

Ein Leitfaden für Allyship



Für mehr Vielfalt und weniger Diskriminierung

Diskriminierung ist für viele Menschen leider immer noch Alltag. Benachteiligung und Ausgrenzung erleben u.a. junge und ältere Personen, Frauen, Menschen mit Behinderung, LGBTIQ*-Personen sowie Schwarze, People of Color, Personen mit internationaler Geschichte und Muslime. Menschen leiden dann unter Isolation und Stress. Und natürlich können sie unter diesen Voraussetzungen nicht ihre Potenziale einbringen – Vielfalt verkümmert und all die Stärken und Potenziale divers zusammengesetzter Teams gehen verloren.

Möchtest Du ein Ally sein?

Allyship bedeutet, sich für die Förderung von Vielfalt (Diversity) und die gleichberechtigte Teilhabe von allen Menschen in der Organisation und der Gesellschaft (Inclusion) einzusetzen. Als Ally solidarisiert Du Dich mit Angehörigen weniger repräsentierter Gruppen und unterstützt und förderst diese aktiv. Auf den folgenden Seiten erfährst Du, was genau Du tun kannst, um ein Ally zu sein.

Du möchtest etwas verändern?

Im Sinne einer fairen und wertschätzenden Unternehmenskultur werden Allies aktiv. Sie greifen in Situationen von Alltagsdiskriminierung, Ausgrenzung und Mikroaggressionen ein. Sie unterstützen Menschen unterrepräsentierter Gruppen. Sie sensibilisieren ihre Kolleg_innen und fördern ein einbeziehendes Miteinander. Sie eigenen sich Wissen über Vielfalt an und geben es weiter. Und nicht zuletzt: Allies gehen als Vorbild voran.

Ein Leitfaden für Allyship

Das kannst Du als Ally tun!

1

Als Ally starte ich bei mir, indem ich...

- mir die Zeit nehme, mich mit Diskriminierungserfahrungen von z.B. Frauen, BIPOC oder LGBTIQ*-Personen auseinanderzusetzen.
- nachfühle, wie es ist, Marginalisierung und Rassismus zu erfahren.
- mich bezüglich Rassismus und Diskriminierung als auch Vielfalt und Einbeziehung informiere.
- meine eigenen Privilegien erkenne und diese zur Gestaltung von Rahmenbedingungen nutze.
- regelmäßig mein Handeln und Denken reflektiere und auf Unconscious Bias (unbewusste Denkmuster wie z.B. Vorurteile) überprüfe.
- mich unangenehmen Emotionen (wie .B. Scham, Verletzung, Angst, Ohnmacht) stelle, diese annehme, aber nicht in den Vordergrund stelle.

Achtung: Menschen unterrepräsentierter Gruppen sind nicht unsere Nachhilfelehrer. Selbstverständlich trittst Du in Dialog mit ihnen, um ihre Perspektive kennenzulernen. Doch bevor Du aus Unwissenheit plumpe und wiederum ausgrenzende Fragen stellst, lese Dich erstmal schlau – das Internet bietet viele Erfahrungsberichte und Studien.

2

Als Ally höre ich betroffenen Personen zu und ...

- stelle deren Erfahrungen und Gefühle nicht in Frage.
- reagiere dabei offen und verständnisvoll.
- nehme Anliegen und Bedenken ernst und halte mich mit Beurteilungen aus meiner Sicht zurück.
- unterstütze die betroffene Person, wenn diese das wünscht, bei weiteren Schritten.
- verstehe diese Information als weiteres Wissen.
- versuche privilegierten Personen, diese unbekannteren Erfahrungen und Gefühle näher zu bringen.



Personen mit Diskriminierungs- und auch Gewalterfahrungen erleben häufig, dass ihre Erfahrungen relativiert oder verharmlost werden. Das klingt dann wie folgt:

- ✘ Ich bin mir sicher, dass er es gar nicht so gemeint hat.
- ✘ Du solltest lernen, weniger sensibel zu sein. Solche Aussagen sind definitiv zu unterlassen!

Ein Leitfaden für Allyship

Das kannst Du als Ally tun!

3

Als Ally mache ich den Mund auf und trete für Andere ein, indem ich...

- die Bedeutung von D&I thematisiere und die Vorteile für alle herausstreiche.
- meine Kolleg_innen auf ihre Privilegien und Unconscious Biases aufmerksam mache.
- Wissen über Ausgrenzung weitergebe.
- die Probleme von Frauen, Älteren, Schwarzen Menschen oder LGBTIQ*-Personen aufgreife und mit Anderen darüber spreche.
- mich an der Diskussion von Themen von weniger privilegierten Gruppen beteilige, um deren Position zu stärken.
- weniger privilegierten Personen eine Bühne gebe und deren Vorschläge unterstütze.
- inklusive Sprache verwende.
- meine Erfahrungen als Ally mit anderen teile.
- Diskriminierung direkt anspreche und bessere Wege aufzeige.
- mit Personen, die ausgrenzend agieren, ins Gespräch gehe und ihnen Feedback gebe.
- auf verantwortliche Stellen (z.B. HR) zugehe, ihnen Missstände mitteile und Lösungen aus Perspektive der Ausgegrenzten unterbreite.
- Signale der Unterstützung gebe.

Ein Beispiel:

Als ein jüngerer Mitarbeiter den Raum betritt, ruft der Geschäftsführer laut durch den Meetingraum: „Ist der Schulbus nun angekommen!“

Was machst Du als Ally? Folgendes ist möglich:

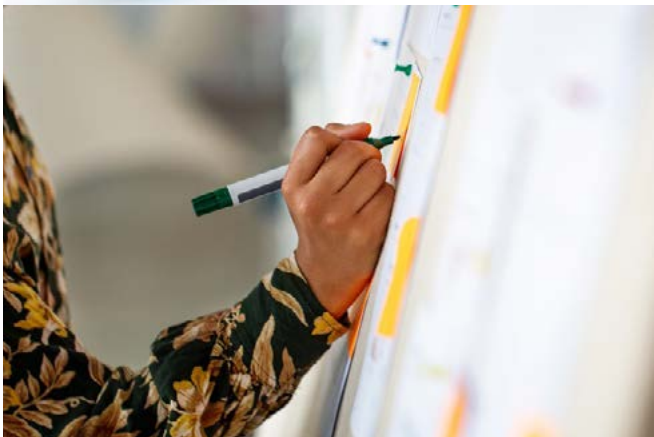
- Du sagst laut und deutlich: „Das ist nicht witzig.“
- Du konterst mit einem Gegensatz über Ältere – v.a. wenn Du selbst älter bist.
- Du sprichst den Geschäftsführer später unter vier Augen darauf an.

Auf jeden Fall sind genau solche Situationen anzusprechen, insbesondere, wenn der jüngere Kollege wehrlos ist. Mach auf einer Metaebene deutlich, was gerade passiert, und bitte um Unterlassung.



Ein Leitfaden für Allyship

Du bist Führungskraft? Dann kannst Du auch folgendes tun!



Als Entscheider_in kann ich Strukturen verändern, indem ich...

- das Thema Diversity & Inclusion auf die Tagesordnung meiner Meetings setze.
- laut und deutlich gegen Diskriminierung und für Vielfalt eintrete.
- als Vertrauensperson und Sprachrohr für Angehörige unterrepräsentierter Gruppen fungiere.
- ansprechbar und verfügbar bin für Personen aller Gruppen.
- zuhöre und Feedback akzeptiere – und ein solches auch selbst einhole.
- aktiv Menschen verschiedener Gruppen in Entscheidungsprozesse einbeziehe.
- immer laut frage, welche Perspektive uns hier noch fehlt.
- bei Stellenbesetzungen, Teams und Panels auf eine diverse Zusammensetzung achte.
- Angehörige unterrepräsentierter Gruppen gezielt fördere, z.B. indem ich jemand für bestimmte Aufgaben oder Positionen vorschlage.
- andere Entscheider_innen im Betrieb auf Missstände hinweise und gemeinsam mit ihnen Lösungen entwickle.
- in meinen Kreisen weitere Personen ermuntere, Ally zu werden und eine Ally-Gemeinschaft aufbaue.

Ein Leitfaden für Allyship

Erste Schritte

Meine ersten Schritte als Ally:

1. Ich spreche mit Kolleg_innen und/oder Freund_innen über das Thema Allyship.
2. Ich höre einen Diversity-Podcast oder lese ein Buch von weiblichen, schwarzen oder queeren Aktivist_innen über deren Erfahrungen.
3. Ich spreche gezielt mit einer Person, die ganz anders ist als ich, über ihre Sichtweisen und höre zu.
4. Ich überlege ganz konkret, wie ich einer Person, bei der ich merke, dass sie ausgegrenzt wird, eine Bühne geben kann – und zwar ohne bevormundend oder selbst ausgrenzend zu agieren.



Ally sein ist nicht immer einfach:

Manche Kolleg_innen geben Widerstand. Dein_e Vorgesetzte_r sieht die Problematik nicht. Wir alle haben Leistungsdruck und keine Zeit. Manchmal wissen wir selbst nicht, was richtig ist. Manchmal fehlt uns das nötige Fingerspitzengefühl. Oft fehlt uns die Möglichkeit, Dinge zu verändern.

Deshalb:

- Nimm Dir Zeit.
- Hab Geduld mit Dir und Anderen.
- Sei offen für Fehler.
- Lern aus Deinen Fehlern.
- Schließ Dich mit Gleichgesinnten zusammen.
- Hol Dir Unterstützung.

Es lohnt sich: Mit Dir als Ally wird die Welt ein bisschen besser.

Ein Leitfaden für Allyship

Allyship im Unternehmen

Allies sind Game Changer

Richtig verstandenes und praktiziertes Allyship unterstützt Unternehmen dabei, die Ziele des Diversity Managements umzusetzen. Allies verankern den Gedanken von Vielfalt in der Breite der Organisation und bringen den kulturellen Wandel voran. Unternehmen stärken ihre Arbeitgeberattraktivität, Effektivität, Kundenorientierung und Innovation.

Willst Du Allyship aufbauen?

Wenn Dein Unternehmen Allyship einführen möchte, stehen wir gerne beratend zur Seite. Wir unterstützen bei der

- Gewinnung von Allies
- Qualifizierung von Allies
- Begleitung von Allies

**Allies schaffen einen echten Mehrwert.
Gib ihnen den notwendigen Support!**



Du willst mehr?

Wir unterstützen mit unserem Qualifizierungsprogramm für Allies. Dort lernst Du mit Gleichgesinnten, was Du alles bewirken kannst und welche Methoden Dir weiterhelfen.

Elemente des Qualifizierungsprogramms:

- E-Tools
- Workshops
- Analyse & Erprobung
- Fallbesprechung und Supervision

**Ally zu sein ist eine anspruchsvolle Aufgabe.
Mach Dich fit!**

Weitere Informationen gibt es auf unserer Webpage unter www.synergyconsult.de. Oder ruf uns an!

Synergy Consult

Seit mehr als 14 Jahren berät Synergy Consult Unternehmen zu Diversity Management. Wir entwickeln D&I-Strategien, führen Veränderungsmaßnahmen und Trainings durch und sorgen für D&I-Reporting.