



DOKUMENTATION FACHTAG DIVERSITÄT (KENNEN)LERNEN

AUF DEM WEG ZUR DISKRIMINIERUNGSENSIBLEN UND PARTIZIPATIVEN ORGANISATION

**22. OKTOBER 2018
LEIPZIG**

Gefördert durch den Freistaat Sachsen über die Richtlinie Integrative Maßnahmen fand der Fachtag im Rahmen der Kooperation zwischen den beiden Vereinen Forum B :: Prozesse in Begleitung e.V. („Vielfalt leben!: Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung“) und LAG pokuBi Sachsen e.V. („Partizipation ermöglichen – Institutionelle Veränderungen begleiten“) statt.

Landesarbeitsgemeinschaft
politisch-kulturelle Bildung
Sachsen e.V.

pokuBi

forum B
Prozesse in
Begleitung e.V.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

PROGRAMM

10:15 ERÖFFNUNG UND BEGRÜßUNG

Ana-Cara Methmann, LAG pokuBi Sachsen e.V.
Nina Kaiser, Forum B :: Prozesse in Begleitung e.V.



VORTRÄGE

10:30 SACHSEN ALS MIGRATIONSGESELLSCHAFT — WIE MACHEN WIR UNS ZUGEHÖRIG?

Anna Nikolenko, LAG pokuBi Sachsen e.V

11:15 JE KOMPLEXER DIE MACHT IN ORGANISATIONEN VERTEILT IST, DESTO HERAUSFORDERNDER IST EINE VERÄNDERUNG

Dr. Ali Fathi, Miteinanders

WORKSHOPS

13:00-16:00

WIE MACHTKRITISCH UND DIVERS IST MEINE ORGANISATION?

Dr. Ali Fathi, Miteinanders

WIR MÜSSEN DAS RAD NICHT NEU ERFINDEN — LERNEN AUS DER INTERNATIONALEN THEORIE UND PRAXIS

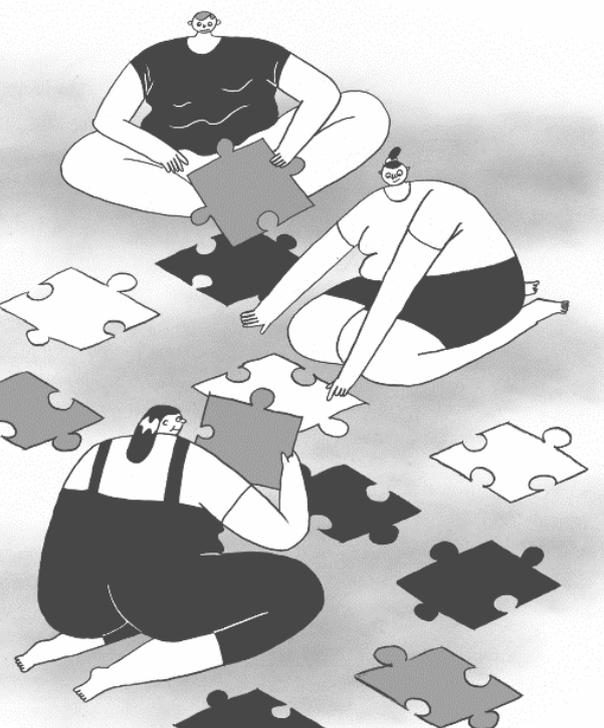
Kathrin Tietze, idm – Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.

TEILHABE ALS UNERFÜLLTES PROGRAMM? – STRATEGIEN IM UMGANG MIT VIELFALT

Özcan Karadeniz, Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.

„ALLES PC ODER WAS GEHT AB BEI MIR?!“ – IMPULSE FÜR EINE RASSISMUSKRITISCHE BILDUNGSARBEIT

Berivan Köroğlu, „ju:an“ – Praxisstelle antisemitismus- und rassistisch-kritische Jugendarbeit der Amadeu-Antonio-Stiftung



BEGRÜßUNG

Ana-Cara Methmann (Moderation) und Nina Kaiser

Liebes Fachpublikum, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste,

wir heißen Sie recht herzlich zu unserem ersten gemeinsamen Fachtag, veranstaltet durch die Landesarbeitsgemeinschaft politisch-kulturelle Bildungsarbeit Sachsen e.V. aus Dresden und dem Verein Forum B :: Prozesse in Begleitung e.V. aus Leipzig, im Mediacampus Villa Ida in Leipzig willkommen.

Der heutige Fachtag läuft unter dem Titel „Diversität (kennen) lernen: Auf dem Weg zur diskriminierungssensiblen und partizipativen Organisation“ und findet im Rahmen einer projektübergreifenden Kooperation zwischen pokuBi Sachsen e.V. und Forum B e.V. statt. Als Träger verschiedener Projekte, die sich gegen Rassismus wenden und Diversität, Toleranz und Demokratie fördern wollen, sind wir seit mehreren Jahren sachsenweit tätig. In Sachsen erleben wir derzeit eine Migrationsgesellschaft, in der sich einerseits immer deutlicher eine gesellschaftliche Vielfalt abbildet, gleichzeitig aber auch ein zunehmender Rassismus zu beobachten ist, der Menschen aufgrund verschiedener Merkmale und Motive diskriminiert, von der Mehrheitsgesellschaft ausschließt und damit am gemeinsamen Miteinander nicht teilhaben lässt. Dieser Rassismus drückt sich in vielfältigen Formen aus und spiegelt sich ebenso in Institutionen, Bildungseinrichtungen und Einrichtungen der Sozialarbeit wider, weshalb es für uns als Vereine unabdingbar und notwendig ist, auf diese Realität zu reagieren und diversitätsorientierte und migrationssensible Öffnungsprozesse als gesellschaftliche Aufgabe wahrzunehmen und besonders in Sachsen voranzutreiben. Aus diesem Grund setzen wir uns vor allem für eine verstärkte Partizipation aller ein und dafür, dass die Verschiedenheit von Menschen nicht länger als Bedrohung, sondern als Bereicherung für unsere Gesellschaft anerkannt und wertgeschätzt wird.



Damit liegen die Schwerpunkte unserer Arbeit besonders auf den Themen Demokratie, Migration, Empowerment und Rassismuskritik, dessen Vermittlung wir im Rahmen verschiedener Workshops, Seminare und Fortbildungen anbieten. Dabei arbeiten wir mit vielfältigen Zielgruppen aus verschiedenen Organisationen und Bildungseinrichtungen zusammen, wie z.B. Kitas, Horte Schulen, Universitäten, Verwaltungen, Jugendclubs sowie Initiativen und Vereine, in denen Ehrenamtliche tätig sind.

Damit liegen die Schwerpunkte unserer Arbeit besonders auf den Themen Demokratie, Migration, Empowerment und Rassismuskritik, dessen Vermittlung wir im Rahmen verschiedener Workshops, Seminare und Fortbildungen anbieten. Dabei arbeiten wir mit vielfältigen Zielgruppen aus verschiedenen Organisationen und Bildungseinrichtungen zusammen, wie z.B. Kitas, Horte Schulen, Universitäten, Verwaltungen, Jugendclubs sowie Initiativen und Vereine, in denen Ehrenamtliche tätig sind.

Mit unseren beiden Projekten „Partizipation ermöglichen“ und „Vielfalt leben!“ liegt ein weiterer gemeinsamer Fokus unserer Arbeit insbesondere auf der professionellen Beratung und Begleitung von Organisationen und Kommunen, die wir dabei unterstützen, einen Umgang mit Vielfalt zu entwickeln und sich erforderliche Kompetenzen gegen Rassismus und Diskriminierungen anzueignen. Uns geht es hier vor allem um ein Bewusstmachen und Abbau bestehender, diskriminierender Strukturen und Zugangsbarrieren, um die Reflexion der eigenen Haltung sowie die Entwicklung von Handlungsalternativen, um ein macht- und diskriminierungskritisches Miteinander in Organisationen ermöglichen zu können. Unsere Erfahrungen aus den beiden Projekten zeigen, dass in Zeiten von Flucht und Migration und des „gesellschaftlichen Rechtsrucks“ immer mehr Organisationen erkennen, wie wichtig es ist, sich gegen Rassismus und menschenverachtenden Haltungen zu positionieren und Veränderungsprozesse innerhalb der eigenen Organisation anzuschieben. Dafür ist es jederzeit wichtig, dass sich in Weiter- und Fortbildungen ein bestimmtes Wissen und eine notwendige Expertise zu genannten Themen angeeignet wird. Aber um Teilhabe ernsthaft und nachhaltig fördern zu können, bedarf es einen langfristig angelegten Entwicklungsprozess von Organisationen, was gleichzeitig als Bedingung für die Etablierung einer nachhaltigen Anerkennungs- und Willkommenskultur in Sachsen gesehen werden kann.

IMPULSVORTRAG:

„SACHSEN ALS MIGRATIONSGESELLSCHAFT — WIE MACHEN WIR UNS ZUGEHÖRIG?“

Anna Nikolenko, LAG pokuBi Sachsen e.V



Zusammenfassung:

Unter dem Titel „Sachsen als Migrationsgesellschaft – wie machen wir uns zugehörig“ stellte Anna Nikolenko Überlegungen und Ergebnisse hinsichtlich ihrer Analyse zum Begriff Migrationsgesellschaft vor.

Nikolenko zeichnete eine diskursive Verwässerungsbewegung des Konzepts Migrationsgesellschaft nach. In den 1990er Jahren wurde es im akademischen Kontext von Paul Mecheril entwickelt, um auf die gesellschaftliche Normalität von Migration hinzuweisen und die Mehrheitsgesellschaft, die sich der Anerkennung dieser Normalität verweigerte, herauszufordern, sich damit zu beschäftigen, wie sie selbst immer schon von Migration geprägt und durchdrungen ist. Zwanzig Jahre später sei der Begriff zwar in der gesellschaftlichen Mitte angekommen, seine Bedeutung habe sich dabei aber extrem verändert. Exemplarisch zeigte Nikolenko auf, dass "Migrationsgesellschaft" mittlerweile vor allem als "Migrant*innengesellschaft" gedacht werde und damit frühere Selbstverständnisse von Deutschland als Ein- oder Zuwanderungsgesellschaft ersetzt habe. Während das Konzept bei Mecheril als Aufforderung zur Reflexion von Zugehörigkeitsordnungen eingeführt worden sei, nutzten rechte und konservative Akteur*innen es heute zu deren Legitimation: Der Zuzug von Migrant*innen bringe Probleme in die deutsche Gesellschaft, die in diesem Diskurs als nicht-migrantisch und problemfrei imaginiert wird. In dieser neuen Logik werde der Begriff "Migrationsgesellschaft" also dazu genutzt, die Erzählung einer

homogenen deutschen Gesellschaft, die auf Migrationsbewegungen politisch mit Regulation und Integration antworten muss, zu erneuern.

In einem spannenden Exkurs analysierte Nikolenko, wie analoge Verschiebungen auch in den Reaktionen linker und liberaler Akteur*innen auf die erstarkenden rechten Mobilisierungen seit 2015 sichtbar sind. Sie stellte die These vor, dass sowohl in westdeutschen Abgrenzungen vom Rassismus der Ostdeutschen als auch in der Gestaltung von Gegenprotesten in den neuen Bundesländern, ein neues Wir (zuletzt unter dem Hashtag #wirsindmehr) geschaffen werde, das weißen Deutschen zur Selbstversicherung ihres antirassistischen Selbstbildes diene und migrantische Perspektiven ebenfalls nicht mitdenke.

Diese diskursiven Verschiebungen problematisierte Nikolenko, um sich anschließend unter Rückgriff auf Mecheril für einen Begriff von Migrationsgesellschaft stark zu machen, der auf die allgemeine Bedeutung von Migration für alle Teile der Gesellschaft aufmerksam macht, Veränderungen des gesellschaftlichen Selbstbildes anstößt sowie das Thema Migration als Aufforderung und gleichzeitig Chance für die Modernisierung von Institutionen versteht. Dabei wies sie am Ende ihres Vortrages auf die spannende Frage hin, wie insbesondere Organisationen zu Verschiebungen von Zugehörigkeitsordnungen beitragen und sich modern, offen und zukunftsorientiert entwickeln können.

VORTRAG:

„JE KOMPLEXER DIE MACHT VERTEILT IST, DESTO HERAUSFORDENDER IST EINE VERÄNDERUNG“

Dr. Ali Fathi, miteinander



Ausgangsperspektive

Der Weg zur diskriminierungssensiblen und partizipativen Gestaltung der eigenen Organisation spiegelt sich in ihrem Umgang mit der Erkennung der sicht- und unsichtbaren bzw. äußeren und inneren Machtfunktionen wider. Die Macht kann sich dem Ziel Teilhabe und Partizipation widmen, wenn ihre Verteilung durch die Übernahme von Verantwortung für alle Beteiligten in einer Organisation immer wieder in einer Balance hergestellt, überprüft und ggf. interveniert wird. Mit allen Beteiligten meint Ali Fathi alle Funktionen und Arbeitsfelder vom Putzmann bis zum z.B. der Vorstandsfrau – wenn eben das unangenehme Gefühl der Intention widerspricht, spricht meine eigene Erfahrung als Putzmann. An dieser Stelle möchte Fathi auf die Komplexität der Macht und ihrer Herausforderung eingehen, wenn wir Verantwortung übernehmen wollen.

Die Komplexität der Macht

Die Komplexität der Macht steckt in ihrer Abstraktion und Vertrautheit in ihrer und unseren sichtbaren sowie in ihrer und unseren unsichtbaren Bewegungsräumen im Alltag. Sie drückt sich möglicherweise in unseren Wertevorstellungen aus, wie sie uns berechtigen, unsere Selbstverständlichkeiten zu leben und Preis zu geben, so selbstverständlich wie wir unseren Namen als fremdbestimmtes Phänomen zu *EIGEN* gemacht haben und mit uns tragen. Der Unterschied hierbei ist, dass die Macht nicht nur fremdbestimmt bei uns beheimatet ist, sondern wir geschult werden, wie wir sie nutzen, wenn wir dies wollen oder als notwendig erachten.

Wertevorstellung vs. Haltung

Die Schnittmenge zahlreicher Wertevorstellungen begreift Ali Fathi als Organisationskultur, als Kultur einer Gemeinschaft und einer Gesellschaft. Auch unsere institutionelle Haltung im Alltag ist von diesen Wertevorstellungen tief geprägt. Um der Komplexität der Macht und ihrer Verteilung näher zu kommen, sieht er die Erkennung der Gesichter der Macht an den Stellen, wo immer sie tanzt, was wir sehen können – äußerlich - und wo sie schwimmt, was wir wahrscheinlich nicht merken, wie z.B. Angrapschen oder am Beispiel der Körperhaltung und Gestik vom Trumpf bei seinem Treffen mit dem nordkoreanischen Machthaber.

Vorgehen

Die transgenerationale Wurzel der Macht bzw. die Entwicklung der Wertevorstellungen, die mit unserer Geschichte/n und Gesellschaft/en zu tun haben, nennt Fathi auch Erbschaft, die über Generationen hinweg für die/den Einzelne*n und der Organisationen Vorteile oder Nachteile hinterlassen habe. Dieses Gesicht der Macht agiert wie ein Querschnittsphänomen in dem Organismus unserer Organisationen, deren symbiotischen Wirkungen spürbar werden, wo Rassismus in den Raum kommt, der über die Generationen tätig war und ist. Was Fathi mit Transgenerationale meint, wird durch ein Model vom transgenerationalen Lernen ersichtlich. Zum Transgenerationalen Lernen kann der folgende Artikel hinzugezogen werden:

- http://www.miteinanders.de/wp-content/uploads/2018/02/Transgenerationales-Lernen_Fathi-2017-1.pdf

Der Artikel ist in *Connecting the Dots* veröffentlicht: Lernen aus Geschichte(n) zu Unterdrückung und Widerstand und er ist erhältlich bei *Gelokal e.V. Berlin* (<http://www.gelokal.org/publikationen/>)

Übung: in Vier ecken und in der Mitte!

Was verstehe und empfinde ich unter folgenden Wertevorstellungen, wenn ich sie höre?

- modern primitiv
- entwickelt unterentwickelt
- zivilisiert unzivilisiert
- integriert nicht integriert



Historische Verwurzelungen

- 1914 – Erste globale Ungleichheit auf die Erde
- 1914 – Einrichtung eines einheitlichen Wissens- und Bildungssystem
- Neuauflage des Rassismus, Apartheid- Regime und die rassistischen Gesetzgebungen in den Industriestaaten in den 60er/70er Jahren in BRD: APO – 1938 zur Regelung der Aufenthalt der Fremdarbeiter, erstes Ausländergesetz 1965, das 2. 1990 „neues Ausländergesetz“

Die 90er und der Ist-Zustand

Wenn man bis heute Stimmen wie „Das Boot ist voll“ hört und den Widerstand gegen eine faktische Migrationsgesellschaft erfährt, sieht Fathi Individuen und Organisationen in ihren Bewegungsraum belastet bzw. gefährdet. Einen Ausweg stellt der Prozess der Selbstreflexion über das Eigene dar, um die Grenzen der Machbarkeit für sich herauszufinden und sie ggf. ab- oder aufzubauen. Damit die eigene Stellung im System der Gesellschaft bzw. in eigenen politischen und sozialen Bewegungsräumen sichtbar wird, müssen die Organisationen die Anerkennung der Diversität offensiv(er) gestalten und reflektiert nach außen tragen

Was heißt es konkret? (Äußere und innere Macht)

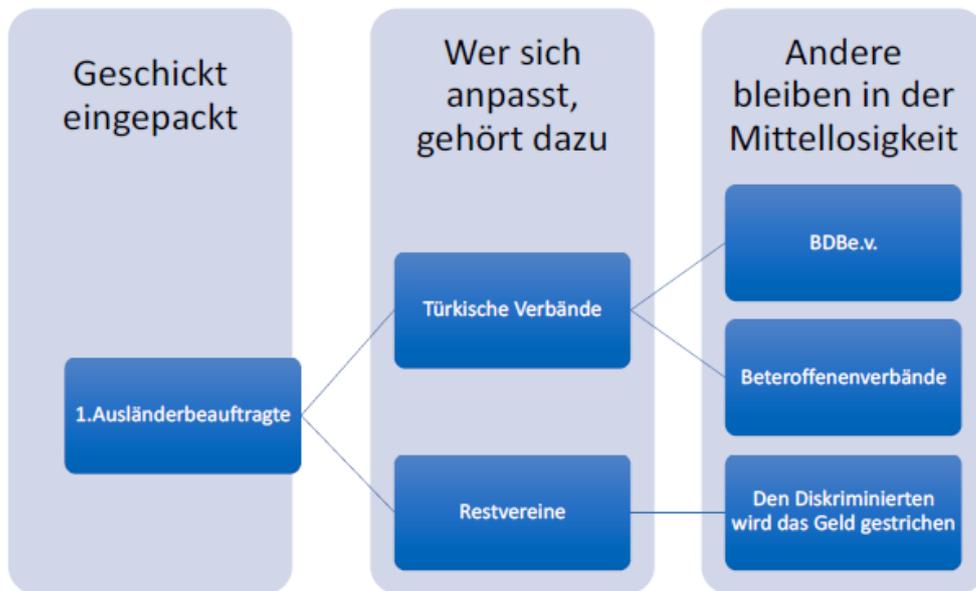


Dachverband der Migranten, „Ausländer und Flüchtlinge“ in den 90er Jahren

Im Jahr 1990 wurde das neue Ausländergesetz verabschiedet und MSO begannen ihre Kritik laut zu machen und sich für den 1.1.1991 zu mobilisieren. An diesem Tag hat BSR- Berliner Stadt – Reinigung die Arbeit niedergelegt. 3.000 Menschen kamen vor dem Schönberger Rathaus zusammen und ließen ihre politischen Forderungen wie Luftballons hochsteigen. Im Jahr 1996 mündete die Zusammenarbeit in dem BDB e.V., das erste Antidiskriminierungsbüro in Berlin. Die beteiligten Verbände waren der Verein Iranischer Flüchtlinge e.V., das Süd-Osteuropa Kulturzentrum, der polnische Sozialrat, Türkischer Bund, Europa – Afrika Kulturvereinigung und 45 weitere Vereine und Verbände. Mehr dazu kann unter folgendem Link nachgelesen werden:

- <http://www.miteinanders.de/wp-content/uploads/2018/02/1996-Pressespiegelüber-Erstes-Antidiskriminierungsbüro-in-Berlin-1.pdf>

Die Machtbeziehungen in den Verbänden und Geld MSO



Die Frage der Macht oder des Geldes?

- Mit oder ohne Geld, wie überlebt eine Organisation?
- Will ich im System sein, habe ich Kraft zur Änderung?
- Ich will unabhängig sein, aber die Kontinuität meiner Arbeit aufrechterhalten, wie geht das?
- Was sind Risiko und Nebenwirkungen?
- Wie ist mein Umgang mit den Konflikten?

Landesnetzwerke im Bereich des entwicklungspolitischen Themenfeldes



Komplexität der Macht und die Schwierigkeit der Veränderung

Herausforderungen:

- Abgabe von Macht bringt Widerstände hervor auf;
- Persönlicher und
- Finanzieller Ebene
- Nach außen in der Öffentlichkeit
- Voraussetzung ist,
 - Andere Vorgehensweisen als die eigenen zu akzeptieren
 - Kontrollverlust reflektieren und die Verantwortung zu übernehmen

Erste Schritte

- Anerkennung des eigenen/institutionalisierten Rassismus
- Schutzräume
- Konfliktkultur
- Intervention/Supervision
- Partizipation auf allen Ebenen von Anfang an

WORKSHOPS

„ALLES PC ODER WAS GEHT AB BEI MIR?!“ – IMPULSE FÜR EINE RASSISMUSKRITISCHE BILDUNGSARBEIT

Berivan Köroğlu, Amadeu-Antonio-Stiftung

Ablauf

1. Begrüßungs- und Vorstellungsrunde
2. Aspekte der Identität
3. Vier Felder der Diskriminierung
4. Rassismus – Annäherung an einen schwierigen Begriff
5. Entwicklung und Diskussion von Handlungsstrategien für eine rassismuskritische Bildungsarbeit

1. Begrüßung und Einführungsrunde

- Vorstellung der Referentin und des Workshopablaufs
- Vorstellung der Teilnehmenden + Ja/Nein-Positionierung zu ausgewählten Fragen zu aktuellen gesellschaftspolitischen Ereignissen
- Einführung in das Themengebiet

2. Aspekte der Identität

- Gemeinsames Sammeln von Aspekten, die Identität beeinflussen und bilden
- Nachdenken über eigene Identität und Zugehörigkeit

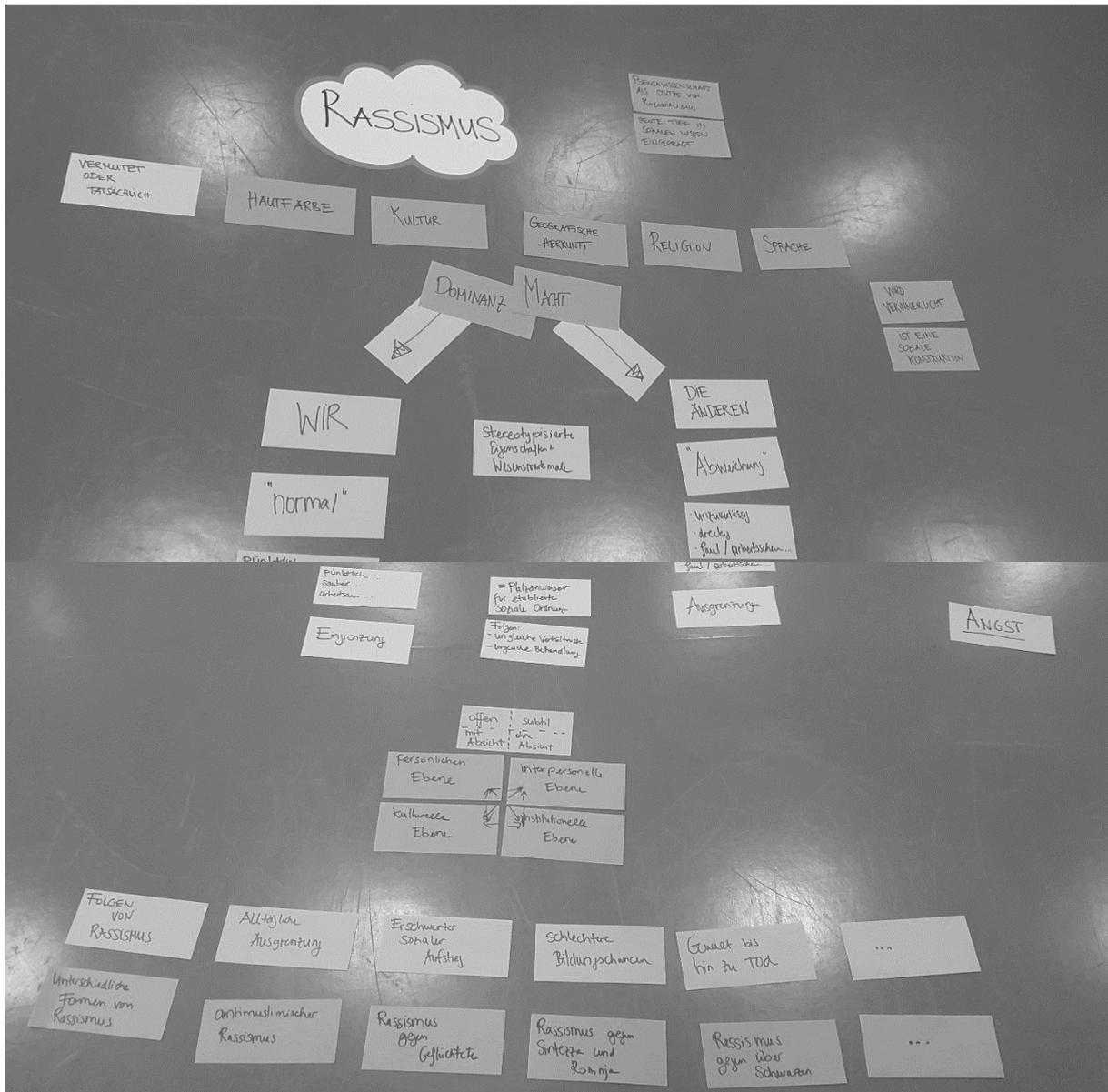
- Diskussion: Wie sehe ich mich? Wie sehen mich die Anderen?
- Input zum Identitätsbegriff:
- Identitätsbildung als mehrdimensionaler, komplexer und dynamischer Prozess
- Identität ist immer abhängig von Zeit, Kontext und Situation und bildet sich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Hervorhebung des Rechts auf Selbstbestimmung der eigenen Identität
- Fragen: Was hat Identität mit Diskriminierung zu tun? Was passiert mit der eigenen Identität in Diskriminierungssituationen? → Missachtung des Rechts auf Selbstbestimmung, Menschen erfahren Fremdzuschreibungen

3. Vier Felder der Diskriminierung

- Kennenlernen von Diskriminierungssituationen und ihrer Vielfältigkeit
- Input zur Darstellung der vier Diskriminierungssituationen:
- 1) Ich nehme ein Merkmal bzw. eine Eigenschaft einer Person wahr; 2) Ich ordne der Person aufgrund dieses Merkmals eine sozial konstruierte Gruppe zu; 3) Ich bewerte die sozial konstruierte Gruppe negativ, womit ich gleichzeitig auch die Person negativ bewerte; 4) Ich benutze die negative Bewertung, um gesellschaftliche Benachteiligungen dieser sozial konstruierten Gruppe zu rechtfertigen
- Diskussion: Wie kommt es, dass wir festgelegte „Bilder im Kopf“ haben? Wie eignen wir uns soziales Wissen an und rechtfertigen es? Wie können wir uns unsere Kategorien bewusst machen? Brauchen wir Kategorisierung, um uns auf andere Menschen einzustellen?
- Ergebnisse:
- Rassismus als soziales Wissen, das von allen Mitgliedern einer Gesellschaft geteilt wird und in unterschiedlichen Wissensformen vorkommt (Ideologien, Alltagswissen, Wissenschaft)
- Dekonstruktion von Vorurteilen und Stereotypen, um Kategorisierungen zu vermeiden

4. Rassismus – Annäherung an einen schwierigen Begriff

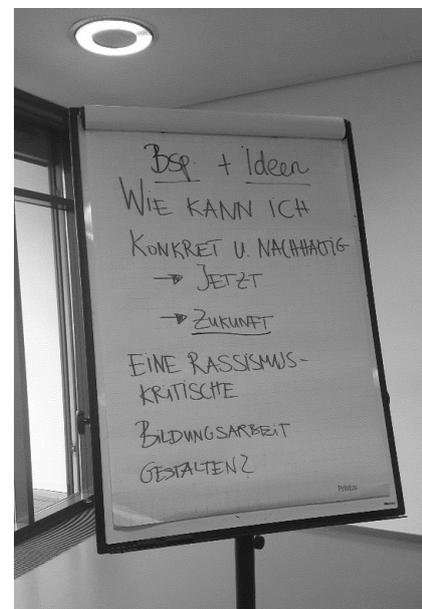
- Input:
- Rassismus ist ein System von Benachteiligungen das auf der Erfindung und der Überbetonung von Unterschieden aufbaut
- Dichotomie zwischen „Wir“ und „Die Anderen“, Rassismus ist nicht biologisiert, sondern etwas, was wir lernen und als soziales Wissen verinnerlichen
- Rassismus hat eine Funktion für das kapitalistische Ausbeutungssystem / Rassismus als Platzanweiser zur Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung
- Rassismus fängt bei Machtverlust an
- Erfahrungsaustausch und Diskussion: Was hat Angst mit Rassismus zu tun?



Erkenntnisse: Rassismus ist keine Meinung, ist keine Angst, sondern ist viel tiefer gesamtgesellschaftlich verankert

5. Entwicklung und Diskussion von Handlungsstrategien für eine rassismuskritische Bildungsarbeit

- Beobachtungen:
- Mit den Schlagwörtern Integration / Rassismus etc. erreicht man die Zielgruppe nicht mehr
 - oftmals werden Tatsachen verneint und kein Bedarf geäußert nach dem Motto „Sowas gibt es bei uns nicht“
- Beispiele und Konzeptideen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit:
- Erfahrungsbasierte Vermittlung



- Nutzen von Künsten oder Symboliken, um über Rassismus zu sprechen
- Den Einzelnen von der Gruppe lösen
- Vom Ich zum Du → Psychohygiene als Teil der Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Rassismus
- Eigene Grenzen setzen („Es ist ok, nein zu sagen“)

WIE MACHTKRITISCH UND DIVERS IST MEINE ORGANISATION?

Dr. Ali Fathi, Miteinanders

Ablauf

1. Erwartungsrunde
2. Soziometrische Übung
3. Stiller Dialog
4. Kleingruppenphase
5. Abschluss

1. Erwartungsrunde

- Selbstorganisierte Gruppen sollen partizipativ und offen sein, gelingt auch häufig nicht
- großer Arbeitgeber mit gefestigten Machtstrukturen → Perspektive des Workshops war attraktiv
- kirchliche Organisation als Arbeitgeber → hierarchische Struktur, Frage nach postkolonialer Machtkritik
- Interesse an Zusammenhang von Diskriminierung und Macht → Frage nach Verantwortung
- Bildungsprojekt im ländlichen Raum, Frage nach positiven Seiten von Macht → Potential zur Gestaltung
- Projekt zu (vermeintlich) migrationsbezogenen Konflikten und den positiven und negativen (Lern-)Prozessen, die daraus entstehen
- als stark wahrgenommene Machtposition im eigenen Beruf → Frage nach dem eigenen und kollektiven Umgang damit
- Selbstorganisierte, hierarchiekritische Gruppe → Machtkritik im Außen funktioniert besser als Machtkritik im Innen
- Studium abgeschlossen, Suche nach Inspiration und Austausch

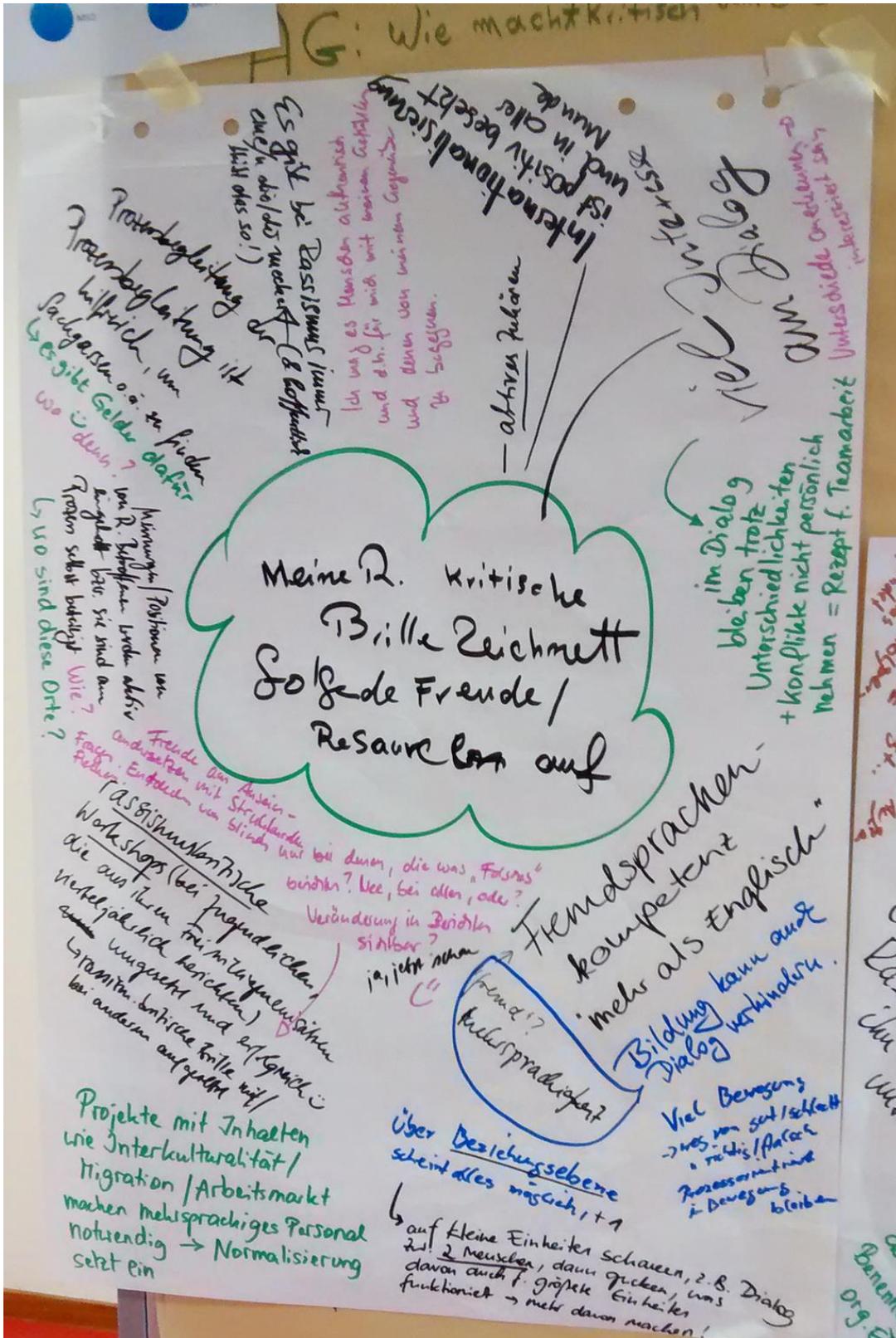
2. Soziometrische Übung

- Durch die rassismuskritische Brille: Wo steht meine Organisation? (0-100%): Mehrheit bei < 50%, Ausreißer drüber
- Probleme mit Rassismus und dem Umgang damit sind eher fassbar <> nicht fassbar
- Meine Organisation hat einen Prozess der Öffnung durchgemacht ja <> nein

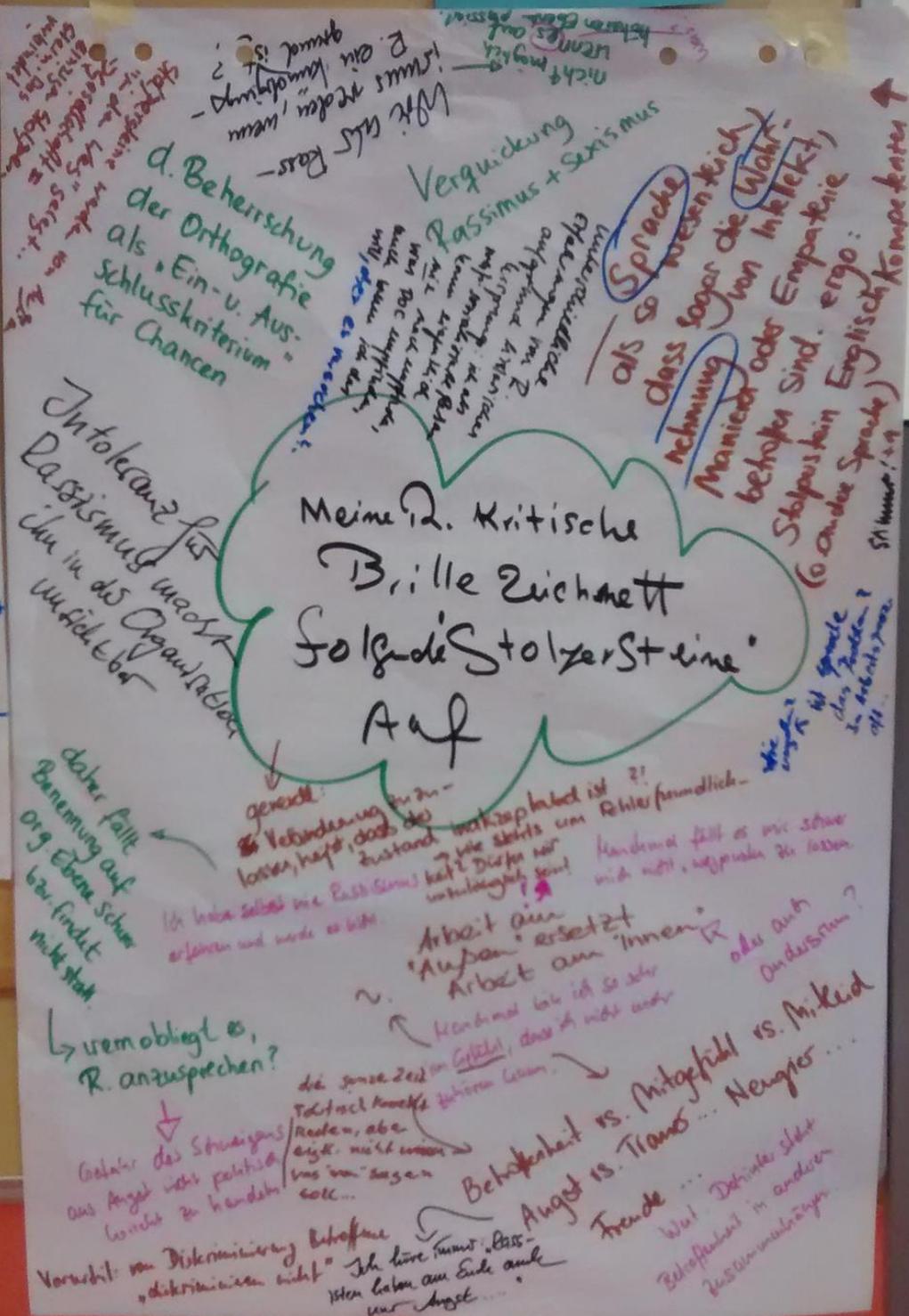
3. Stiller Dialog

- Zwei Plakate, die TN wandern herum und schreiben eigene Gedanken darauf

- Meine rassismuskritische Brille zeichnet folgenden Freude/Ressourcen auf
- Meine rassismuskritische Brille zeichnet folgende Stolpersteine auf

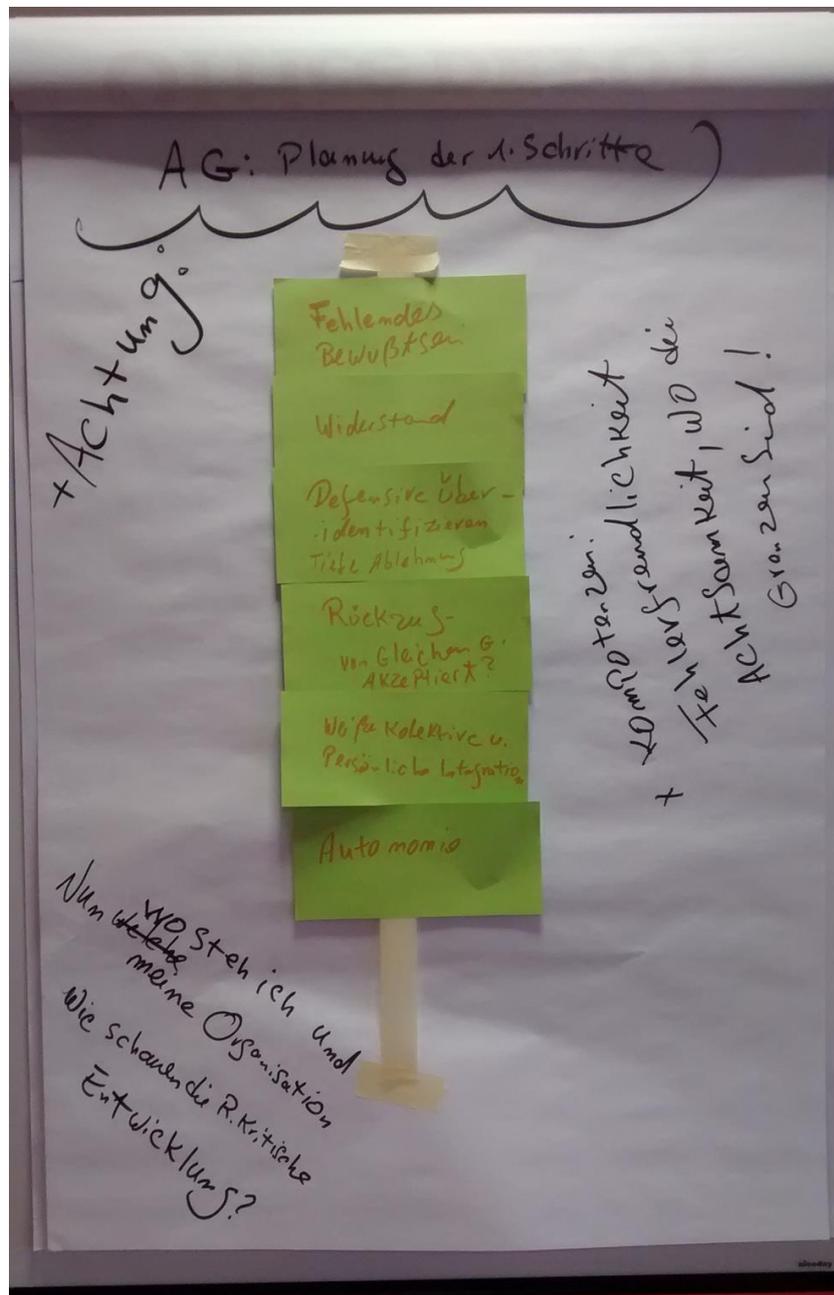


Merkwürdig!



4. Kleingruppenphase

- Gespräche zur Frage der eigenen Organisation: An welchem Punkt des unten skizzierten (möglichen) Ablaufs einer Organisationsentwicklung stehen wir? Was sind die inhaltlichen Kontroversen innerhalb meiner Organisation (i.B.a. Rassismuskritik)?



TEILHABE ALS UNERFÜLLTES PROGRAMM? – STRATEGIEN IM UMGANG MIT VIELFALT

Özcan Karadeniz, Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.

Ablauf

1. Begrüßungs- und Vorstellungsrunde
2. Übung: Identitäts-Molekül
3. Begriffsklärungen: „Diversity“, „Vorurteil“, „Diskriminierung“
4. Input zu Partizipation und Ausschlussmechanismen
5. Input zu Rassismuserfahrungen in verschiedenen bundesdeutschen Kontexten
6. Kleingruppenphase: Warum sind unsere Teams und Nutzer*innen so homogen?
7. Abschlussinput zu Ebenen von Macht, Kapitalsorten und Handlungsoptionen

1. Begrüßungs- und Vorstellungsrunde

- Teilnehmende erzählen aus welchem Kontext sie kommen und welche Herausforderungen in Hinblick auf Teilhabe und Vielfalt sich ihnen dort stellen

2. Übung: Identitäts-Molekül

- in Einzelarbeit erstellen alle Modelle eines Moleküls mit ihrem Namen im Zentrum und den verschiedenen Facetten ihrer Identität im Umkreis
- anschließend gegenseitige Vorstellung in Zweiergruppen, Ausdifferenzierung verschiedener Identitätsmerkmale, die in bestimmten Kontexten relevant werden
- Zusammenfassung: Räume sind machtvoll strukturiert; kontextabhängig haben dabei verschiedene Identitätsmerkmale unterschiedliche Relevanz

3. Begriffsklärungen zu „Diversity“, „Vorurteil“, „Diskriminierung“

- Sammlung von Kategorien, die im Zusammenhang mit Diversity relevant sind
- Unterscheidung zwischen Vorurteilen als Einstellungen und Diskriminierung als machtdurchzogenes System

4. Input zu Partizipation und Ausschlussmechanismen

- jeder Sozialraum weist spezifische Verhaltensnormen auf, die häufig erst bei Wechsel des Sozialraums bewusst werden und dann für Markierung als anders und damit verbundenes Unwohlsein sorgen
- unreflektierte Normen der eigenen Organisation sind damit ein gewichtiger Grund für die Aufrechterhaltung ihrer Homogenität

5. Input zu Rassismuserfahrungen in verschiedenen bundesdeutschen Kontexten

- Umzug nach Leipzig führte zu Konfrontation mit neuem Ausmaß an Alltagsrassismus

- Erfahrungen schreiben sich in Körper ein, führen unbewusst und ungewollt zur Anpassung des eigenen Verhaltens

6. Kleingruppenphase: Warum sind unsere Teams und Nutzer*innen so homogen?

- Austausch in Zweiergruppen zu möglichen Nicht-Nutzungsgründen der eigenen Angebote, zu potentiell hinderlichen Botschaften der eigenen Organisation und zu Verhaltensweisen, die zur Aufrechterhaltung von Homogenität der eigenen Teams führen

7. Abschlussinput zu Ebenen von Macht, Kapitalsorten und Handlungsoptionen

- Macht wirkt auf institutioneller, ideologischer, inter- und intrapersoneller Ebene jeweils unterschiedlich; die verschiedenen Ebenen sind aber alle miteinander verwoben und in Wechselwirkung
- Macht drückt sich in einer Vielzahl von Kapitalsorten aus, über die Individuen verfügen; neben Bourdieus ökonomischem, kulturellen und sozialen Kapital lässt sich nach Nguyen auch linguistisches, Familien- und Navigationskapital untersuchen
- Vorstellung eines Überblicks zu diversitätsbewusster und rassismuskritischer Bildungsarbeit, der von IDA-NRW erstellt wurde

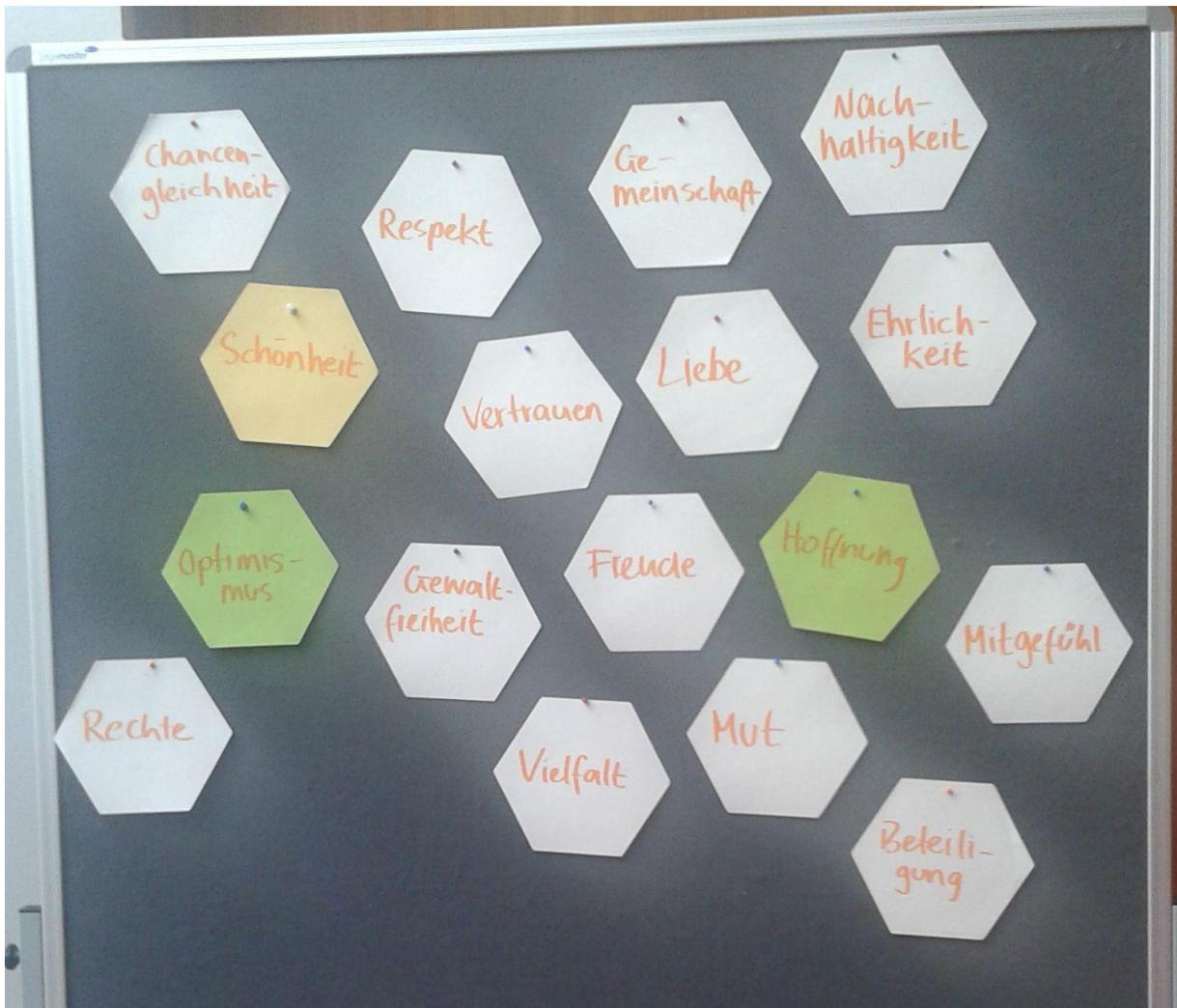
„WIR MÜSSEN DAS RAD NICHT NEU ERFINDEN – LERNEN AUS DER INTERNATIONALEN THEORIE UND PRAXIS“

Kathrin Tietze, idm e.V.

Die Referentin stellte in ihrem Input zwei Rahmenwerkzeuge zur diversitätsorientierten bzw. inklusiven Organisationsentwicklung vor, die jeweils in Großbritannien entwickelt wurden, und illustrierte diese mit interaktiven Praxisübungen. Zum einen gab sie einen Einblick in den wertebasierten 'Index für Inklusion', der in vielen verschiedenen Sprachen erschienen ist und als Buch auch in deutscher Sprache vorliegt (kann über die Bundeszentrale für politische Bildung bezogen werden), zum anderen stellte sie das 'Diversity Assessment Framework' – ein internationales, vom British Council initiiertes Netzwerk vor. Beide Werkzeuge stellen unterstützende Instrumente für Organisationen dar, die sich der gesellschaftlichen Pluralität öffnen möchten. Dabei basiert der 'Index für Diversität' auf einem Fragenkatalog zu drei Dimensionen der Organisationsentwicklung: Kultur, Struktur und Praktiken, während das 'Diversity Assessment Framework' einerseits wichtige Basisbereiche für Organisationsentwicklung mit Fokus auf 7 Kategorien (Kerndimensionen) bestimmt und andererseits eine 'gute Praxis' formuliert.

Praxisübungen bestanden zum einen in einer Selbstreflexionsübung im Rahmen der Kennenlernrunde, in der die Teilnehmenden anhand eines Fotos Assoziationen zur eigenen Organisation entwickeln und mit den anderen teilen sollten. Später gab es in 2er-Gruppen einen Austausch zu der Frage „Ist Erstkontakt mit Ihnen willkommen heißend?“ Hier sollte anhand einer eigenen (Kurz-)Geschichte erzählt werden, wie willkommen heißend Erstkontakte gegenüber mir selbst oder neuen Personen wahrgenommen wurden bzw. werden. In einer weiteren Übung erhielten Kleingruppen die Aufgabe, sich mit jeweils einem Werte auseinanderzusetzen, die im Kontext der vorgestellten Werkzeuge als grundlegend angesehen werden (s. Foto Pinnwand).

Erkenntnisse, die im Workshop formuliert wurden, bezogen sich darauf, dass gelingende Organisationsentwicklung nicht als Projekt, sondern als Prozess zu denken ist, der nicht von geradliniger Vorwärtsbewegung, sondern häufig auch von Zirkulation und Rückfällen gekennzeichnet ist. Dabei ist die Organisationsentwicklung als ein 'Lernen in Dissonanz' unter Bedingungen von Ambiguität zu verstehen, bei dem Konflikte und damit verbundene Aushandlungsprozesse als produktive Kraft verstanden werden. Ein erfolgreicher Prozess sei nur möglich, wenn er von allen Ebenen der Organisation, vor allem aber der Leitungsebene gewollt sei und unterstützt werde. Für einen nachhaltigen Prozess sei es notwendig, dass Strukturen unabhängig von einzelnen Akteur*innen funktionieren, so dass auch bei einem Personalwechsel Kontinuität gewährleistet ist. Und bezüglich eines guten Willkommensgefühls gab es die Erkenntnis, dass ein solches auf ganz unterschiedliche Weise entstehen kann.



Hinweise:

- Über das Bundesprogramm Unternehmenswert Mensch können unter gewissen Umständen Prozessbegleitungen für mindestens Sozialunternehmen gefördert werden und das gar nicht schlecht. Das geht auch speziell zu Vielfalt. <https://www.unternehmenswert-mensch.de/startseite/>
- Index für Inklusion in vielen Sprachen: eenet.org.uk/document_library/