MODULBESCHREIBUNG

Nicht wegsehen: fünf Wege, bei Diskriminierung einzugreifen

Adaptives Modul | ~20 min

Nicht die spektakuläre Diskriminierung schadet Teams am meisten, sondern die alltägliche: ein falsch ausgesprochener Vorname, eine belächelte Idee, eine Besprechung, die so gelegt ist, dass sie manche ausschließt. Wer nicht betroffen ist, bemerkt sie kaum. Dieses Modul vermittelt zwei Werkzeuge: Mit dem Privilegienrad von Sylvia Duckworth ordnet man sich ohne Schuldgefühle ein; die 5 D bieten Zeugen fünf Wege zu handeln, vom unauffälligsten bis zum direktesten.

LERNZIELE

01 Alltagsdiskriminierung und indirekte Diskriminierung erkennen, die für Nichtbetroffene fast unsichtbar bleiben.

02 Sich auf dem Privilegienrad einordnen, um zu sehen, wer im eigenen Umfeld auf Hindernisse stößt, die man selbst nicht sieht.

03 Als Zeuge mit den 5 D eingreifen: ablenken, delegieren, dokumentieren, danach ansprechen, deutlich sagen.

04 Je nach Position die eigene Rolle wahrnehmen: als betroffene Person benennen, was geschieht; als Führungskraft ausschließende Praktiken korrigieren.

ZIELGRUPPE

Alle, die sich für jeden in ihrem Team denselben Respekt wünschen und wissen möchten, wie sie auch bei unauffälliger Diskriminierung eingreifen können.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Silvio organisiert jedes Jahr den Teamausflug: eine Fahrradtour, danach ein Mittagessen im gewohnten Restaurant. Neu im Team ist dieses Jahr Zaccaria, der einen Rollstuhl nutzt. Vielleicht haben auch andere Kollegen Einschränkungen, über die sie nie gesprochen haben. Was sollte Silvio tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Methode der 5 D (Ablenken, Delegieren, Dokumentieren, Danach ansprechen, Deutlich sagen) – Hollaback! (US-amerikanische Organisation gegen Belästigung)
- Privilegienrad – Sylvia Duckworth (kanadische Lehrerin)
- Alltagsdiskriminierung / indirekte Diskriminierung – Afthonios-Methode

QUELLEN & REFERENZEN

- Sylvia Duckworth (kanadische Lehrerin) – Urheberin des „Privilegienrads“, unter anderem übernommen von Immigration, Refugees and Citizenship Canada
- Hollaback! (US-amerikanische Organisation gegen Belästigung) – Methode der „5 D“ für das Eingreifen von Zeugen, unter anderem dokumentiert von VAWnet
- IAO, Übereinkommen C111 (1958) – Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Shore et al. (2011) – Inklusion, Zugehörigkeit und Einzigartigkeit in Teams

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 29.10.2026