

ALLYSHIP

IN-VISIBLE | KLARTEXT

Nicht alle Menschen haben am Arbeitsplatz dieselben Chancen auf Erfolg oder auch nur auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Geschlecht, Alter, (vermeintliche) Herkunft, Behinderungen, usw. entscheiden nach wie vor, wer eingestellt, ernstgenommen und gefördert wird - und wer bestenfalls als „Quote“ gilt. Wer nicht ins Schema passt, muss Energie ins Anpassen, Erklären und Durchsetzen stecken, die für die eigentliche Arbeit dann fehlt.



Das ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, klar. Aber gerade am Arbeitsplatz lässt sich viel tun, um andere Menschen zu unterstützen. Und genau das bedeutet Allyship: Eigene Macht, Privilegien und Handlungsspielräume einzusetzen, um die Arbeitswelt ein kleines bisschen fairer zu machen. Als Ally („Verbündete*r“) setzt du dich aktiv dafür ein, dass alle gut und konstruktiv zusammenarbeiten können - ohne Mikroaggressionen und Diskriminierung. Wie kann das aussehen?

Dos

- **Reflektiere deine Macht.** Welche Privilegien und Handlungsmacht hast du? Wie kannst du sie konstruktiv einsetzen?
- **Positioniere dich.** Vom dezenten Regenbogen-Button bis zum lautstarken Einwand bei Diskriminierung - zeig deutlich, wofür du stehst.
- **Hole diverse Menschen ins Boot.** Beziehe marginalisierte Menschen bei Entscheidungen, Bewerbungen, usw. bewusst ein.
- **Teile Ressourcen.** Wenn du Zeit, Geld oder andere Ressourcen hast, setze bewusst einen Teil davon ein, um andere zu unterstützen - durch Spenden, Ehrenamt, oder einfach ein offenes Ohr.
- **Hilf anderen beim Lernen.** Teile dein Wissen über Diversität und Allyship und unterstütze Kolleg*innen dabei, selbst Ally zu sein.

Don'ts

- **Handle nicht über Betroffene hinweg.** Sprich dich mit ihnen ab, was sie von dir brauchen - und was nicht.
- **Vermeide Oberflächlichkeit.** Deine Allyship nach Außen zu zeigen ist richtig und wichtig. Aber: Es darf nicht beim Lippenbekenntnis bleiben.
- **Sei kein „Schönwetter-Ally“.** Sich aktiv für andere einzusetzen kann auch schon mal unangenehm sein. Du musst nicht über deine Grenzen gehen - aber Konflikte und Kritik aushalten.
- **Übernimm dich nicht.** Immer in jeder Hinsicht für alle aktiv sein zu wollen ist lobenswert - aber fast unmöglich. Besser: Überlege dir, wo deine Stärken als Ally liegen, und konzentriere dich darauf.
- **Ignoriere Kritik nicht.** Nobody's perfect. Wenn eine betroffene Person deine gut gemeinte Allyship kritisiert, kann das weh tun. Trotzdem: Nimm es ernst und lerne daraus.



Methode

Deine Macht und Privilegien zu reflektieren ist der erste Schritt zu effektivem Allyship. Diese Methode hilft dabei.

„Kreise der Macht und Verantwortung“

Du brauchst: Papier, Stift, und (optional) dein Team.

Wie geht's?

- Zeichne dir drei konzentrische Kreise auf. Der innerste symbolisiert deinen direkten Einfluss, der mittlere geteilten Einfluss, der äußerste alles, was außerhalb deines Einflusses liegt.
- Denke an deine Rolle im Team/Unternehmen und das Thema Diversität, Allyship, Antidiskriminierung. Trage in die Kreise ein:
 - a. Direkter Einfluss: Wo kannst du konkret und unmittelbar unterstützen, Macht teilen, Privilegien einsetzen?
 - b. Geteilter Einfluss: Wo kannst du Strukturen mitgestalten?
 - c. Außerhalb: Was kannst du nicht oder nur sehr begrenzt beeinflussen, das für das Thema wichtig wäre?
- Reflektiere: Welche Handlungsspielräume ergeben sich? Wo kannst du konkret Ally sein? Wen kannst du ins Boot holen, welche Allianzen kannst du bilden? Wo liegen deine Grenzen?

Du kannst diese Methode auch gut im Team durchführen.

IN-VISIBLE



Wer wir sind

IN-VISIBLE ist eine Berliner Agentur für Gender, Diversity & Transformation.

Was wir machen

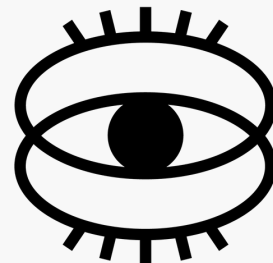
Wir gestalten eine Arbeitskultur, die Diskriminierung vorbeugt und Teilhabe stärkt.

Kontakt

IN-VISIBLE GmbH
hi@in-visible.berlin

**Agentur für
Gender, Diversity & Transformation**

[LinkedIn](#)
[Website](#)



IN-VISIBLE