinandergreifen und eine spezifische Form der Gewalt entfalten.



Quelle: FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW

I - WELCHE FORMEN VON MACHT GIBT ES?

Power over (missbräuchliche Macht)

»Power over« bezeichnet Macht im Sinne von Herrschaft. Damit sind viele negative Assoziationen verbunden wie Repressionen, unterschiedliche Verteilung von Reichtum, Gewalt, Zwang und Nötigung, Diskriminierung, Korruption und Missbrauch.

Dieses weit verbreitete Verständnis von Macht beinhaltet die Vorstellung, dass eine Person bzw. eine Einrichtung die Macht über eine andere Person bzw. Einrichtung innehat und ausübt oder die Macht als Druck- bzw. Sanktionsmittel gegen diese verwendet.

Power with (kollektive Macht)

»Power with« bezeichnet das Potenzial, eine gemeinsame Basis auch bei verschiedenen Interessen zu finden und eine kollektive Kraft zu schaffen (kollektive Macht). »Power with« basiert auf gegenseitiger Unterstützung, Solidarität und Zusammenarbeit.

Beispiele dafür sehen wir in Advocacy-Bemühungen wie bei Koalitionen und Plattformen.

Power to (Handlungsmacht)

»Power to« bedeutet, handlungsfähig zu sein (Handlungsmacht). Dies kann allein mit dem Bewusstsein dafür beginnen, dass zu handeln möglich ist.

»Power to« beruht auf der Grundüberzeugung, dass eine Person oder einige Personen Veränderungen initiieren und beeinflussen können. »Power to« realisiert sich ausgehend von dieser Überzeugung in der Entwicklung von handlungsfördernden Fähigkeiten und Kompetenzen.

Praktische Beispiele dafür sehen wir in Kursen für aktive Bürger*innenschaft und Leadership.

Power within (innere Macht)

»Power within« bezieht sich auf das Selbstwertgefühl und die Selbsterkenntnis eines Menschen und realisiert sich auch durch die Wertschätzung der individuellen Unterschiede zwischen Menschen (innere Macht).

»Power within« ist die Fähigkeit zu träumen und zu hoffen. Sie basiert auf den Prinzipien der Menschenwürde und eines integren Lebens.

Ein Erfahrungsaustausch, der es den Menschen ermöglicht, gemeinsam ihre kollektive Macht (»power with«) und ihre Handlungsmacht (»power to«) zu erkennen, ist sehr wichtig, um die innere Macht offenzulegen. Dazu eignen sich z. B. Methoden wie Storytelling bzw. -listening, also des Erzählens und Hörens von Geschichten aus marginalisierter Perspektive.

II - WIE MANIFESTIERT ODER VERBIRGT SICH MACHT?

Visible power (sichtbare Macht)

Sichtbare Macht bezieht sich auf Entscheidungsapparate, die überwacht und verfolgt werden können, wie z. B. Wahlen, politische Parteien, Gesetze, Verwendung von finanziellen Mitteln usw.

Sichtbare Macht diskriminiert z. B. durch parteiische Gesetze und Korruption.

Hidden power (verborgene Macht)

Verborgene Macht beschreibt den Vorgang, dass Machthaber*innen ihre Beziehungen und Ressourcen nutzen, um die sichtbare Macht zu beeinflussen.

Ein Beispiel hierfür sind persönliche Beziehungen zwischen Vertreter*innen von Großkonzernen und Regierungskreisen, die mit »Geschenken« einhergehen, um Gewinnmargen zu erhalten bzw. zu erhöhen. Es kann ein Anzeichen für das Wirken von verborgener Macht sein, wenn einige Gruppen trotz zahlreicher Mitglieder ihre Forderung nach ihren Grundrechten nicht durchsetzen können. Gründe dafür sind z. B., dass Ungleichheitsverhältnisse im Rechtssystem wirken, das Rechtssystem manipulierbar ist oder ihrem Anliegen von der Öffentlichkeit kein Wert beigemessen wird.

Eine der greifbaren Auswirkungen verborgener Macht zeigt sich, wenn Politiker*innen, Menschenrechtsverteidiger*innen, Aktivist*innen oder Journalist*innen unter verschiedenen Vorwänden in ihrem Wirken und in ihrer Arbeit behindert, verfolgt oder hingerichtet werden, und die Täter*innen unbekannt bleiben.

Invisible Power (unsichtbare Macht)

Unsichtbare Macht bezieht sich auf Barrieren, die Individuen und Gruppen an der Wahrnehmung ihrer Rechte hindern und die von den Menschen verinnerlicht werden. Unsichtbare Macht entspricht dabei der Gesamtheit von Überzeugungen und kulturellen Praktiken, die Vorurteile, Stereotypen und Diskriminierung im Alltag verankert.

Die bewusste oder unbewusste Platzierung all dessen in den Köpfen der Menschen »manifestiert« sich im gesellschaftlichen Leben als unsichtbare Macht, oder genauer gesagt, sie »zeigt sich nicht« bzw. »bleibt verborgen«, ist aber dennoch da.

Unsichtbare Macht (Vorurteile, Diskriminierungen) kann auch von Diskriminierten verinnerlicht werden und dort wirken, sodass ihre innere Macht (power within) beeinträchtigt wird.

IMPRESSUM

Idee, Konzept und Textbeiträge

Birol Mertol (FUMA – Fachstelle Gender & Diversität NRW)
Gabriele Koné (Institut für den Situationsansatz - Fachstelle Kinderwelten)
Gökhan Fidan (Bir İZ – Birey ve Toplum Ruh Sağlığında İZ Derneği)
Kader Ataş (İzmir İBB – Kentsel Adalet ve Eşitlik Şube Müdürlüğü)
Meltem Büyükmavi (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in NRW)
Yelda Şimşir (İzmir İBB – Kentsel Adalet ve Eşitlik Şube Müdürlüğü)
Beril Sönmez (Anadolu Kültür)
Ekin Su Birinci (Anadolu Kültür)
Birte Gooßes (Institut DINX)

Weitere Textbeiträge

Cuso Ehrich (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in NRW)
Janine Ulbrich
Karima Benbrahim (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in NRW)
Nil Delahaye
Sarah Navarro (FUMA – Fachstelle Gender & Diversität NRW)

Beratung und Begleitung Spieleentwicklung

Johanna Janiczewski (Tiny Crocodile Studios)

Intersektionale, machtkritische Beratung und Begleitung

Nurêy Özer (nurey.oezer@gmail.com)
Nil Delahaye

Das Projekt ist eine Kooperation von



Grafik und Design

Esra Göksu
Harry Hummel
Larissa Wunderlich

Übersetzung

Bora Şahin
Elif Amberg
Mehmet Albayrak
Ozan Ergenay
Özgür Bircan

Koordination und Umsetzung

Beril Sönmez (Anadolu Kültür)
Ekin Su Birinci (Anadolu Kültür)
Birte Gooßes (Institut DINX)

Credits

Anabell Specht
Aiko Takahashi

Tester*innen

Wir bedanken uns ganz herzlich bei allen Personen, die uns in den verschiedenen Entwicklungsphasen des Spiels und Workshops als Spieltester*innen unterstützt haben!

Es wurde gefördert von



