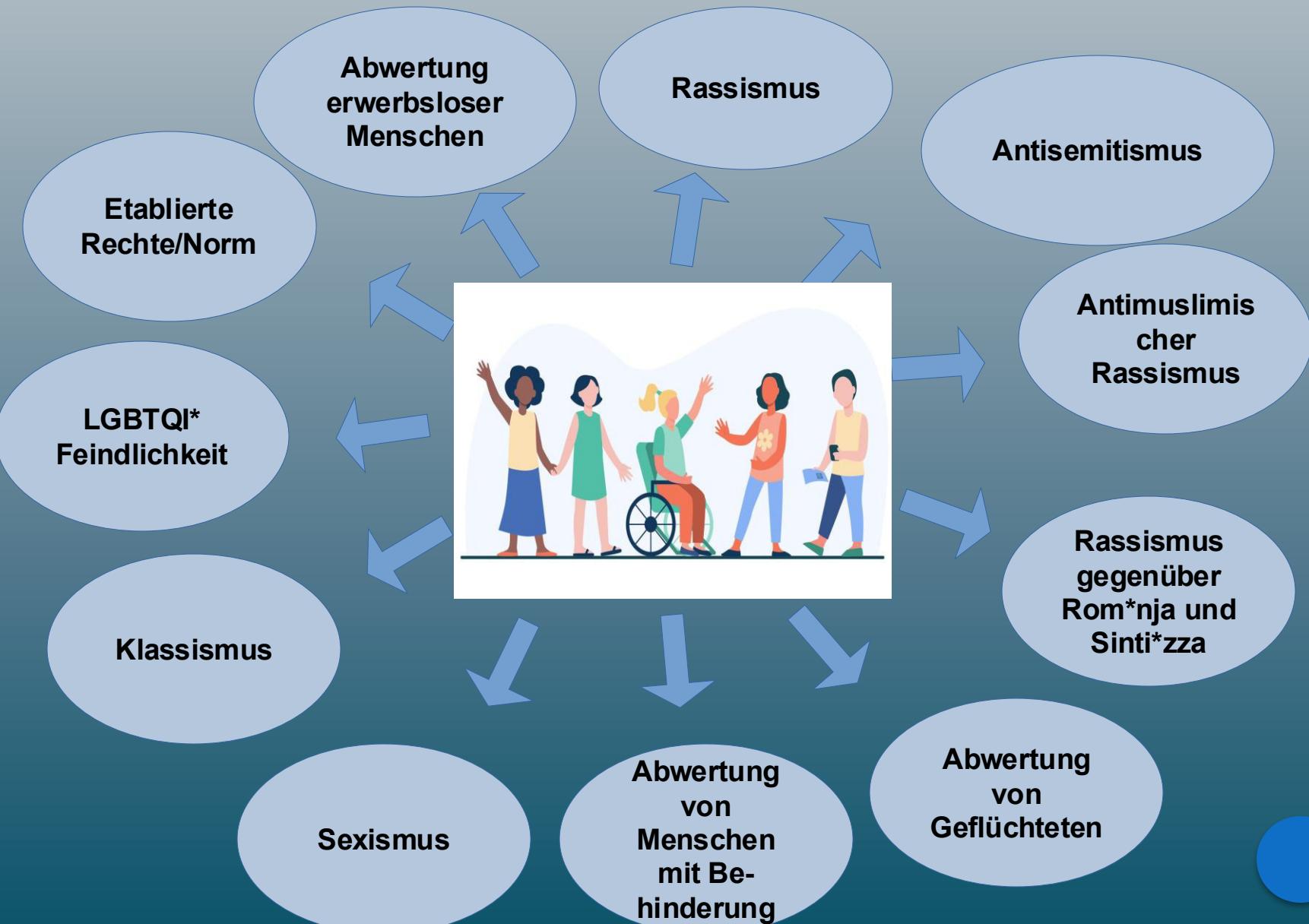


# Sensible Beratungspraxis: brauchen wir das?

**Erfahrungsaustausch zu  
diskriminierungssensibler Beratung,  
Coaching, Supervision oder Therapie**

# FORMEN VON DISKRIMINIERUNG



# MACHT IN BERATUNG/ THERAPIE/ COACHING



# ÜBUNG – MEIN INDIVIDUELLER RANG

Gibt es bei mir eigene Diskriminierungs- oder Ausgrenzungserfahrungen? Welche Privilegien bringe ich mit? Wie beeinflusst das meine Einschätzungen, mein Zuhören, meine Aufmerksamkeit?

Rangdimension	Meine persönliche Situation
<b>Sozialer Rang</b> Alter, Geschlecht(sorientierung), Hautfarbe, Muttersprache, Finanzieller Hintergrund, Familiärer Hintergrund, Netzwerke, Bildungsstand, Nationalität, etc.	
<b>Persönlicher Rang</b> Urvertrauen, Intelligenz, spirituelle Eingebundenheit, Introversion / Extroversion, Selbstbewusstsein, eigene Krisenerfahrungen und wie damit umgegangen wurde, Reflektionsfähigkeit, Kompetenzen, Wahrnehmungsfähigkeiten, Energilevel, Gesundheit / Behinderungen, Flexibilität im Denken und Reagieren, Lernbereitschaft, etc.	
<b>Struktureller Rang:</b> im Unternehmen, in der Organisation, in der Situation. Definierte Position, aber auch Dauer der Zugehörigkeit.	

# Interne Reflexion als Beratende:

## Ego-Defense Mechanism G. Kilomba

1. **Verdrängung**, Verneinung (denial/negation)
  - „die anderen ich nicht“
2. **Schuld** (guilt)
  - die Anerkennung - Herunterspielen
3. **Scham** (shame)
  - anders gesehen werde als ich mich selbst sehe – Fokus wie soll ich sein
4. **Anerkennung** (recognition)
  - Bewusstwerden meines weißseins und der Realität der Unterdrückten
5. **Wiedergutmachung** (reparation)
  - Veränderung von Strukturen, Sprache, Agenda, Räume, Dynamiken, Position.

## Interner Prozess als Berater:in

1. **Aktiv zuhören und nachfragen**

War das für Sie eine .Diskriminierung, Aggression...?
2. **Diskriminierung nicht bewerten**

anerkennen – nicht Herunterspielen
2. **Anteilnehmen ohne zu bevormunden**

„Mikrophone abgegeben“: Es geht nicht um eigene Analysen, sondern darum der Erfahrung Raum zu geben
4. **Die Betroffene ist die Expertin der eigenen Diskriminierung**

„ich weiß, wie es sich anfühlt“

# In der systemischen Beratung/Therapie/Coaching/ Supervision...:

## Realitäten in Beratung

- Ausgrenzung- /Diskriminierungserfahrungen
- Realität & Erfahrung verschiedener Privilegien /Rang
- Gesellschaftliche Machtverhältnisse

## Praxis:

- Unsicherheiten in Beratung

## Gemeinsames Ziel:

- Authentischer Kontakt & Achtsamkeit im Raum
- Systemische Ethik/ Blick & ganzheitliche Beratung

## Realitäten in Beratung

Wie sichtbar ist Diskriminierung in meiner Beratung?

## Praxis:

Wie spreche ich sie an?  
Wo reproduziere ich unbewusst Normen?

Wie gehe ich mit Ambivalenzen um? Professionelle Distanz versus All-/Parteilichkeit?

## Gemeinsames Ziel:

Wie fördere ich eine Haltung von Empowerment?

## Reflexionsfragen:

- 1. Wie sichtbar ist Diskriminierung in meiner Beratung? Wie spreche ich sie an?**
- 2. Wo reproduziere ich unbewusst Normen und Ausschlüsse?**
- 3. Wie gehe ich mit Ambivalenzen um? ( zum Beispiel zwischen professionaler Distanz und Parteilichkeit?)**
- 4. Wie fördere ich eine Haltung von Empowerment und solidarischer Unterstützung ?**



VIelen Dank

**Sherin Abu-Chouka** (sie/ihr) ist Mediatorin und systemische Therapeutin (SG). Sie arbeitet als Diversity Trainerin, in der Jugendberufsbildung, als Prozessbegleiterin und als systemische Therapeutin. Ihre Arbeit umfasst vor allem systemische Familientherapie und Prozessbegleitung von Gruppen sowie Mediation. In ihrer Arbeit geht es um Ressourcenarbeit, Empowerment, Dialogfähigkeit und Diskriminierungssensibilität.

Gemeinsam mit Antonie Armbruster-Petersen arbeitet sie seit vielen Jahren in der politischen Bildungsarbeit sowie in der Prozessbegleitung von Teams, Organisationen und Gruppen. Hier geht es darum Verbindungen untereinander sichtbar zu machen, Energieschwund zu überwinden, Wachstumsprozesse zu steuern und ein harmonisches Zusammenspiel langfristig zu erhalten.

[www.sherinberatungberlin.de](http://www.sherinberatungberlin.de)



**Antonie Armbruster-Petersen** (keine Pronomen/sie) Systemische Supervision (DGSV), Organisationsberatung, Coaching und Kommunale Konfliktberatung. Sie begleitet seit über 20 Jahren Organisationen, Teams und Einzelpersonen in Veränderungs-, Klärungs- und Entwicklungsprozessen. Sie arbeitet systemisch, mit einer machtkritischen und diskriminierungs-sensiblen Haltung.

Antonie Armbruster-Petersen ist spezialisiert auf die Gestaltung von Reflexionsräumen, die auch das Nicht-Gesagte sichtbar machen. Ihre Arbeit zielt darauf, Dynamiken zu verstehen, Macht-verhältnisse zu reflektieren und tragfähige Lösungen im Spannungsfeld von Unterschied-lichkeit, Konflikt und Verantwortung zu ermöglichen.

Sie ist zudem in der politischen Bildungsarbeit aktiv – mit Fokus auf Diskriminierung, strukturelle Ungleichheit und Sensibilisierung für gesellschaftliche Machtverhältnisse.