



DIA-logisch

Dialog Intersektionalität Allyship

Fragebogen

**für eine erste Bestandsaufnahme
diskriminierungssensibler, rassismus-
und machtkritischer Bildungs- und
Beratungsarbeit**



FRAGEBOGEN

für eine erste Bestandsaufnahme diskriminierungssensibler, rassismus- und machtkritischer Bildungs- und Beratungsarbeit

Dieser Fragebogen wurde im Rahmen des Projekts „DIA-logisch“ entwickelt und erprobt. Unser Verbundprojekt hat diesen Katalog zur Qualifizierung und Professionalisierung der diskriminierungssensiblen sowie rassismuskritischen Bildungs- und Beratungsarbeit erstellt und intern in den beteiligten Organisationen umgesetzt. Dabei lag der Fokus zunächst auf der Empowerment-Arbeit sowie der Verbündeten-Arbeit der Projektpartner*innen.

Durch die Auswertung dieses Fragebogens wird eine Bestandsaufnahme der internen Stärken und Herausforderungen von Organisationen ermöglicht, die rassismuskritische Beratungs- und Bildungsarbeit anbieten oder durchführen. Ziel ist es, zu verhandeln, wie eine

achtsamere, kritischere und verbundene Zusammenarbeit zwischen Bildungsarbeiter*innen, die von Rassismus betroffen sind, und weißen Bildungsarbeiter*innen gestaltet werden kann. Im Zentrum steht die Frage: Wie können wir in unseren eigenen Strukturen diskriminierungssensibel sowie rassismus- und machtkritisch agieren?

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt anonym, und sämtliche Daten werden vertraulich behandelt. Sie können dieses Tool als Analyseinstrument für eine erste Bestandsaufnahme Ihrer Organisation nutzen. So erfahren Sie, welche Strukturen, Zugänge und Verfahren sowohl intern als auch extern im institutionellen Umgang bereits vorhanden sind, aber auch, welche Herausforderungen und Unklarheiten



ten im Arbeitskontext bestehen.

Gerne bieten wir Ihnen in diesem Rahmen ein erstes Vorgespräch sowie Begleitung und Analyse des Fragebogens an. Für die Bedarfsanalyse mit dem Fragebogen wäre es wichtig, sich im Vorfeld Gedanken über das Format und das Ziel Ihrer Umsetzung zu machen. Der Fragebogen dient als Vorlage; Sie müssen nicht alle Fragen für Ihre Analyse verwenden und können ihn individuell an Ihre Organisation anpassen.

Sie können diesen Fragebogen zunächst intern für alle Teammitglieder nutzen, ihn auch auf Honorarkräfte oder Ehrenamtliche ausweiten, sofern vorhanden. Wir empfehlen, den Fragebogen auf

allen Hierarchieebenen einzusetzen – auch auf Leitungsebene.

Unser Glossar auf der DIA-logisch Website bietet eine Grundlage zum Verständnis bestimmter Begriffe wie Rassismus, Machtkritik, Allyship und anderer relevanter Konzepte. Es ist besonders wichtig zu beachten, dass das Ausfüllen dieses Fragebogens für Menschen mit eigenen Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen (erneut) verletzend sein kann oder Trigger auslösen kann – insbesondere, wenn keine angemessene Nachbetreuung erfolgt. In diesem Prozess unterstützen wir Sie gerne.

Das Fragebogen-Tool soll lediglich den ersten Meilenstein in dem Veränderungsprozess darstellen, den Sie anstoßen möchten.



1. Bieten Sie in Ihrer Organisation Bildungs- oder Beratungsangebote zu Diskriminierung und Rassismus an?
☐ Ja
☐ Nein
2. Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Tätigkeit.
3. In welcher Position arbeiten Sie (z. B. Geschäftsführung, Leitung, Mitarbeitende, Honorarkraft) und in welchem Stundenumfang (Teilzeit, Vollzeit)?
4. Wie positionieren Sie sich in Bezug auf Kategorien wie Herkunft, Rassismus, Religion, Lebensalter, Behinderung, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und sozialen Status?
5. Wie würden Sie aus Ihrer Sicht Rassismus beschreiben?



6. Haben Sie persönliche Rassismuserfahrungen? Wenn ja, wie gehen Sie im Alltag damit um? Wenn nein, woher haben Sie Ihr Wissen über Rassismus?
- ☐ Ja
- ☐ Nein
7. Welche Rolle spielt Rassismus in Ihrem (Arbeits-)Alltag? Beeinflusst er Ihre Arbeit?
8. Haben Sie schon einmal strukturellen Rassismus erlebt, zum Beispiel in Institutionen oder Behörden? Wenn ja, wie?
9. Welche anderen Formen von Diskriminierung erleben Sie im Arbeitsalltag, zum Beispiel wegen Geschlecht oder Gewicht?
10. Haben Sie Strategien entwickelt, um mit Rassismus umzugehen? Wenn ja, welche Ressourcen nutzen Sie dabei? (z. B. Gespräche mit Gleichgesinnten, Empowerment-Räume, Humor usw.)



11. Wie würden Sie damit umgehen, wenn Sie rassistische Vorfälle im Kontext ihrer aktuellen Arbeit beobachten?

12. Wie gehen Ihre aktuellen Teamkolleg*innen mit Rassismus um?

13. Kennen Sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum Thema Diskriminierung?

☐ Ja

☐ Nein

14. Gibt es in Ihrer Organisation Anlaufstellen oder Unterstützung für Menschen, die Diskriminierung oder Rassismus erfahren haben? Sind diese allen bekannt?

☐ Ja

☐ Nein

15. Gibt es in Ihrer Organisation klare Verfahren für den Umgang mit rassistischen Vorfällen am Arbeitsplatz? Wenn ja, wie bewerten Sie deren Effizienz, Transparenz und Zugänglichkeit?

☐ Ja

☐ Nein



16. Werden rassistische Vorfälle dokumentiert und verfolgt? Wenn ja, wie?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Ist mir nicht bekannt

17. Erkennt die Organisation mögliche Zugangsbarrieren für Menschen, die von Rassismus und anderen Diskriminierungen betroffen sind? Wenn ja, wie geht sie damit um?

18. Sind die Räumlichkeiten auf Diversität ausgelegt, z. B. barrierefrei, mit geschützten Umkleideräumen und genderneutralen Toiletten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Weiß ich nicht

19. Glauben Sie, dass Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen in der Einrichtung die gleichen Chancen haben? Wenn ja, wie zeigt sich das?

- ☐ Ja
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein



DIA-logisch

Dialog Intersektionalität Allyship

20. Sind Menschen, die von Rassismus betroffen sind, in allen Hierarchieebenen Ihrer Einrichtung vertreten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Weiß ich nicht

21. Wie werden Entscheidungen über das Personal getroffen?

22. Wie werden Stellenausschreibungen bekannt gemacht? Welche Kanäle werden genutzt und wer ist an den Entscheidungen beteiligt?

23. Gibt es Kriterien für die Einstellung? Ist der Besetzungsprozess so gestaltet, dass er bestimmte Gruppen, wie BIPOC, Menschen mit Behinderung gezielt anspricht?



24. Werden Mitarbeitende in wichtige Entscheidungsprozesse einbezogen?

Wenn ja, wie?

- ☐ Ja
- ☐ Manchmal
- ☐ Nein

25. Werden alle Mitarbeitenden mit ihrem gewünschten Namen und Gender-Pronomen angesprochen und ihre Identitätsentwürfe respektiert?

- ☐ Ja
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein

26. Wie geht die Organisation mit Selbst- und Fremdbezeichnungen um? Wie wird sprachliche Vielfalt, inklusive geschlechtergerechte Sprache und Mehrsprachigkeit berücksichtigt?

27. Glauben Sie, dass alle Mitarbeiter*innen in Ihrer Organisation gerecht behandelt werden? Wie zeigt sich das?

- ☐ Ja
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein



28. Fühlen Sie sich in der Organisation geschätzt und respektiert? Wie zeigt sich das?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Teilweise

29. Werden Sie aktiv in innerbetriebliche Abläufe, wie Teambesprechungen oder Sitzungen, einbezogen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Teilweise

30. Finden Sie, dass in der Einrichtung bei offenen und subtilen menschenverachtenden Aussagen Stellung bezogen wird? Wie zeigt sich das?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Teilweise

31. Bietet die Organisation Mitarbeitenden, die von Rassismus und anderen Diskriminierungen betroffen sind, Ressourcen wie finanzielle Mittel, Zeit und Räume für Empowerment an?



DIA-logisch

Dialog Intersektionalität Allyship

32. Welche Bildungs- und Beratungsangebote mit einem diskriminierungssensiblen und rassismuskritischen Ansatz gibt es?
33. Wer wird in die Entscheidung einbezogen, wenn rassismuskritischen Projekte angeboten werden, und wie bewerten Sie das?
34. Welche Bedürfnisse, Forderungen und Ziele wurden dabei berücksichtigt? Welche Rolle spielen dabei die Zielgruppen, wie zum Beispiel rassifizierte Menschen?
35. Wie werden Diskussionen über Diversität, Rassismuskritik sowie Privilegien und Machtverhältnisse in der Organisation gefördert?
36. Wer ist verantwortlich dafür, Diversität sowie Rassismus- und Machtkritik in die Organisation zu integrieren und darüber zu informieren?



37. Welche Möglichkeiten gibt es, sich in Bezug auf Diversität, Diskriminierung, Rassismus und Privilegien für die eigene Arbeit zu sensibilisieren? Gibt es zum Beispiel verpflichtende interne Fortbildungen oder Workshops in der Organisation?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Ist mir unbekannt

38. Welche Zielsetzung verfolgt Ihre Organisation mit dem Bildungs- und Beratungsangebot?

39. Welche Diskriminierungs-Dimensionen decken Ihre Bildungs- und Beratungsangebote ab?

- | | |
|---|---|
| ☐ körperliche/geistige Fähigkeiten | ☐ Religion |
| ☐ Adultismus | ☐ Queerfeindlichkeit |
| ☐ Alter | ☐ Sexismus |
| ☐ Intersektionalität | ☐ Transfeindlichkeit |
| ☐ sozialerStatus | ☐ Andere _____ |
| ☐ Rassismus | |



40. Wer bietet in Ihrer Organisation hauptsächlich diskriminierungssensible und rassismuskritische Beratungs- und Bildungsangebote an? Sind das Menschen mit Rassismuserfahrungen, weiße Personen oder andere Gruppen?

41. Bieten Sie Informationen und Veranstaltungen in mehreren Sprachen an?

Wenn ja, welche Sprachen werden verwendet?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ weiß ich nicht

42. Berücksichtigt Ihre Organisation in ihren Kommunikationsmitteln (wie Broschüren, Veröffentlichungen, Flyern und der Homepage) verschiedene Lebensrealitäten? Wenn ja, wie zeigt sich das?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Teilweise
- ☐ Ich weiß es nicht

43. Werden Bildungs- und Beratungsangebote bewertet und verbessert?



DIA-logisch

Dialog Intersektionalität Allyship

45. Welche Unterstützung wünschen Sie sich, um diskriminierungssensible und rassismuskritische Ansätze in Ihrer Organisation weiterzuentwickeln oder umzusetzen?

44. Möchten Sie uns noch etwas mitteilen?

Wir bedanken uns herzlich für die Beantwortung unseres Fragebogens.

Das DIA-logisch Verbundprojekt

Das Verbundprojekt wurde von ARIC-NRW e.V., Iriba-Brunnen e.V. (bis zum Jahreswechsel 2022), MOZAIK gGmbH Bielefeld und Sozialdienst muslimischer Frauen e.V., Köln, ins Leben gerufen. Im Juli 2023 wurden neue Verbundpartner, darunter Pamoja Afrika e.V., im Projekt willkommen geheißen.



Besuchen Sie unsere Website

dia-logisch.de

