



ANTWORTEN AUF „MIKROAGGRESSIONEN“ (MICROAGGRESSIONS)

Diese Aktivität sollte von einer/m Moderator/in geleitet werden, der/die darauf vorbereitet ist, Anleitungen zu geben und die Diskussion zu führen.

SCHRITT 1: Gehen Sie gemeinsam die Kommunikationstechniken durch. Diskutieren Sie dann:

1. Welche Methode würden Sie am liebsten anwenden, und warum?
2. Gibt es andere Methoden, die funktionieren könnten?
3. Welche Vorteile hat es, auf Mikroaggressionen zu reagieren, wenn sie auftreten?
4. Was passiert, wenn wir *nicht* auf Mikroaggressionen reagieren?

Diese Beispiele und Methoden sind dem Buch „Interrupting Microaggressions“ von Greta Kenney entnommen.

METHODE	BEISPIELSÄTZE
<p>STRATEGISCHE FRAGEN Stellen Sie Fragen, die nicht mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden können und die zu einem besseren Verständnis führen. Das gibt der anderen Person die Möglichkeit, sich mit schwierigen Fragen wirklich auseinanderzusetzen. Auf diese Weise können strategische Fragen zu echten Veränderungen führen. Sie sind nützlich bei der Lösung von Problemen, der Beilegung von Konflikten und der Leitung von Bemühungen um Veränderungen.</p>	<p>„Was bewegt Sie zu glauben, was sie Ihnen erzählen?“</p> <p>„Was könnten Sie anders machen, wenn ...?“</p> <p>„Was passiert, wenn man die Auswirkungen auf ... berücksichtigt?“</p>
<p>NACHFRAGEN Bitten Sie Sprecher, den Sachverhalt zu erläutern. Auf diese Weise erhalten Sie mehr Informationen über die Überzeugungen, die den Kommentar ausgelöst haben, und können dem/der Sprecher/in helfen, zu erkennen, dass das Gesagte verletzend sein könnte.</p>	<p>„Können Sie erklären, was Sie meinen?“</p> <p>„Es scheint, als hätten Sie eine starke Meinung zu diesem Thema. Können Sie sagen, warum?“</p> <p>„Was betrifft Sie an dieser Sache am meisten?“</p>

METHODE	BEISPIELSÄTZE
<p>PARAPHRASIEREN ODER REFLEKTIEREN Wiederholen Sie in Ihren eigenen Worten das Wesentliche, was die Person gesagt hat. Damit demonstrieren Sie Verständnis und das kann dazu führen, dass die Person weniger leicht in die Defensive gerät.</p>	<p>„Es hört sich für mich so an, als ob Sie denken ...“</p> <p>„Ich meine, ich höre aus dem Gesagten heraus, dass ...“</p>
<p>UMLENKEN Verlagern Sie den Fokus auf eine andere Person oder ein anderes Thema. Dies kann vor allem dann hilfreich sein, wenn jemand aufgefordert wird, für seine/ihre gesamte kulturelle Gruppe oder andere Identität zu sprechen. Denken Sie jedoch daran, dass diese Technik eingesetzt werden sollte, um das Gespräch in eine produktivere Richtung zu lenken, und nicht, um eine Mikroaggression zu ignorieren.</p>	<p>„Lassen Sie uns dieses Gespräch verlagern/erweitern ...“</p> <p>„Fragen wir andere, was sie zu dieser Frage zu sagen haben.“</p>
<p>NEUFASSEN Bieten Sie eine andere Sichtweise auf die Situation an. Schlagen Sie der Person vor, andere Perspektiven oder Interpretationen in Betracht zu ziehen, oder bitten Sie sie, über die Wirkung ihrer Worte nachzudenken.</p>	<p>„Was würde passieren, wenn wir eine Geschlechterparität in unserem Vorstand fordern würden?“</p> <p>„Kann man das auch anders sehen?“</p> <p>„Wie könnte man das wohl interpretieren?“</p>
<p>DARAUF ZURÜCKKOMMEN Selbst wenn eine Mikroaggression ohne Reaktion verlaufen ist, können Sie sie später noch ansprechen. Die Forschung zeigt, dass das Versäumnis, eine Mikroaggression anzusprechen, ebenso negative Auswirkungen haben kann wie die Mikroaggression selbst.</p>	<p>„Ich möchte auf etwas zurückkommen, das in unserer Sitzung erwähnt wurde.“</p> <p>„Lassen Sie uns das Gespräch ein paar Minuten zurückspulen.“</p>
<p>AUS EIGENER ERFAHRUNG SPRECHEN Sprechen Sie über die Mikroaggression in Bezug auf Ihre Erfahrung. Dies ist oft ein Weg, ein Problem anzusprechen, indem man sich auf sich selbst und nicht auf die andere Person konzentriert. Es vermittelt die Wirkung einer Bemerkung, beschuldigt oder tadelt die andere Person nicht und kann die Wahrscheinlichkeit verringern, dass diese in die Defensive geht.</p>	<p>„Ich fühlte mich _____ [Gefühlsbeschreibung] nach _____ [Mikroaggressionsbeschreibung], und es _____ [Auswirkungsbeschreibung].“</p>

METHODE	BEISPIELSÄTZE
PRÄFERENZAUSSAGEN Teilen Sie klar und deutlich mit, worum Sie bitten, damit andere nicht raten oder Vermutungen anstellen müssen.	„Ich würde gerne ...“ „Es wäre hilfreich für mich, wenn ...“

SCHRITT 2: Lesen Sie die Szenarien auf Seite 3 und diskutieren Sie anschließend:

5. Wie reagieren Sie auf die Erkenntnis, dass es sich bei diesen Kommentaren um Mikroaggressionen handelt?
6. Welche anderen Mikroaggressionen haben Sie beobachtet, die wir zu dieser Liste hinzufügen können?
7. Welche Schritte können Sie unternehmen, wenn Sie nicht sicher sind, ob oder warum etwas als Mikroaggression angesehen wird?

SCHRITT 3: Üben Sie in Zweiergruppen, eine Mikroaggression anzusprechen, indem Sie die vorgegebenen Szenarien und Techniken anwenden. Achten Sie darauf, dass beide Personen Zeit haben, das Reagieren zu üben.

Anmerkungen	Warum es eine Mikroaggression ist	Mögliche Antwort
„Und woher kommen Sie wirklich?“	Wenn jemand diese Frage stellt, bedeutet das, dass er/sie davon ausgeht, dass die andere Person Ausländer/in ist und nicht „dazugehört“.	„Ich bin neugierig, wie kommen Sie auf diese Frage?“
„Ich achte nicht auf ethnische Herkunft.“	Selbst wenn jemand glaubt, die „Rasse“ oder ethnische Zugehörigkeit einer Person ignorieren zu können, tut die Gesellschaft dies oft nicht. Diese Art von Kommentaren leugnet den latenten Rassismus, den einige Menschen erleben, sowie die Privilegien der Mehrheit.	„Was sehen Sie? Glauben Sie, dass die Gesellschaft als Ganzes die Dinge genauso sieht wie Sie?“

Anmerkungen	Warum es eine Mikroaggression ist	Mögliche Antwort
„Jeder in unserer Gesellschaft kann erfolgreich sein, wenn man hart genug arbeitet.“	Solche Kommentare implizieren, dass Menschen, die keinen Erfolg haben, faul sind, während sie die Realität ignorieren, dass unbewusste und strukturelle Voreingenommenheit den Erfolg von Menschen bestimmter sozialer Schichten, Geschlechter, Ethnien usw. verhindern oder beeinträchtigen kann.	„Es gibt zwar erfolgreiche Menschen aus allen Schichten, aber viele Menschen arbeiten sehr hart und haben aufgrund gewisser Nachteile weitaus geringere Chancen, das zu erreichen, worauf sie hinarbeiten, selbst wenn sie hart arbeiten. Diese Ungerechtigkeit muss beseitigt werden.“
Zu einer Frau: „Warum sind Sie so herrisch?“	Oft werden Frauen, vor allem in Führungspositionen, für Verhaltensweisen kritisiert, für die Männer nicht kritisiert werden, weil wir nicht daran gewöhnt sind, dass sie in vollem Umfang an der Führung und Entscheidungsfindung beteiligt sind.	„Ich bin neugierig auf Ihre Reaktion. Hätten Sie bei demselben Verhalten eines Mannes genauso reagiert?“
Zu einer Randgruppe: „Ich hätte nie gedacht, dass Sie Arzt sind.“	Dieser Kommentar spiegelt die Erwartungen an die Leistungen einer Person z. B. aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder ihres Geschlechts wider. Es impliziert, dass die meisten Menschen in dieser Gruppe nicht so intelligent oder so gebildet sind oder so daran interessiert sind, sich um andere zu kümmern, usw.	„Warum hätten Sie das nie gedacht? Würden Sie so etwas auch zu einem Weißen/Mann/Menschen ohne Behinderung sagen?“
„Das Geschlecht spielt keine Rolle dabei, wen wir in unseren Club aufnehmen.“	Damit wird das Fortbestehen von Geschlechterungleichheit/Sexismus geleugnet – und auch unsere eigene Rolle bei deren Aufrechterhaltung, wenn auch nur unbewusst.	„Wie können wir unsere eigenen Vorurteile überprüfen, um einen fairen Prozess zu gewährleisten?“