

Weiße Reflexionsräume

Ein Werkzeug zu ihrer strukturierten Gestaltung

Jule Bönkost

Dieses Reflexionsinstrument unterstützt *weiße* Organisations- und Teammitglieder dabei, ihre rassismuskritische Praxis weiterzuentwickeln. Es bietet eine strukturierte Orientierung für die Gestaltung *weißer* Reflexionsräume. Diese gehen gezielt auf die spezifischen Lernbedürfnisse ein, die bei der kritischen Auseinandersetzung mit Rassismus aus *weißer* Positionierung entstehen. Da solche Räume neben großen Potenzialen auch bestimmte Herausforderungen bergen, beleuchtet das Werkzeug dieses Spannungsverhältnis systematisch.

Es führt zunächst in Anliegen, Voraussetzungen und Begrenzungen *weißer* Reflexionsräume ein, bevor es in vier Dimensionen gebündelt einen Überblick über typische Risiken und Chancen für die strukturierte Gestaltung gibt. Die Übersicht ergänzen konkrete handlungsorientierte Leit- und Reflexionsfragen, die *weiße* Gruppen dabei unterstützen, ihre Reflexionsarbeit ebenso verantwortungsvoll wie wirkungsvoll zu gestalten.

*Das Werkzeug kann zugleich von Fachkräften in diskriminierungskritischer Bildungsarbeit, Organisationsentwickler*innen sowie Führungskräften genutzt werden, um die rassismuskritische Arbeit mit weißen Gruppen professionell zu rahmen und die Dynamiken solcher Räume fundiert einzuordnen.*

Weiße Reflexionsräume bieten *weißen* Mitgliedern eines Teams oder einer Organisation einen klar gerahmten Ort, um eigene Verstrickungen und Verantwortlichkeiten in rassismuskritischer Praxis zu bearbeiten. Sie sind als fortlaufendes Format konzipiert und handlungsorientiert angelegt: Die Räume unterstützen die Weiterentwicklung *weißer* professioneller Praxis, indem sie die kontinuierliche Auseinandersetzung mit der eigenen weißprivilegierten Position in unterschiedlichen Handlungsfeldern ermöglichen. Dazu gehören die Reflexion individueller Praxis und die Beschäftigung mit organisationalen Routinen sowie deren struktureller Wirkung. Ziel ist ein reflektiertes, verändertes Handeln gegen Rassismus, verstanden als andauernder, kritischer Lernprozess. *Weiße* Reflexionsräume stellen damit ein Format bereit, das die Reflexion als zentralen Bestandteil *weißer* rassismuskritischer Praxis unterstützt.

Warum *weiße* Reflexionsräume ausschließlich mit *weißen* Gruppen arbeiten

Weiße Reflexionsräume richten sich bewusst an *weiße* Personen. Sie adressieren Lernbedarfe, die aus der *weißen* Positionierung in rassifizierten Strukturen entstehen. Dazu gehören die Beschäftigung mit *weißen* Privilegien, der Umgang mit Abwehr, Scham, Schuld oder Unsicherheit sowie die Auseinandersetzung mit dem eigenen Eingebundensein in Rassismus. Diese Prozesse sind notwendig, aber nicht neutral. In gemischten Gruppen verlaufen sie häufig auf Kosten von PoC, denen unausgesprochen die Rolle zugeschrieben wird, *weiße* Lernbewegungen zu unterstützen und abzufedern. Zudem verlaufen diese Lernprozesse selten linear und sind oft von Widerständen geprägt, durch die Rassismus – häufig unbewusst – reproduziert wird.

Um diese Dynamiken in gemischten Gruppen zu vermeiden, lagern *weiße* Reflexionsräume *weiße* Lernprozesse bewusst aus. Sie verorten die Auseinandersetzung dort, wo sie hingehört: in der Verantwortung *weißer* Personen selbst. Sie schaffen ein Setting, in dem *weiße* Personen ihre eigenen Verstrickungen und Verantwortlichkeiten im Kontext von Rassismus eigenständig bearbeiten können. Unsicherheiten, Abwehrmechanismen und offene Fragen können klar gerahmt thematisiert werden, ohne die in gemischten Räumen typischen Zuschreibungen zu reproduzieren und ohne Ressourcen von PoC einzufordern.

*Weiß*e Reflexionsräume arbeiten bewusst als Gruppenformat. Die Auseinandersetzung mit Weißsein birgt in der Gruppe besondere Potenziale: Erfahrungen werden geteilt, Muster gemeinsam erkannt, und Weißsein wird als kollektive Positionierung sichtbar. Die Gruppe übernimmt Verantwortung für eine professionelle Auseinandersetzung – ein zentraler Bestandteil *weißer* rassismuskritischer Praxis. Irritationen und Abwehrbewegungen können gemeinsam eingeordnet und in Bezug auf *weißes* Eintreten gegen Rassismus bearbeitet werden. Die Reflexion stärkt professionelle Distanz, schafft Fehlerfreundlichkeit und fördert Ambiguitätstoleranz.

So eröffnen *weiße* Reflexionsräume die Möglichkeit, spezifische Potenziale *weißen* Handelns gegen Rassismus zu entfalten: Sie unterstützen *weiße* Personen darin, eigene Ressourcen und Handlungsspielräume zu erkennen, Verantwortung zu übernehmen und konkrete eigene Beiträge zu einer *weißen* rassismuskritischen Praxis auszuloten.

Der *weiße* Reflexionsraum ist damit kein willkürlicher Ausschluss, sondern eine machtbewusste, positionierungssensible und ressourcenorientierte Setzung innerhalb einer rassismuskritischen Organisationsentwicklung. Er fungiert als Verantwortungsraum: ein Ort, in dem *weiße* Personen notwendige Vorarbeit leisten, um im praktischen Alltag und in gemischten Kontexten professioneller zu agieren.

Potentiale, Widersprüche & Grenzen

*Weiß*e Reflexionsräume haben großes Potenzial für die Weiterentwicklung *weißen* Handelns gegen Rassismus und organisationale rassismuskritische Öffnungsprozesse. Gleichzeitig bringen sie wiederkehrende Muster, Ambivalenzen und Grenzen hervor, die ihre Wirksamkeit beeinflussen. Sie sind keine neutralen Orte: Sie greifen rassifizierte Positionierungen auf, arbeiten mit einem klaren rassismuskritischen Anspruch und bewegen sich zwischen Herausforderungen und Chancen *weißer* Rassismuskritik.

Damit Reflexion wirksam bleibt, braucht es eine professionelle Ausrichtung: klare Ziele, Sensibilität für typische gruppenspezifische Muster, eine belastbare Struktur und eine Anbindung an organisationale Entwicklungsprozesse. Ein *weißer* Reflexionsraum ist ein Baustein der rassismuskritischen Öffnung – neben anderen Formaten. Als Ort kontinuierlicher Praxisreflexion ersetzt er keine Lernformate zu Rassismus und kritischem Weißsein, wie Workshops und Fortbildungen, die zur Grundlage für die rassismuskritische Reflexion beitragen. Er steht im Pendant zu fortlaufenden Empowerment-Angeboten für PoC dar, mit denen er seine Wirkung im Zusammenspiel entfaltet.

Gewinnbringend wird der Raum zudem erst, wenn Erkenntnisse zurückgekoppelt werden und in der Organisation anschlussfähig sind. So kann der Raum zu einer lernenden Organisation beitragen, in der er nicht nur Impulse auf der individuellen Ebene gibt, sondern auch für strategische Entscheidungen und institutionelle Entwicklungen, die auf die Veränderung rassistischer Machtverhältnisse abzielen.

Intersektionale Einbettung

*Weiß*e Reflexionsräume sind in diskriminierungskritische Öffnungsprozesse eingebettet. Rassismus wirkt nie isoliert, sondern verschränkt sich mit weiteren Macht- und Ungleichheitsverhältnissen wie Klassismus, Sexismus oder Ableismus. Diese Verschränkungen prägen weißprivilegierte Positionierungen und sie beeinflussen, welche Perspektiven *weiße* Personen in *weiße* Reflexionsräume einbringen.

Diese Räume können daher nur wirksam sein, wenn sie einen intersektionalen Ansatz aufgreifen und dessen Komplexität berücksichtigen, statt als abgeschlossene oder eindimensionale Formate verstanden zu werden. Zugleich gilt: Ein *weißer* Reflexionsraum richtet den Fokus bewusst auf Weißsein, da Rassismus *Weiß*e als Gruppe systematisch bevorteilt und diese privilegierte Position eine vertiefte, eigenständige Auseinandersetzung erfordert. Innerhalb der *weißen* Positionierung entstehen aus anderen Diskriminierungsformen und deren spezifischen Wirkungen Unterschiede. Sie beeinflussen, wie *weiße* Menschen Weißsein erleben und welche Handlungsspielräume sie haben, um gegen Rassismus einzutreten. Diese Unterschiede werden mitgedacht, ohne den zentralen Fokus auf Weißsein als geteilte strukturell privilegierte Erfahrung aus dem Blick zu verlieren. Damit sind *weiße* Reflexionsräume anschlussfähig an andere diversitätsorientierte Veränderungsprozesse.

Zwischen Abwehr und Auseinandersetzung

*Weiß*e Reflexionsräume sind voraussetzungsvolle Formate. Sie finden mitten in rassistischen Strukturen statt und werden von Personen gestaltet, die diese Strukturen zugleich reproduzieren. Ihr Gelingen ist keine Frage von Motivation oder guter Absicht, sondern von Haltung, dem professionellen Umgang mit Machtverhältnissen und fachlicher Kompetenz.

*Weiß*e Gruppen zeigen wiederkehrende Dynamiken, die die Thematisierung von Rassismus prägen und Reflexion erschweren können. Auch kritisch angelegte *weiße* Räume sind Spannungsräume zwischen Abwehr und Auseinandersetzung. Formen von Abwehr sind jederzeit erwartbar und verlaufen meist unbewusst. Sie verweilen oft hartnäckig und zeigen sich meistens subtiler als offene Zurückweisungen in anderen Kontexten. Diese Muster sind nicht vermeidbar, aber moderationsbedürftig. Sie müssen bewusst adressiert und fachlich eingeordnet werden, um produktive Lernbewegungen zu ermöglichen. Dann können sie zu Einsichten führen, die Reflexion vertiefen und Verantwortung stärken.

*Weiß*e Reflexionsräume sind keine Wohlfühlorte, sondern Orte der Irritation und des Verlernens. Damit die Arbeit gelingt, braucht es eine Bereitschaft zum reflexiven Lernprozess, ein geteiltes grundlegendes Verständnis von strukturellem Rassismus und ein gemeinsames Engagement der Gruppe. Reflexion muss kritisch, handlungsbezogen und

verantwortet bleiben, ohne in Richtig/Falsch-Logiken, Überforderung oder eine Rezentrierung von Weißsein abzurutschen. Die Arbeit mit Emotionen wie Irritation, Scham und Betroffenheit gehört explizit dazu. *Weiß*e Emotionen dürfen den Raum aber nicht dominieren oder den Fokus verschieben, etwa indem sie Aufmerksamkeit von rassistischen Strukturen weg und zurück auf die Bedürfnisse *weißer* Personen lenken. Entscheidend ist eine Rahmung, die Emotionen in ihrer Bedeutung für rassismuskritisches Lernen und Handeln einordnet, ohne ihnen die Steuerung des Prozesses zu überlassen.

Rolle und Grenzen selbstorganisierter Gruppen

Die Gestaltung *weißer* Reflexionsräume ist anspruchsvoll. Sie braucht häufig eine qualifizierte Moderation, die Orientierung, Fokus und Arbeitsfähigkeit schafft, ohne den Raum zu verengen oder seine Offenheit zu verlieren. Die Dynamiken *weißer* Gruppen sind komplex. Für selbstorganisierte Gruppen können sie herausfordernd sein, weil sie nicht immer leicht zu erkennen oder zu halten sind. Gleichzeitig verfügen nicht alle Teams oder Organisationen über die Ressourcen, um solche Prozesse professionell begleiten zu lassen.

Genau hier setzt dieses Werkzeug an: Es ersetzt keine professionelle Begleitung, bietet aber eine strukturierte Orientierung, um Reflexion verantwortet zu gestalten, typische Fallstricke zu vermeiden und den Fokus auf rassismuskritische Weiterentwicklung zu halten. Selbstorganisierte Gruppen können damit erste Schritte gehen und wertvolle Lernprozesse anstoßen, ohne die Anforderungen des Formats aus dem Blick zu verlieren.

Reflexionshilfen für die Praxis

Der folgende Abschnitt bietet Reflexionshilfen für *weiße* Mitglieder in Teams und Organisationen, die ihre rassismuskritische Praxis mit einem *weißen* Reflexionsraum weiterentwickeln möchten. Die Bildung einer solchen Bezugsgruppe ist ein wichtiger Schritt. Oft bleibt jedoch unklar, wie der Raum gestaltet werden kann, sodass er möglichst wirksam ist und nicht in Beliebigkeit, Überforderung, moralische Selbstvergewisserung oder andere unproduktive Dynamiken *weißer* Gruppen kippt.

Um die Gestaltung zu unterstützen, zeigt die folgende Übersicht typische Risiken und Chancen auf. Sie stellen eine Auswahl dar und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Inhalte sind in vier Dimensionen gebündelt:

1. Funktion & Ziele
2. Dynamiken *weißer* Gruppen
3. Struktur & Moderation
4. Transfer in die Organisation

Diese Dimensionen greifen ineinander und bieten zugleich eine Struktur, die Orientierung schafft. Leit- und Reflexionsfragen zu jeder Dimension helfen dabei, den Raum zielorientiert auszurichten und typische Dynamiken mitzudenken. Die aufgeführten Fragen stellen ebenfalls eine Auswahl dar. Sie können je nach Kontext, Teamgröße und aktuellem Entwicklungsstand angepasst, erweitert oder gekürzt werden.

1. Funktion & Ziele

Wofür der Raum da ist – und wofür nicht; welche Wirkung er entfalten soll.

Risiken	Chancen
1. Unklare Zielsetzungen – Ohne klaren Praxisbezug fehlen Orientierung und fokussierte Reflexion. 2. Fehlende gemeinsame Grundlage – Ohne parallele Lernräume zu Rassismus und kritischem Weißsein fehlt die Basis für rassismuskritische Reflexion. 3. Fehladressierung – Der Raum wird als Ersatz für Lernräume zu Rassismus genutzt und dadurch überfrachtet. 4. Funktionsvermischung – Der Raum kippt in Austausch, Theorie, Emotionalisierung, Therapeutisierung oder positionierungsunsensible Diskussionen; die praxisbezogene Beschäftigung mit <i>weißer</i> Positionierung gerät aus dem Blick. 5. Überambitionierung – Die Erwartung, Rassismus „ablegen“ zu können, unterläuft den fortlaufenden reflexiven Lernprozess. 6. Falsche Erwartungshorizonte – Der Raum wird als Ort für „Lösungen“ statt für professionelle Reflexion fehlgedeutet. 7. Überlastung des Formats – Der Raum soll zugleich Reflexion, Wissensvermittlung und Organisationsentwicklung leisten und verliert seine Zweckbestimmung.	1. Reflexionsfokus – Der Raum stärkt die praxisbezogene Reflexion <i>weißer</i> Positionierung und adressiert spezifische <i>weiße</i> Lernbedarfe. 2. Bewusste Selbstverortung – Bewusster Umgang mit der eigenen <i>weißen</i> Positionierung stärkt professionelles Handeln. 3. Gemeinsame Orientierung – Gemeinsamer Orientierungsrahmen stärkt professionelle Handlungssicherheit der Teilnehmenden. 4. Eigenverantwortliche Lernprozesse – <i>Weiße</i> bearbeiten ihre eigenen Lernbedarfe statt sie an PoC zu adressieren. 5. Fortlaufende Prozesslogik – Der Raum wirkt nicht punktuell, sondern unterstützt einen kontinuierlichen Reflexionsprozess als Bestandteil <i>weißer</i> rassismuskritischer Praxis.

Funktion & Ziele – Arbeitsauftrag

Reflektiert, welche Funktionen und Ziele euer Reflexionsraum haben sollte – und welche explizit nicht. Formuliert 3-5 Leitlinien, die für eure Praxis tragfähig sind.

Hilfreiche Reflexionsfragen:

1. **Aufgaben klären:** Welche Aufgaben kann ein solcher Raum realistisch erfüllen?
2. **Abgrenzung vornehmen:** Welche Aufgaben gehören ausdrücklich nicht in diesen Raum?
3. **Eigenverantwortung klären:** Trägt der Raum dazu bei, *weiße* Lernprozesse verantwortungsvoll zu verorten?
4. **Ziele bestimmen:** Welche Ziele unterstützen unsere Praxis konkret?
5. **Überambition prüfen:** Welche Ziele wären überambitioniert oder kontraproduktiv?
6. **Veränderung konkretisieren:** Welche konkreten Veränderungen sollen durch diesen Raum angestoßen werden?

2. Dynamiken *weißer* Gruppen

Typische Muster erkennen und professionell einordnen.

Risiken	Chancen
1. Fehlendes Erfahrungswissen – Ohne eigenes Erfahrungswissen zu Rassismuserleben entstehen Fehlannahmen und Überschätzungen der eigenen Analysefähigkeit. 2. Emotionszentrierung – <i>Weiße</i> Gefühle rücken in den Mittelpunkt und verdrängen strukturelle Analyse. 3. Selbstentlastung – Reflexion wird zur moralischen Selbstvergewisserung und zur Inszenierung als „gute“ oder „kritische“ <i>Weiße</i>. 4. Dekomplexisierung – Komplexe Dynamiken werden auf moralische Kategorien wie „gute“ und „schlechte“ <i>Weiße</i> reduziert. 5. Binäre Logiken – Komplexe Prozesse werden in richtig/falsch- oder rassistisch/rassismussfrei-Denken vereinfacht. 6. Lösungsorientierte Verkürzung – Reflexion wird zugunsten „schneller Lösungen“ abgekürzt; Verstrickungen geraten aus dem Blick. 7. Intellectualisierung – Theorie ersetzt die Auseinandersetzung mit Praxis und eigenen Verstrickungen. 8. Verstrickungsfokus – Verstrickungen werden endlos vertieft; Handlungsmöglichkeiten werden unsichtbar. 9. Komplexität als Stoppsignal – Komplexität hemmt Reflexion, weil „das Problem zu groß“ erscheint.	1. Geteilte Erfahrung – Weißsein wird als kollektive privilegierte Position sichtbar. 2. Spezifische <i>weiße</i> Perspektive – Weißsein wird als spezifischer, begrenzter Blickwinkel erkannt, aus dem wahrgenommen und gehandelt wird. 3. Geteiltes Wissen – <i>Weiße</i> Wahrnehmungsmuster und Denkweisen werden sichtbar und bearbeitbar. 4. Kollegiale Mustererkennung – Wiederkehrende Muster und <i>weiße</i> Dynamiken werden gemeinsam erkannt und als Lernmaterial genutzt. 5. Irritation von <i>weißer</i> Normalität – <i>Weiße</i> Perspektiven werden bewusst irritiert, relativiert und kontextualisiert. 6. Strukturelle Einordnung – Dynamiken werden in Machtverhältnisse eingeordnet statt individualisiert. 7. Verantwortungsübernahme – Erkannte Dynamiken werden als Anlass für professionelle Weiterentwicklung genutzt. 8. Professionelle Distanz – Fokus auf Wirkung statt Selbstbild; Reflexion bleibt praxisbezogen. 9. Gemeinsame Lern- und Prozessverantwortung – Die Gruppe trägt die Auseinandersetzung als kollektive Aufgabe.

- | | |
|--|--|
| <p>10. Machtlosigkeitsgefühl – Überforderung bricht Reflexion ab, weil „es ohnehin keinen Unterschied macht“.</p> <p>11. Vermeidung von Tiefenarbeit – Die Gruppe bleibt auf der Ebene von Meinungen, statt Muster und Verstrickungen zu bearbeiten.</p> <p>12. Überidentifikation – Moralisches Engagement ersetzt professionelle Rollenreflexion und kritische Selbstprüfung.</p> <p>13. Kompetenzbehauptungen – Einzelne positionieren sich als „schon weiter“; dies stabilisiert Hierarchien und blockiert gemeinsames Lernen.</p> <p>14. Verantwortungsverschiebung – Verantwortung wird nach außen an „Expert*innen“ oder PoC bzw. nach oben an Moderation oder Organisation abgegeben statt gemeinsam getragen.</p> <p>15. Harmoniebedürfnis – Konflikte werden vermieden; zentrale Lernmomente bleiben ungenutzt.</p> <p>16. Komfortzonenbildung – unbequeme Einsichten werden abgewehrt; notwendige Irritationen werden umgangen.</p> <p>17. Fokusverschiebung – Reflexion verschiebt sich zu eigenen Diskriminierungserfahrungen; Rassismus und Weißsein treten in den Hintergrund.</p> <p>18. Normierungsprozesse – <i>Weiß</i>e Perspektiven werden nicht professionell irritiert und eingeordnet und reinszenieren sich dadurch als „normal“ und „maßgeblich“.</p> <p>19. Fehlende intersektionale Perspektive – Unterschiede innerhalb <i>weißer</i></p> | <p>10. Ambiguitätstoleranz – Widersprüche, Spannungen und Unsicherheiten werden ausgehalten, ohne handlungsunfähig zu werden.</p> <p>11. Fehlerfreundlichkeit – Fehler und Nicht-Wissen gelten als Teil professioneller Entwicklung.</p> <p>12. Suchende Haltung – Eine suchende Haltung ersetzt richtig/falsch-Logiken.</p> <p>13. Rollenklärung – Professionelle Rollen werden gestärkt und von moralischem Engagement abgegrenzt.</p> <p>14. Handlungsspielräume erkennen – Handlungsmöglichkeiten innerhalb <i>weißer</i> Positionierung werden sichtbar und nutzbar; Verstrickung wird mitgedacht, ohne die Handlungsfähigkeit auszubremsen.</p> <p>15. Intersektionale Sensibilisierung – Unterschiede innerhalb <i>weißer</i> Gruppen werden anerkannt und reflexiv genutzt, ohne Weißsein aus dem Blick zu verlieren.</p> <p>16. Emotionale Bildung – <i>Weiß</i>e Emotionen werden als politisch und strukturell relevant reflektiert.</p> |
|--|--|

Gruppen aufgrund weiterer Macht- und Diskriminierungslagen bleiben unsichtbar; die Einschätzung von Handlungsspielräumen wird ungenau.

Dynamiken *weißer* Gruppen – Arbeitsauftrag

Reflektiert, welche typischen *weißen* Dynamiken in eurem Setting auftreten und eure Praxis beeinflussen – und welche förderlichen Bewegungen oder Ressourcen euch unterstützen. Formuliert 3-5 Bedingungen, die ihr braucht, damit Dynamiken sichtbar und bearbeitbar bleiben.

Hilfreiche Unterfragen:

1. **Dynamiken identifizieren:** Welche *weißen* Dynamiken prägen unseren Reflexionsraum?
 - a. Was läuft bereits gut und unterstützt uns schon?
 - b. Was läuft schlecht und erschwert Reflexion?
2. **Wirkungen verstehen:** Wie beeinflussen diese Dynamiken unsere Reflexionsprozesse und Lernbewegungen?
3. **Professionellen Umgang klären:** Wie gehen wir produktiv mit *weißen* Abwehrformen um, z.B. Emotionalisierung, Selbstentlastung oder Intellektualisierung?
4. **Gruppenverantwortung stärken:** Wie trägt die Gruppe dazu bei, dass Dynamiken sichtbar bleiben und bearbeitet werden können?

3. Struktur & Moderation

Wie der Raum arbeitsfähig bleibt.

Risiken	Chancen
1. Strukturlosigkeit – Ohne klare Prozessführung verliert der Raum seine Arbeitsfähigkeit; Gespräche verlieren Richtung und Tiefe. 2. Methodenüberfrachtung – Tools und Übungen dominieren; inhaltliche Tiefe gerät aus dem Blick. 3. Moderationsdominanz – Die Moderation nimmt zu viel Raum ein; die Gruppe verliert Eigenverantwortung. 4. Unverbindlichkeit – Fehlende Kontinuität und unklare Absprachen mindern die Wirksamkeit des Raums. 5. Emotionsfehlsteuerung – <i>Weiß</i>e Emotionen werden nicht professionell gerahmt und übersteuern den Prozess; die praxisbezogene Perspektive geht verloren. 6. Unklare Rollen – Unklare Verantwortlichkeiten zwischen Moderation und Gruppe destabilisieren den Raum. 7. Fehlende Ablaufstruktur – Ohne wiederkehrende Abläufe und passende Tools verliert der Raum Struktur; Gespräche driften ab und Reflexion bleibt oberflächlich. 8. Organisationales Verantwortungsdefizit – Fehlende organisatorische Verantwortung lässt den Raum ungeschützt und instabil. 9. Fehlender intersektionaler Ansatz – Unterschiedliche Macht- und Diskriminierungslagen innerhalb <i>weißer</i>	1. Orientierung – Klare Prozessführung sichert die Arbeitsfähigkeit des Raums. 2. Verlässlichkeit – Regelmäßigkeit sowie klare Zeitstrukturen und Absprachen fördern stabile Reflexion. 3. Tiefe statt Breite – Klare Struktur ermöglicht vertiefte Auseinandersetzung statt thematischer Überladung. 4. Professionelle Moderation – Sichere Moderation schafft Raum für sensible Themen und praxisbezogene Reflexion. 5. Klare Rollen – Eindeutige Verantwortlichkeiten zwischen Moderation und Gruppe stabilisieren den Raum. 6. Geteilte Verantwortung – Moderation und Gruppe tragen die Arbeitsfähigkeit des Raums gemeinsam. 7. Professioneller Umgang mit <i>weißen</i> Emotionen – Emotionen werden fachlich gerahmt und prozessbezogen eingeordnet. 8. Struktur als Entlastung – Struktur schützt vor Überforderung, Entgleisung und Fokusverlust und hält die Gruppe arbeitsfähig. 9. Strukturierende Abläufe – Wiederkehrende Abläufe (z. B. Inputs, Zeitfenster für Akutes, Fallbesprechungen oder Emotionsarbeit) sowie passende Tools (Leitfäden, Reflexionsfragen,

Gruppen werden in der Gestaltung des Raums nicht aufgegriffen.

Materialien) stabilisieren den Prozess und sichern die Arbeitsfähigkeit.

10. Fehler- und Lernkultur – Fehler gelten als Teil der Praxisentwicklung.

11. Intersektionale Gestaltung – Intersektionale Perspektiven werden in der Gestaltung des Raums mitgedacht.

12. Organisatorische Absicherung – Der Raum wird organisatorisch getragen und geschützt.

Struktur & Moderation – Arbeitsauftrag

Reflektiert, welche Struktur und Moderation euer Reflexionsraum braucht, damit er arbeitsfähig bleibt und welche Rollen und Verantwortlichkeiten dafür zentral sind. Formuliert 3-5 Strukturprinzipien, die eure Praxis tragen.

Hilfreiche Reflexionsfragen:

1. **Strukturbedarf klären:** Welche Struktur benötigt der Raum, damit er funktioniert?
 - a. Wie oft, wie lange, in welchem Umfang, wo und wann treffen wir uns?
 - b. Welche wiederkehrenden Abläufe, Routinen oder Tools unterstützen uns (z. B. Inputs, Fallbesprechungen, Emotionsarbeit, Leitfäden, Reflexionsfragen)?
 - c. Welche Gesprächsregeln geben uns Orientierung (z. B. Fehlerfreundlichkeit, Wirkungsorientierung, Praxisbezug halten)? Wie halten wir sie verbindlich fest?
 - d. Welche Struktur hilft uns, *weiße* Emotionen als politisch relevant zu reflektieren, ohne die praxisbezogene Perspektive zu verlieren?
2. **Moderation und Verantwortlichkeiten klären**
 - a. Welche Rolle übernimmt die Moderation – und welche nicht?
 - b. Verfügen die moderierenden Personen über die nötige fachliche Kompetenz, um *weiße* Dynamiken zu erkennen und reflexiv zu halten?
 - c. Wie übernimmt die Gruppe Verantwortung für die Arbeitsfähigkeit im Raum?
 - d. Welche Verantwortlichkeiten trägt die Organisation?

4. Transfer in die Organisation

Wie Impulse aus dem Raum in die Organisation wirken.

Risiken	Chancen
1. Isolierung – Erkenntnisse bleiben im Raum und erreichen weder Praxis noch Organisation. 2. Fehlende Dokumentation – Einsichten werden nicht gesichert; Wissen geht verloren. 3. Unklare Verantwortlichkeiten – Unklar bleibt, wer den Transfer verantwortet und strukturiert. 4. Entkopplung – Der Raum verliert den Anschluss an die Organisation, arbeitet selbstreferenziell und rezentriert Weißsein. 5. Verkürzte Erwartungshaltungen – Es gibt unrealistische Erwartungen an sofortige Veränderung. 6. Alibifunktion – Der Raum dient als symbolische Maßnahme ohne strukturelle Wirkung. 7. Ressourcenzentrierung – <i>Weiß</i>e Reflexionsräume binden Aufmerksamkeit und Kapazitäten; Lernen über Rassismus und PoC-Empowerment werden vernachlässigt. 8. Fehlende Einbettung – Der Raum ist nicht in einen diskriminierungs- und rassismuskritischen Öffnungsprozess eingebettet; Rolle und Wirkung bleiben unklar. 9. Fehlende Evaluation – Rolle, Wirkung und Grenzen werden nicht regelmäßig reflektiert; Fehlentwicklungen bleiben unbemerkt.	1. Praxisrelevanz – Erkenntnisse ermöglichen konkrete Impulse für individuelle und organisationale rassismuskritische Praxis. 2. Etablierte Transferschnittstellen – Erkenntnisse können über definierte Wege in der Organisation aufgegriffen werden. 3. Organisationales Lernen – Wiederkehrende Muster werden sichtbar und können für die weitere organisationsbezogene Entwicklung genutzt werden. 4. Qualitätsentwicklung – Erkenntnisse unterstützen die rassismuskritische Weiterentwicklung von Strukturen und Routinen. 5. Gekoppelte Eigenständigkeit – Der Raum bleibt eigenständig, ist aber so angebunden, dass Erkenntnisse zurück in Strukturen und Praxis wirken. 6. Entlastung gemischter Räume – Gelingender Transfer entlastet gemischte Räume, weil <i>weiße</i> Lernprozesse diese nicht dominieren. 7. Organisationaler Entwicklungsprozess – Der Reflexionsraum ist Bestandteil eines umfassenderen diskriminierungs- und rassismuskritischen Entwicklungsprozesses der Organisation und entfaltet seine Wirkung in diesem Kontext.

Transfer in die Organisation – Arbeitsauftrag

Reflektiert, wie Erkenntnisse aus dem *weißen* Reflexionsraum wirksam, realistisch und strukturell anschlussfähig in eure Organisation gelangen. Leitet 2-3 konkrete Transferwege ab, die sowohl die Eigenständigkeit des Raums sichern als auch organisationales Lernen ermöglichen.

Hilfreiche Reflexionsfragen:

1. **Relevanz klären:** Welche Erkenntnisse sollten über den Raum hinaus geteilt werden, und für welche Adressat*innen auf welchen Ebenen sind sie relevant?
2. **Dokumentation sichern:** Wie halten wir Ergebnisse so fest, dass sie anschlussfähig und weiterverwendbar sind?
3. **Transferwege definieren:** Über welche Wege gelangen diese Erkenntnisse in die Organisation (z. B. Austauschformate, Berichte, Routinen)?
4. **Eigenständigkeit sichern:** Wie bleibt der Raum eigenständig, während Erkenntnisse zurückwirken?
5. **Verantwortung verorten:** Wer stellt sicher, dass Transfer verlässlich passiert?

Über mich

Ich arbeite in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit und begleite Organisationen und Einzelpersonen in Lernprozessen – politisch positioniert, theoretisch fundiert und praktisch verankert.



www.diskriminierungskritische-bildung.de



boenkost@diskriminierungskritische-bildung.de