

Empowerment und Verlernen von Rassismus – ein exemplarischer Lernprozess

Hochschulen sind Orte rassistischer Diskriminierungserfahrungen und Normalitätsanforderungen
... dies zu vermeiden, zu erkennen und zu thematisieren ist Teil der Professionalität von Hochschullehrenden

-> **Ziel des Projekts: Versuch, Rassismus abzubauen und die Hochschulkultur zu verändern**

Was haben wir gemacht?

Verlernraum für *weisse* Lehrende

Begleitung durch Tzegha Kibrom

8 + 4 Abende zu je ca. 2.5 h
Reflexion auf eigene Handlungen und Haltungen
Oktober 2021 bis Mai 2023

Empowerment für *Studierende of Colour*

z.T. Begleitung durch Rahel El-Maawi

Regelmässige Empowermenträume, Retraiten, Vorträge,
Plakatausstellungen
Seit Oktober 2021 bis heute (als Verein RAAssismuskritische SozialArbeit)

bislang drei (z.T. moderierte) Abende zum **Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden**

Übernahme des Formats durch die **Fachstelle für Hochschuldidaktik der BFH**
einmalige Durchführung eines Verlernraums für Lehrende

Was ist daraus erwachsen?

Stärkung der Professionalität in diesem Thema
Weiterbildung für Coaches und Praxisanleitende
Rassismus als Thema im BFH-internen CAS
Hochschuldidaktik
Medienarbeit (social media, Video und Publikationen)

Gründung des Vereins RAAssismuskritische SozialArbeit
Plakatausstellung und Veranstaltungen
ehemalige Studierende der Gruppe RASA als
Lehrbeauftragte
Regelmässiger Austausch mit der Studiengangsleitung

Was haben wir gelernt?

Sprechen über Emotionen ist zentral beim (Ver-)Lernen.

Es wird immer schon über Rassismus gesprochen: Aber wir Lehrende hören es (oft) nicht.
-> Arbeit an der Empathiefähigkeit ist entscheidend.

Rassismus ist oft subtil und diffus und in Bürokratie verankert: sehr schwierig zu erkennen – und etwas dagegen zu setzen.
-> konkrete Situationen analysieren und bearbeiten

Es ist illusorisch, einfache Lösungen und schnelle Erfolge zu erwarten.

Herausforderungen:

- beschränkte zeitliche Ressourcen
-> Aufbauarbeit war intensiver als gedacht
- Widerstand und Machtgefälle in der Institution
- (Un-)entgeltliche Arbeit und keine langfristige Finanzierung
→ eine bezahlte Stelle für rassismuskritische Arbeit wäre zwingend

Chancen:

- Anstoss durch Projektförderung und Unterstützung durch Begleitung
- Bedürfnis, Engagement und Interesse anderer Studierender
- aus der Ohnmacht und mit gemeinsamer Wut ins Handeln kommen

Nachhaltige Veränderung braucht

Raum und Sprache für Emotionen
Wissen und Selbstreflexion

Persönliches Commitment der Teilnehmenden
Zeit und Kontinuität

Legitimation + symbolische Gratifikationen, z.B. finanzielle Förderung und Teilnahme der Vorgesetzten

