



INCLUSIVE
ORGANISATIONS



INCLUSIVE ORGANISATIONS TOOLBOX

(Deutsche Version)



IMPRESSUM

Autor:innen

Ettore Ismael Borghetto

Melanie Daniel

Daniela Fellingner

Enase Ghoneim

Michael Hittenberger

Eva Jus

Mateja Morić

Simona Muršec

Beatrice Naldi

Nicoleta Aida Onica

Markus Rauchenecker

Julia Scharinger

Arianna Zampa

Editors

Beatrice Naldi

Nicoleta Aida Onica

Richard Gelvez Pinzón

Gloria Dzugkoeva

Design

Urša čuk

Partnerorganisationen

Grenzenlos - Interkultureller Austausch (Austria - Coordinator of the project)

Asociación Cazalla Intercultural (Spain)

Lunaria APS (Italy)

Ljubljana Pride Association (Slovenia)

Project "Inclusive Organisations" 2022-1-AT01-KA220-YOU-000090121

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Funded by
the European Union

Über das Projekt:

Die Toolbox für inklusive Organisationen ist ein umfassendes Set von Ressourcen, das Organisationen auf ihrem Weg zur Zertifizierung unterstützt und wichtige Themen mit Teams und Fachleuten bearbeitet. Diese Werkzeuge wurden entwickelt, um Inklusion zu fördern, das Verständnis von Inklusion zu vertiefen und nachhaltige Veränderungen innerhalb von Organisationen zu ermöglichen.

Beschreibung der Werkzeuge:

Workshops "ABC"

Diese Workshops führen grundlegende Konzepte und Wissen über spezifische marginalisierte Jugendgruppen ein und helfen den Teilnehmenden, Einblicke in ihre einzigartigen Herausforderungen und Perspektiven zu gewinnen. Die Workshops sind in zwei Formaten verfügbar:

- Version A: Dieses Format wird von mindestens einer Person, welche die betreffende Community repräsentiert, durchgeführt, um eine authentische Darstellung und das Weitergeben von gelebter Erfahrung sicherzustellen. Dieser Ansatz wird immer als bevorzugte Option angesehen.
- Version B: Entwickelt für Szenarien, in denen eine direkte Vertretung im Team der Trainer:innen nicht möglich ist. Diese Version passt die Methodik an, um das Prinzip "Nichts über uns ohne uns" zu respektieren, indem "Expert:innen durch Erfahrung" in den Planungs- und Durchführungsprozess eingebunden werden.

Die Workshops bieten grundlegendes Wissen, einschließlich Vokabular, Geschichte und den spezifischen Bedürfnissen der marginalisierten Gruppe. Sie zielen darauf ab, zu vermitteln, was junge Menschen aus diesen Gemeinschaften für wichtig halten, um Verständnis ihrer Bedarfe zu fördern und eine Grundlage für eine bessere Inklusion in organisatorische Aktivitäten zu schaffen.

Lernmodule für die Organisationsentwicklung

Das Team von Inclusive Organisations hat eine Reihe von Lernmodulen zusammengestellt, die Organisationen dabei unterstützen sollen, inklusive Ansätze zu entwickeln und ihre Strukturen zu verbessern. Diese Module sind:

- Entwickelt für Gruppen von bis zu 15 Teilnehmenden, die in der Regel dieselbe Entität (z. B. ein Team oder eine Organisation) vertreten.
- Am besten geeignet für Gruppen, die Entscheidungsträger:innen beinhalten, die die Befugnis haben, Veränderungen und Verbesserungen umzusetzen.
- Basierend auf spezialisierter Prozessbegleitung, die dafür sorgt, dass die Lernerfahrungen auf die Bedürfnisse der Organisation zugeschnitten sind.
- Mehrere Module beziehen sich direkt auf das Handbuch für inklusive Organisationen (1) und es wird empfohlen, dieses Handbuch während der Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen bereitzuhalten.

(1) - <https://www.inclusive-organisations.eu/wp-content/uploads/2024/10/Inclusive-organisation-toolkit-2020.pdf>





Inhalt

Das ABC der LGBT	3
Version A	3
Version B	9
Das ABC junger Sinti:zze und Rom:nja	14
Version A und B	14
Das ABC Menschen mit Behinderungen /Beeinträchtigungen	19
Version A und B	19
Das ABC über junge rassismusbetroffene Menschen.....	30
Version A und B	30
Das ABC über junge von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen	40
Version A und B	40
Das ABC über junge FLINTA* und das Patriarchat	46
Version A	46
Version B	51
Modul „Die Bedürfnisse junger marginalisierter Menschen zentrieren“	54
Modul „Kultur der Inklusion“	60
Modul „Verantwortung gegenüber den Menschen, die wir inkludieren wollen“	65
Modul „Wie plane ich inklusive Aktivitäten?“	76
Modul „Werteorientiert arbeiten“	81
Modul „Intersektionalität - Warum gibt es Marginalisierung?“	88
Modul „Eine partizipative Organisation sein“.....	95
Modul „Das Aufbauen von Beziehungen“	100
Modul „Safer Spaces“	105
Modul „Unterstützungsmechanismen für Inklusion“	113





ABC Workshops





Das ABC der LGBT

Version A

(Trainer:innen sind Teil der Community)

Zweck:

Teilnehmende sollen darin bestärkt werden, LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren

Ziele:

1. Teilnehmende lernen relevante Begrifflichkeiten in Bezug auf LGBTIAQ+ Identitäten.
2. Teilnehmende verstehen die Unterschiede zwischen Konzepten sexueller Orientierung, Gender¹ und Geschlechtspräsentation.
3. Teilnehmende reflektieren über Barrieren, mit denen LGBTIAQ+ Personen in der Gesellschaft und insbesondere im Arbeitsumfeld konfrontiert sind.
4. Teilnehmende gewinnen Vertrauen darin, LGBTIAQ+ Themen in ihrer Arbeit anzusprechen

Dauer:

3 Stunden

Raumanforderungen:

- Sesselkreis
- Tische für Gruppenarbeit

Zielgruppe:

Offen für unterschiedliche Mitglieder der Organisation (Mitarbeitende, Freiwillige etc.)

Ablauf:

1. Einführung

10min Vorstellen der Trainer:innen und Workshop- Agenda

2. Kennenlernen





15min Die Teilnehmenden teilen ihre Namen und Pronomen. Die Trainer:innen erklären, was Pronomen sind und warum danach gefragt wird. „Ein Pronomen/Fürwort ist ein Wort, dass an die Stelle eines Hauptworts/Nomens tritt. Sie stehen stellvertretend für Menschen, Tiere oder Dinge. Deshalb werden sie auch Fürwörter genannt. Pronomen zeigen auch das Gender einer Person an. Wenn wir nach den Pronomen einer Person fragen, können wir eine Person richtig adressieren, ohne ihr Gender daran festzumachen, wie sie aussieht.

3. Begrifflichkeiten

10min Trainer:innen teilen die Teilnehmenden in Gruppen von 4-5 Personen und geben ihnen die Aufgabe und das Material dazu.

Jede Gruppe bekommt drei Kategoriekarten, 3 Definitionen der Kategorien und 17 Identitätskarten.

Kategoriekarten:

- Geschlechtspräsentation
- Gender
- Sexuelle Orientierung

Definitionskarten:

- Wie eine Person ihr Geschlecht öffentlich ausdrückt. Das kann Verhaltensweisen und Äußerlichkeiten beinhalten, wie etwa Kleidung, Haare, Make-up, Körpersprache und Stimme.
- Das individuelle und innerliche Erleben des eigenen Geschlechts einer Person. Bezieht sich darauf, wie eine Person sich als Frau, Mann, beides, keines davon oder irgendwo dazwischen auf dem Spektrum versteht. Kann mit dem zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen oder auch nicht
- Die emotionale, romantische und sexuelle Anziehung, die eine Person zu einer anderen Person fühlt.

Identitätskarten:

- trans Frau
- trans Mann
- cis Frau





- cis Mann
- Lesbisch
- Schwul
- Bisexuell
- Heterosexuell
- trans Person
- pansexuell
- queer
- Feminin
- Maskulin
- Androgyn
- Intersex

15min Die Kleingruppen sind eingeladen, die Karten einander zuzuordnen. Eine Definition pro Kategoriekarte und die Identitätskarten in die entsprechenden Kategorien. Die Gruppen diskutieren über die richtige Zuordnung

20min Die Gruppe kommt im Plenum zusammen und reflektiert über den Prozess und Ergebnisse. Die Teilnehmenden werden ermutigt an dieser Stelle Fragen zu stellen, die ihnen sonst unangenehm wären. Trainer:innen bemühen sich antworten zu geben, betonen aber auch, dass es keine abschließenden Definitionen gibt und es von einer individuellen Person abhängt, wie und als was sie sich identifizieren.

4. Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community

10min Trainer:innen geben einen Input über Grundprinzipien der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community und warum sie wichtig sind. Sie können dabei auch auf eigene Erfahrungen zurückgreifen.

15min Im Anschluss diskutiert die Gruppe folgende Frage:

Wie können wir diese Grundsätze in unserer Organisation umsetzen?

Falls es mehr als 7 Teilnehmende gibt, kann die Gruppe geteilt werden. Die Kleingruppen diskutieren die Frage und präsentieren den anderen ihre Ergebnisse





15min Trainer:innen stellen das Manual for Inclusive Organisations vor und verweisen auf das Self-Assesment Tool, insbesondere Tool 2. Dort finden sie Beispiele zur Inklusion von LGBTIAQ+ Personen zur Inspiration.

5. Bestandsaufnahme

15min Die Teilnehmenden werden gebeten darüber nachzudenken, was ihre Organisation bereits umsetzt. Welche Mechanismen gibt es bereits, um LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren? Wenn den Teilnehmenden dazu nichts einfällt, können sie auch good practice Beispiele aus anderen Organisationen aufschreiben.

Die Teilnehmenden arbeiten in Paaren mit dieser Frage und schreiben ihre Ergebnisse auf Post-Its/ Moderationskarten. Sie stellen ihre Ergebnisse der Gruppe vor. Die Zettel kommen auf eine Flipchart, die mit „Good Practice“ betitelt ist.

10min In Kleingruppen von 3-4 Personen oder Paaren reflektieren die Teilnehmenden die Frage: Welche Hürden hat unsere Organisation in Bezug auf die Inklusion von LGBTIAQ+ Personen? Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten/Post-Its erfasst.

Trainer:innen fassen die Herausforderungen auf einer Flipchart zusammen und clustern die Post-Its. Es sollte am Ende nicht mehr als 8 Herausforderungen auf der Flipchart stehen. Den Kleingruppen werden jeweils eine Herausforderung zugewiesen und haben 10 Minuten, um darüber zu reflektieren, wie sich dieser Herausforderung begegnen lässt.

20min Die Gruppen präsentieren und diskutieren ihre jeweiligen Strategien, je nach Gruppengröße im Plenum oder in Kleingruppen. Die Diskussion hängt von den Erfahrungen der Teilnehmenden ab. Die Trainer:innen ergänzen gegebenenfalls und fassen die Diskussion am Ende zusammen.

6. Evaluierung

10min Trainer:innen besprechen Highlights des Workshops. Teilnehmende füllen den Online-Evaluationsbogen aus. Ein Handout mit Grundsätzen zur Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community wird verteilt.

Materialien:

- Karten mit Definitionen, Kategorien und Identitäten
- Gedrucktes Manual oder Powerpoint des Self Assessment Tools 2 aus dem Inclusive Organisations Manual





- Grundsätze der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community
- Flipcharts
- Stifte
- Post-Its / Moderationskarten

Anlage:

Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community

- Wir nehmen keine Identitäten an
- Wir sind uns bewusst, dass LGBTIAQ+-Identitäten nicht anhand des äußeren Erscheinungsbildes oder des Verhaltens der Person identifizierbar sind - wir gehen immer davon aus, dass es (möglicherweise) mindestens eine LGBTIQ+-Person in der Gruppe oder im Raum gibt, und passen Sprache, Inhalt und Arbeitsmethoden entsprechend an.
- Wir outen eine Person nicht
- Wir geben niemals die LGBTIAQ+-Identität preis, selbst wenn die Person uns oder anderen Mitgliedern der Organisation gegenüber geoutet ist- die Offenlegung der LGBTIQ+-Identität ist eine intime und persönliche Erfahrung, die nur die Person selbst machen kann.
- Wir fragen nach den Pronomen und respektieren sie
- Wir fragen Menschen nach ihren persönlichen Pronomen, die sie verwenden (z. B. er, sie, dey, Mischpronomen...) - wir nehmen sie nicht aufgrund des Aussehens, des Namens oder des Verhaltens der Person an. Wir verwenden Pronomen immer korrekt und sind aufmerksam, wenn wir bemerken, dass sich jemand nicht daranhält. Wenn wir versehentlich ein falsches Pronomen verwenden, entschuldigen wir uns und verwenden das richtige Pronomen - ohne übermäßige Entschuldigungen und Selbstvorwürfe.
- Wir verwenden eine inklusive Sprache und Kommunikation
- Wir verwenden eine inklusive Sprache im Gespräch und im Schriftverkehr. Ein wesentliches Merkmal inklusiver Sprache und Kommunikation ist die Vermeidung von Hetero- und Cisnormativität - durch unsere Sprache setzen wir nicht die Annahme durch, dass alle angesprochenen Personen heterosexuell und/oder cisgender sind (z. B. gehen wir nicht davon aus, dass Mädchen nur Jungen mögen, dass alle weiblichen Personen weiblich sind usw.). Wir vermeiden auch verschiedene Geschlechterstereotypen (Frauen/Männer sind so/ tun dies...). Beim Schreiben verwenden wir einen Genderstern (Teilnehmer*innen)





oder Doppelpunkt (Teilnehmer:innen), die dazu beitragen, die binäre Natur des Geschlechts zu überwinden und die Existenz nicht-binärer Identitäten symbolisch zu bekräftigen, wodurch die Inklusion von Transgender- und nicht-binären Personen gefördert wird.

- Wir reagieren aktiv auf Fälle von Homo-, Bi- und Transphobie
- Wenn es zu Homo-, Bi- oder Transphobie, Diskriminierung oder Hassrede kommt, ist es wichtig, die Situation anzusprechen und deutlich zu machen, dass es sich um Gewalt handelt. Wir können auf die Policy oder andere Leitlinien für die Reaktion auf Diskriminierung verweisen und entsprechend reagieren. Wenn wir solche Situationen nicht ansprechen, vermitteln wir die Botschaft, dass ein solches Verhalten oder eine solche Äußerung akzeptabel ist.
- Wir betonen die Vertraulichkeit des Gesagten
- Wir vermitteln den jungen Menschen auf verschiedene Weise, dass der Raum und das Gespräch vertraulich sind, dass wir die Informationen, die wir von ihnen erfahren, nicht an Dritte weitergeben (mit der gesetzlichen Ausnahme Gefährdung der Person oder der Umgebung) und dass wir sie nicht gegen sie verwenden.
- Wir machen eine offene LGBTIAQ+ Person nicht zum Sprecher der Community
- Wir stellen offen lebende LGBTIAQ+ Personen nicht bloß, wir verlangen nicht, dass sie mehr sagen, als ihnen lieb ist, und wir gehen nicht davon aus, dass sie in allen Situationen ein Sprecher oder Vertreter der gesamten LGBTIAQ+ Community sein wollen. Wir gehen davon aus, dass jede (LGBTIAQ+) Person nur für sich selbst und in dem Maße spricht, wie es für sie angenehm ist.
- Eine offene LGBTIAQ+ Person ist nicht unsere Lehrperson
- Wir behandeln offen lebende LGBTIAQ+ Personen nicht als obligatorische Lehrperson, die verpflichtet sind, uns über LGBTIAQ+ Identitäten und Communities aufzuklären. Informationen und Wissen können anderswo erworben werden (online, von LGBTIAQ+ Organisationen, etc.), und im Gespräch mit einer offen lebenden Person konzentrieren wir uns auf ihre persönlichen Erfahrungen und Umstände.
- Wir reduzieren offengelegte LGBTIAQ+ Personen nicht auf ihre LGBTIAQ+ Identität
- Wir verstehen, dass die LGBTIAQ+ Identität nur eine der Identitäten und persönlichen Umstände einer offen lebenden Person ist. Jede:r von uns ist eine Kombination aus verschiedenen Eigenschaften, Identitäten, Interessen und Umständen.
- Wir sorgen für eine visuelle Repräsentation und Gestaltung der Räume



- 
- Wir schmücken Räume mit visuellen Elementen, die die LGBTIAQ+-Gemeinschaft repräsentieren (Aufkleber in Regenbogen- oder anderen Farben, Abzeichen, Poster, Banner auf Websites usw.) und betonen ausdrücklich, dass wir LGBTIAQ+-Personen akzeptieren und unterstützen.
 - Wir vermeiden exklusive Praktiken der Geschlechtertrennung (z. B. geschlechtsneutrale Toiletten, keine Aufteilung von Gruppen in „Jungen und Mädchen“ usw.).

Version B

Erklärung: Neben den Trainer:innen ist auch eine Person mit Selbsterfahrung aus der LGBTIAQ+ Community eingeladen, um als Expert:in und Selbstvertreter:in zu sprechen. Der Ablauf des Workshops ist größtenteils identisch, aber manche Einheiten binden den:die Expert:in ein, Wissen und Erfahrung mit der Gruppe zu teilen. Es ist wichtig die Gruppe darauf hinzuweisen, dass die Person aus eigener Erfahrung spricht und nicht die gesamte Community repräsentieren kann und soll.

Ablauf:

1. Einführung

10min Vorstellen der Trainer:innen, der Expertenperson und seiner:ihrer Rolle im Workshop sowie die Workshop- Agenda.

2. Kennenlernen

15min Die Teilnehmenden teilen ihre Namen und Pronomen. Die Trainer:innen erklären, was Pronomen sind und warum danach gefragt wird. „Ein Pronomen/Fürwort ist ein Wort, dass an die Stelle eines Hauptworts/Nomens tritt. Sie stehen stellvertretend für Menschen, Tiere oder Dinge. Deshalb werden sie auch Fürwörter genannt. Pronomen zeigen auch das Gender einer Person an. Wenn wir nach den Pronomen einer Person fragen, können wir eine Person richtig adressieren, ohne ihr Gender daran festzumachen, wie sie aussieht.“

3. Begrifflichkeiten

10min Trainer:innen teilen die Teilnehmenden in Gruppen von 4-5 Personen und geben ihnen die Aufgabe und das Material dazu.





Jede Gruppe bekommt drei Kategoriekarten, 3 Definitionen der Kategorien und 17 Identitätskarten.

Kategoriekarten:

- Geschlechtspräsentation
- Gender
- Sexuelle Orientierung

Definitionskarten:

- Wie eine Person ihr Geschlecht öffentlich ausdrückt. Das kann Verhaltensweisen und Äußerlichkeiten beinhalten, wie etwa Kleidung, Haare, Make-up, Körpersprache und Stimme.
- Das individuelle und innerliche Erleben des eigenen Geschlechts einer Person. Bezieht sich darauf, wie eine Person sich als Frau, Mann, beides, keines davon oder irgendwo dazwischen auf dem Spektrum versteht. Kann mit dem zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen oder auch nicht
- Die emotionale, romantische und sexuelle Anziehung, die eine Person zu einer anderen Person fühlt.

Identitätskarten:

- trans Frau
- trans Mann
- cis Frau
- cis Mann
- Lesbisch
- Schwul
- Bisexuell
- Heterosexuell
- trans Person
- pansexuell
- queer
- Feminin





- Maskulin
- Androgyn
- Intersex

15min Die Kleingruppen sind eingeladen, die Karten einander zuzuordnen. Eine Definition pro Kategoriekarte und die Identitätskarten in die entsprechenden Kategorien. Die Gruppen diskutieren über die richtige Zuordnung

20min Die Gruppe kommt im Plenum zusammen und reflektiert über den Prozess und Ergebnisse. Die Teilnehmenden werden ermutigt an dieser Stelle Fragen zu stellen, die ihnen sonst unangenehm wären. Trainer:innen bemühen sich antworten zu geben, betonen aber auch, dass es keine abschließenden Definitionen gibt und es von einer individuellen Person abhängt, wie und als was sie sich identifizieren.

An dieser Stelle wird auch die Expertenperson gebeten, ihre Erfahrung in der Diskussionsrunde zu teilen. Das kann folgende Punkte umfassen:

- Ihre Identität im Bezug auf die besprochenen Kategorien
- Ihr Weg der Selbsterfahrung
- Wie diese Begriffe innerhalb der Community diskutiert werden (anreißern)
- Fragen der Teilnehmenden beantworten

4. Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community

10min Trainer:innen oder der:die Experten:in geben einen Input über Grundprinzipien der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community und warum sie wichtig sind. Sie können dabei auch auf eigene Erfahrungen zurückgreifen.

15min Im Anschluss diskutiert die Gruppe folgende Frage:

Wie können wir diese Grundsätze in unserer Organisation umsetzen?

Falls es mehr als 7 Teilnehmende gibt, kann die Gruppe geteilt werden. Die Kleingruppen diskutieren die Frage und präsentieren den anderen ihre Ergebnisse

15min Trainer:innen stellen das Manual for Inclusive Organisations vor und verweisen auf das Self-Assesment Tool, insbesondere Tool 2. Dort finden sie Beispiele zur Inklusion von LGBTIAQ+ Personen zur Inspiration.

5. Bestandsaufnahme





15min Die Teilnehmenden werden gebeten darüber nachzudenken, was ihre Organisation bereits umsetzt.

Welche Mechanismen gibt es bereits, um LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren? Wenn den Teilnehmenden dazu nichts einfällt, können sie auch good practice Beispiele aus anderen Organisationen aufschreiben.

Die Teilnehmenden arbeiten in Paaren mit dieser Frage und schreiben ihre Ergebnisse auf Post-Its/ Moderationskarten. Sie stellen ihre Ergebnisse der Gruppe vor. Die Zettel kommen auf eine Flipchart, die mit „Good Practice“ betitelt ist.

Der:die Expert:in steht bereit, um eventuelle Fragen der Gruppe zu beantworten.

10min In Kleingruppen von 3-4 Personen oder Paaren reflektieren die Teilnehmenden die Frage: Welche Hürden hat unsere Organisation in Bezug auf die Inklusion von LGBTIAQ+ Personen? Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten/Post-Its erfasst.

Trainer:innen fassen die Herausforderungen auf einer Flipchart zusammen und clustern die Post-Its. Es sollte am Ende nicht mehr als 8 Herausforderungen auf der Flipchart stehen. Den Kleingruppen werden jeweils eine Herausforderung zugewiesen und haben 10 Minuten, um darüber zu reflektieren, wie sich dieser Herausforderung begegnen lässt.

20min Die Gruppen präsentieren und diskutieren ihre jeweiligen Strategien, je nach Gruppengröße im Plenum oder in Kleingruppen. Die Diskussion hängt von den Erfahrungen der Teilnehmenden ab. Die Trainer:innen ergänzen gegebenenfalls und fassen die Diskussion am Ende zusammen.

Der:die Expert:in kann hier auch von eigenen Herausforderungen oder denen einer bekannten Person berichten, die in diesem Arbeitsumfeld erlebt wurde oder aus einer aktivistischen Perspektive berichten, welche Herausforderungen und Lösungen identifiziert wurden.

6. Evaluierung

10min Trainer:innen besprechen Highlights des Workshops. Teilnehmende füllen den Online Evaluationsbogen aus. Ein Handout mit Grundsätze zur Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community wird verteilt.

Materialien:

- Karten mit Definitionen, Kategorien und Identitäten





- Gedrucktes Manual oder Powerpoint des Self Assessment Tools 2 aus dem Inclusive Organisations Manual
- Grundsätze der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community
- Flipcharts
- Stifte
- Post-Its / Moderationskarten





Das ABC junger Sinti:zze und Rom:nja

Version A und B

Zweck

Sensibilisierung für die Herausforderungen und die Diskriminierung von Sinti:zze und Rom:nja in Europa

Ziele

- Teilnehmende lernen die richtigen Terminologien in Bezug auf die Sinti:zze und Rom:nja¹ Community²
- Teilnehmende analysieren und entlarven schädliche Stereotypen und Vorurteile gegenüber Sinti:zze und Rom:nja
- Teilnehmende analysieren die Darstellung von Sinti:zze und Rom:nja in den Medien und wie dies Vorurteile und Diskriminierung verstärkt;

Dauer

2 Stunden 30 Minuten

Raumanforderungen

Ein großer Raum mit mindestens einem Tisch

Zielgruppe

Mitarbeitende und Freiwillige von Organisationen

Ablauf

1. Einführung

30min Die Teilnehmenden sitzen in einem Kreis und werden gebeten, ein Wort zu nennen Wort oder ein Konzept zu nennen, das ihnen in den Sinn kommt, wenn sie über Sinti:zze und Rom:nja sprechen. Es kann etwas etwas sein, an das sie glauben, oder etwas, das sie in ihrem täglichen Leben gehört haben. Trainer:innen schreiben alle Begriffe auf ein Flipchart.





Wenn alle ihre Ideen mitgeteilt haben, erklärt der:die Trainer:in, die selbst Sinti*zze oder Rom*nja ist, die allgemeine Geschichte der Sinti:zze und Rom:nja, den lokalen Kontext und die richtige Terminologie, wenn man über die Sinti:zze und Rom:nja spricht.

Anhand einiger Sätze und Wörter, die von den Teilnehmenden geschrieben wurden, können die Trainer:innen mit der Entlarvung einiger Stereotypen und Erzählungen beginnen, die es über Sinti:zze und Rom:nja gibt.

2. Die Rangliste des Hasses

60min Diese Aktivität zielt darauf ab, über die mediale Darstellung der Sinti:zze und Rom:nja und die Stereotypen, die von der westlichen Kultur und Medien verbreitet werden, zu reflektieren. Zuvor sollten die Trainer:innen eine Vorlage für eine Rangliste erstellt haben (siehe Handout 1).

Die Teilnehmenden werden dann in Gruppen von maximal 6 Personen eingeteilt und gebeten, 9 zur Verfügung gestellte Nachrichtenartikel und Fälle von Medienberichterstattung über Sinti:zze und Rom:nja zu ranken: Von den am wenigsten (D) bis zu den am meisten (S) schädigenden, basierend auf den zuvor beschriebenen Kriterien des Antiziganismus³. Die Artikel und Materialien sind mit einem QR-Code versehen und werden durch eine Nummer kategorisiert.

Hinweis: Wir empfehlen, Artikel aus nationalen Zeitungen und Websites in der Sprache der Zielgruppe zu finden.

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, um alle Artikel und Materialien zu lesen und eine individuelle Rangliste zu erstellen und dabei ihre persönlichen Kriterien für die Einstufung festzulegen. Dann haben sie maximal 20 Minuten Zeit, um alle individuellen Listen zu einer einzigen Gruppenrangliste zusammenzufassen,

Dabei legen sie Kriterien fest, die für die gesamte Gruppe geeignet sind. Jede Gruppe präsentiert dann ihre Rangliste.

Hinweis: Wenn die Trainer:innen es für nötig halten, können sie einen Moment des Stressabbaus vorsehen, um die Negativität des vorangegangenen Teils fernzuhalten.

Es folgt eine Nachbesprechung im Plenum zur Reflexion.

Beispielfragen:

- Gab es in eurer Gruppe starke Meinungsverschiedenheiten?
- Wenn ihr keine Einigung erzielen konntet: bei welcher Aussage und warum?



- 
- Habt ihr signifikante Unterschiede zwischen der Rangliste eurer Gruppe und der anderen Gruppen festgestellt?
 - Welche Kriterien habt ihr für die Einstufung der S-Rang-Artikel verwendet?
 - Seid ihr der Meinung, dass Aussagen wie diese erlaubt oder ganz verboten werden sollten? Wo würden Sie die Grenze ziehen?
 - Wie viel verstärken Fake News diese schädlichen Darstellungen?

Die Trainer:innen gehen dann nacheinander auf jeden Artikel ein, entlarven und erläutern jede der dargestellten Falschdarstellungen und geben Quellen an, um jede der Informationen zu überprüfen.

3. Pause (15min)

4. Die virtuelle Galerie

45min Diese letzte Aktivität dient dazu, die Geschichte der Sinti:zze und Rom:nja zu entdecken. Die Trainer:innen treffen die Teilnehmende außerhalb des Workshop-Raums und laden die Gruppe ein, ein „besonderes Museum“ zu besuchen, wo sie eine Galerie über die Sinti:zze und Rom:nja vorfinden.

Die Teilnehmenden haben 20 Minuten Zeit, um mit ihren Smartphones und Kopfhörern durch die verschiedenen dekorierten Ecken gehen, wo sie QR-Codes finden, die Links zu einer virtuellen Ausstellung zur Geschichte der Sinti:zze und Rom:nja, korrekter Terminologie, Erzählungen und Interviews aus erster Hand, aktuelle Daten, sowie Sinti:zze und Rom:nja - Kunst und

Aufführungen.

Hinweis: Diese Galerie muss an jeden Kontext, in dem sie präsentiert wird, angepasst werden.

Die Trainer:innen können alle Informationen einfügen, die sie für ihren lokalen Kontext für relevant halten. Denn es gibt in jedem europäischen Land unterschiedliche Gruppen von Sinti:zze und Rom:nja mit unterschiedlicher Geschichte und Situation. Die in diesem Toolkit enthaltene Galerie wird umfasst allgemeine Quellen und Materialien zur europäischen Situation (siehe Handout 2).

An den Wänden sind auch drei Flipcharts angebracht, auf denen die Teilnehmenden schreiben können, was sie beeindruckend fanden, was frustrierend war und was sie in Bezug auf Sinti:zze und Rom:nja Kultur gerne noch weiter vertiefen würden. (Alternative: Padlet, etc.)





Nach 20 Minuten bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden, in den Kreis zurückzukehren. Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, sich wieder in einen Kreis zu setzen und ihre Eindrücke von der Galerie mitzuteilen.

Die Aktivität endet mit einem abschließenden Brainstorming, bei dem folgende Fragen gestellt werden

Was macht meine Organisation, um die Exklusion junger Sinti:zze und Rom:nja zu verhindern und was können wir verbessern?

Hinweis: Die Trainer:innen können Notizen von der Reflexion machen, um good practices mit dem Action Plan zu verbinden. Zudem kann eine Liste mit lokalen und nationalen Sinti:zze und Rom:nja Organisationen präsentiert werden.

Anlagen

Anlage 1:

Vorlage Rangliste

S	
A	
B	
C	





D	
---	--

Anlage 2

Virtuelle Galerie (Beispiel in englischer Sprache)

https://drive.google.com/file/d/1xChad5pyW-9WEp-ubbtKq6lrDXh3_Hlo/view?usp=drive_link

Materialien

- Computer, Smartphone, Kopfhörer
- Stifte
- Flipchart
- Handout Virtuelle Galerie
- Rangliste Vorlage
- Artikel lokaler und landesweiter Zeitungen über Sinti:zze und Rom:nja

Tipps für Trainer:innen

Der Workshop kann manche Teilnehmende triggern, insbesondere Sinti:zze und Rom:nja. Der Workshop sollte keine negativen Stereotypen und Hassreden reproduzieren.

Alle Vorlagen beziehen sich auf einen generellen europäischen Kontext. In der Durchführung sollte der Workshop an den Landeskontext angepasst werden.

Weiterführende Literatur:

<https://rm.coe.int/adi-rom-2020-27-final-antigypsyism-causes-prevalence-consequences-poss/1680a6d053>





Das ABC Menschen mit Behinderungen /Beeinträchtigungen

Version A und B

Zweck

Teilnehmende werden für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen sensibilisiert

Ziele

Teilnehmende werden mit Begriffen und Definitionen rund um das Thema Behinderung/Beeinträchtigung vertraut

Teilnehmende setzen sich mit Makro- und Mikroaggressionen gegenüber Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen auseinander und wie sie diesen begegnen können.

Dauer

3 Stunden 30 Minuten

Raumanforderungen

- Raum mit genug Platz für Sesselkreis
- Beamer

Zielgruppe

Mitarbeitende und aktive Freiwillige in Organisationen

Ablauf

1. Ankunft und Einführung

20min Teilnehmende treffen ein und werden gebeten, sich in einen Kreis zu setzen. Das Trainerteam begrüßt alle Teilnehmenden und stellt sich selbst vor. Nach der Vorstellung des Teams werden die Teilnehmenden gebeten, sich selbst vorzustellen. Dies kann durch eine Runde von Namen und Namen und Pronomen sowie durch das Teilen ihrer persönlichen und beruflichen Erfahrungen oder ihrer Verbindung zum Thema geschehen.





2. Begriffe

Material: Flipchart, Stifte, Post It's

In der ersten Aktivität werden die Teilnehmenden gebeten, Begriffe, Definitionen und Assoziationen in Zusammenhang mit Behinderung/Beeinträchtigung auf Post Its zu sammeln und an eine Flipchart zu kleben. Die Trainer:innen clustern die Begriffe und leiten eine Diskussion darüber an.

Hinweis: Um die Diskussion zu unterstützen, kann es hilfreich sein, wichtige Begriffe zu erklären und stellenweise zu ergänzen. Wir schlagen hier keine Liste mit Begriffen vor, da es je nach sprachlichem Kontext viele Unterschiede gibt. Bitte vorher recherchieren (siehe auch: Weiterführende Literatur und Links unten)

Hinweis: Ein sensibler Umgang mit Sprache ist wichtig. Die Definitionsmacht liegt immer bei den Betroffenen. Auch hier gilt: „**Fragen, nicht vermuten**“. Es gibt keine feste, immerwährende Sprachregel. Begriffe sind immer im Wandel und im Fluss (z.B. „Krüppel“ und Krüppelbewegung). Auch die Sprache ist wichtig: In manchen Sprachen oder lokalen Kontexten sind bestimmte Begriffe in Ordnung und andere nicht. Entscheidend ist die Absicht und nicht nur die Worte - bleib offen für Korrektur und Kritik - bleiben immer offen für Lernen und Verlernen.

Wenn Begriffe nicht genannt werden, aber für euch wichtig sind, können sie eingebracht werden.

Wichtige Begriffe:

- Sichtbare/unsichtbare Behinderung
- Chronische Krankheit
- Beeinträchtigung vs. Behinderung
- Krankheit ist nicht dasselbe wie Behinderung und umgekehrt
- „Normal“
- Besondere Bedürfnisse
- Bedarf an Unterstützung
- taub (anstelle von taubstumm)
- Kleinwüchsiger Mensch
- Einfache und Leichte Sprache
- Lernschwierigkeiten





Wenn eine Person mit einer Behinderung/Beeinträchtigung im Raum ist, mach deutlich, dass diese Person nicht die Rolle des Vertreters aller Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen übernehmen muss. Wenn ein:e Trainer:in mit Behinderung/Beeinträchtigung anwesend ist, gilt auch hier das Gleiche.

3. Pause 15min

4. Mikroaggressionen

1. Definition

Material: Definition und Beispiele auf Flipchart oder in digitaler Präsentation

Die Trainer:innen stellen den Teilnehmenden die Definition von Mikroaggressionen vor. Dazu fragen die Trainer:innen zunächst, ob sie den Begriff schonmal gehört haben oder ob sie vielleicht wissen/vermuten können, was er bedeutet. Nach der Blitzlicht-Methode (jede:r, die:der etwas sagen möchte, kann dies tun), zeigen die Trainer:innen die Definition.

Definition: „Mikroaggressionen werden als verbale, verhaltensbezogene und umweltbedingte Erniedrigungen definiert, welche feindselige, abwertende oder negative Aussagen und Beleidigungen gegenüber der Zielperson oder -gruppe.“

Nachdem die Definition gezeigt wurde, muss der:die Trainer:in sicherstellen, dass die Teilnehmenden die Bedeutung von Mikroaggressionen verstehen und mögliche Fragen beantworten.

2. Beispiele

Nun gibt der:die Trainer:in Beispiele für Mikroaggressionen gegen verschiedene Gruppen von marginalisierten Menschen. Diese Beispiele können mit Hilfe einer PowerPoint-Folie gezeigt werden oder auf ein Flipchart oder auf A3-Papiere geschrieben werden.

Beispiele:

- „Warum verstehst du das nicht? Es ist doch ganz einfach!“
- „Ich bin so zwanghaft/ neurotisch was meinen Schreibtisch angeht“
- „Du bist so inspirierend“
- „Oh, Sie sehen so normal aus“ oder „Sie sehen nicht behindert aus“
- „Haben Sie dieses Mittel oder dieses Medikament/diese Übung ausprobiert - es hat bei einem Freund/Familienmitglied geholfen!“



- 
- „Aber du kannst doch laufen – warum brauchst du einen Rollstuhl?“
 - “Meine Freundin ist auch taub, kennst du sie?”

Der:die Trainer:in bittet nun die Teilnehmer:innen, über die Mikroaggressionen/die Botschaft dieser Sätze nachzudenken und sie anschließend mit der Gruppe zu teilen.

Hinweise:

Die Beispielsätze verweisen auf Folgendes:

„Warum verstehst du das nicht? Es ist doch ganz einfach!“

- ➔ signalisiert einer neurodiversen Person, dass sie nicht verstehen, weil sie nicht auf neurotypische Weise denken

„Ich bin so zwanghaft, was meinen Schreibtisch angeht“

- ➔ beiläufige Bemerkungen, die eine Behinderung verharmlosen

„Du bist so inspirierend“

- ➔ herablassend und unterstellt, dass eine Person nicht normal ist und nicht für fähig genug gehalten wird, eine Notlage zu überwinden bzw. alltägliche Dinge zu erledigen?

„Du siehst so normal aus“ / „Du siehst gar nicht behindert aus“

- ➔ Nicht alle Behinderungen sind sichtbar und wie soll „Behinderung aussehen“ bzw. was ist „normal“? Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen müssen nicht krank aussehen. Sie entscheiden nicht, was als Behinderung zählt.

„Meine Freundin ist auch taub, kennst du sie?“

- ➔ Idee, dass alle Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen kennen sich

„Haben Sie dieses Mittel oder dieses Medikament/diese Übung ausprobiert - es hat bei einem Freund/Familienmitglied geholfen“

- ➔ Annahme, dass jemand mit einer Behinderung Ihren Rat sucht oder die Vermutung, dass sie nicht genug nach „Lösungen für ihr Problem“ gesucht haben.

„Sie können doch gehen - warum brauchen Sie einen Rollstuhl?“

- ➔ Annahme, jemand sei faul ist und man ihm nicht traut.





3. Bildergalerie: Mikroaggressionen gegen Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen

25min Für diese Übung werden verschiedene Bilder von Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen in Verbindung mit Aussagen in Sprechblasen auf A3-Zetteln im Raum verteilt. Sie können Bilder erstellen, die auf den Sätzen der vorangegangenen Übung basieren oder neue Bilder mit dem gleichen Sinn. Fügen Sie auch Bilder ein, die nicht als Mikroaggressionen zu betrachten sind.

Hinweis: Achte darauf, dass die Bilder repräsentativ sind und auch zum Nachdenken anregen. Versuche, verschiedene Situationen und Behinderungen/ Beeinträchtigungen einzubeziehen. Wenn du weißt, dass es einen bestimmten Schwerpunkt gibt, kannst du auch mehr Situationen für diese Schwerpunktgruppe auswählen.

Die Trainer:innen bitten nun die Teilnehmenden, die Bilder durchzugehen und sich folgende Frage zu stellen

„Was erkennen Sie auf den Bildern und Sprechblasen?“

Die Teilnehmenden sollen ihre Ideen und Assoziationen auf Zettel schreiben und diese neben die Bilder kleben.

Reflektion:

Die Trainer:innen lesen die Post Its vor, gefolgt von einer Gruppendiskussion über die Mikroaggressionen, die auf den Bildern und in den Sprechblasen zu sehen sind, sowie darüber, ob alle das so sehen und wer es wie interpretiert.

Hinweis: Wenn nötig, gib Input zu den abgebildeten Communities (blinde Menschen, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen etc.).

4. Mit Mikroaggressionen umgehen

15min Zum Abschluss des Workshopteils über Mikroaggressionen bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden um eine kurze Feedbackrunde zu Lösungen für den Umgang mit Mikroaggressionen. Zu diesem Zweck werden die Teilnehmenden gebeten, über die folgende Frage nachzudenken:

Wie würden Sie mit Mikroaggressionen umgehen, wenn Sie oder eine andere Person (in Ihrem privaten Umfeld oder in Ihrer Organisation) betroffen wären?

Die Teilnehmenden denken einzeln über die Frage nach und tauschen sich anschließend in der Gruppe aus.





Die Trainer:innen sammeln Stichwörter zu Lösungen auf einem Flipchart.

Hinweis: Wenn die Gruppe zu groß ist, kann in Kleingruppen gearbeitet werden.

Anschließend können die Trainer:innen die 3 wichtigsten Möglichkeiten zum Umgang mit Mikroaggressionen für Betroffene vorstellen (direkt ansprechen, später ansprechen, auf sich beruhen lassen). Stellsicher, dass du klarstellst, dass diese 3 Möglichkeiten für Betroffene gedacht sind, aber auch hilfreich sein können, wenn Sie Mikroaggressionen gegen eine andere Person beobachten. Hier ist es wichtig, dass es nie eine gute Idee ist, über die betroffene Person drüber zu reden, sondern versuche, zuerst mit der betroffenen Person zu sprechen, falls dir etwas auffällt.

Auch hier gilt: „Nachfragen, nicht vermuten“

Hinweis: Es gibt drei Hauptmethoden, um mit Mikroaggressionen umzugehen:

- auf sich beruhen lassen
- sofort reagieren
- später reagieren

Link zu Artikel über den Umgang mit Mikroaggressionen: <https://hbr.org/2020/07/when-and-how-to-respond-to-microaggressions>

5. Makroaggressionen

Nachdem wir über Mikroaggressionen gesprochen haben, ist es in diesem Teil nun wichtig, über Makroaggressionen und die damit verbundenen Begriffe Ableismus, „Inspiration Porn“ und „Pity Porn“ zu reden.

Um den Begriff „Ableismus“ zu erklären, wird gefragt, ob sie den Begriff kennen. Die Trainer:innen sammeln Inputs, gefolgt von der Herleitung des Wortes

„ableism“: „(...) *abgeleitet vom englischen Begriff <ableism>, in dessen Kern sich wiederum das Wort Fähigkeit, <ability>, befindet.*“ (Campbell 2009, S.5f; Goodley, 2014, 78)

Anschließend stellen die Trainer:innen den Teilnehmenden eine Definition von „ableism“ vor und führen eine kurze Diskussion darüber. Die Definition kann auf einer PowerPoint-Präsentation gezeigt werden oder auf einem Flipchart

Definition:

„Ableismus ist eine Form der Diskriminierung und stellt ein soziales Vorurteil gegenüber Menschen dar, die eine Behinderung haben oder so wahrgenommen werden. Ableismus





manifestiert sich in Ideen und Annahmen, Stereotypen, Einstellungen und Praktiken, physischen Barrieren in der Umgebung oder Unterdrückung.

Oft geschieht dies unbeabsichtigt, und die meisten Menschen sind sich der Auswirkungen ihrer Worte oder Handlungen gar nicht bewusst. Ableismus entwertet und begrenzt das Potenzial von Menschen mit Entwicklungsstörungen, emotionalen, körperlichen oder geistigen Behinderungen oder Beeinträchtigungen.“

Alternativ könnte für deutschen Kontext auf diese Definition des ÖBR verwiesen werden: <https://www.behindertenrat.at/2024/07/was-ist-ableismus/>

Nach der Einführung der Definition des Begriffs Ableismus sollten die Trainer ansprechen, dass Ableismus auch durch Banalisierung/ Abrede der Notwendigkeit von Infrastruktur und Hilfsmitteln passiert. Beispiele etwa

- Mobilitätshilfen
- Behindertenparkplätze
- Hilfsmittel oder Dolmetscher
- die Notwendigkeit der Einnahme von Medikamenten
- Arzttermine
- andere Überlegungen, an die Menschen ohne Behinderung normalerweise nicht denken müssen, aber Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen schon.
- Wenn Sie jemanden mit einer Behinderung kennen oder selbst mit einer Behinderung leben, sind Sie nicht automatisch immun gegen Ableismus.

„Inspiration Porn“

In Verbindung mit der Definition des Begriffs „Ableismus“ sollten die Trainer:innen anschließend mit den Teilnehmern über den Begriff „Inspiration Porn“ sprechen, indem sie die Teilnehmenden fragen, ob sie den Begriff schon einmal gehört haben und ob sie eine Vorstellung von der Bedeutung des Begriffs haben.

Nachdem sie ein paar Inputs gesammelt haben, führen die Trainer:innen die Definition des Begriffs ein:

Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen nennen es „Inspiration Porn“, wenn sie dazu benutzt werden, dass andere sich besser fühlen. Wenn sie wiederholt aufgefordert werden, Fremden ihre Geschichte zu erzählen, so dass deren Probleme weniger schlimm erscheinen. Geprägt wurde der Begriff von der australischen Aktivistin Stella Young.





Die Definition kann auf einer PowerPoint-Präsentation oder Flipchart gezeigt werden.

Das Gleiche (siehe Punkt 3) sollte mit dem Begriff „Pity Porn“ gemacht werden

Definition „Pity Porn“:

„...ist ein Begriff, der verwendet wird, wenn Menschen mit Behinderung(en) & oder Beeinträchtigung(en) als „bemitleidenswerte, arme Leidende“ dargestellt werden.

Definition „Makroaggressionen“:

„...sind groß angelegte systematische Unterdrückung einer Zielgruppe durch gesellschaftliche Institutionen wie Regierung, Bildung und Kultur, die alle zur Unterdrückung marginalisierter sozialer Gruppen beitragen oder verstärken und gleichzeitig dominante soziale Gruppen privilegieren.“

6. Bildergalerie: Makroaggressionen gegen Menschen mit Behinderung

Material: Bilder inkl. ausgedruckte Sprechblasen, Post-it's, Stifte

25min Für diese Übung werden verschiedene Bilder von Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigung in Verbindung mit Aussagen in Sprechblasen im Raum verteilt.

Hinweis: Achten Sie darauf, dass die Bilder repräsentativ sind und auch zum Nachdenken provozieren. Versuchen Sie, verschiedene Situationen und Behinderungen/Beeinträchtigungen einzubeziehen. Wenn Sie wissen, dass es einen bestimmten Schwerpunkt gibt, können Sie auch mehr Situationen für diese Fokusgruppe auswählen.

Die Trainer:innen bitten nun die Teilnehmenden, die Bilder durchzugehen und sich folgende Frage zu stellen:

- „Was erkennt ihr auf den Bildern und Sprechblasen?“

Die Teilnehmenden sollten ihre Ideen und Assoziationen auf Zettel schreiben und diese neben die Bildern hängen.

Nachbesprechung:

Die Trainer:innen lesen allen die Post Its vor, gefolgt von einer Gruppendiskussion über die Makroaggressionen, die erlebt werden können, ob jeder das so sieht, wer sie wie interpretiert.





Hinweis: Geben Sie Input und Kontext zu betroffenen Gemeinschaften: „welche Gruppe ist von abgebildeten Vorurteilen betroffen?“

Beispiele für Gruppen von Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen:

- Blinde Menschen
- Menschen mit Hörbehinderung
- Menschen mit körperlicher Behinderung(en)
- Menschen mit Lernschwierigkeiten

Hier können die Trainer:innen erneut die Begriffe und Definitionen von Beginn des Workshops der ersten Sitzung anbringen.

7. Umgang mit Makroaggressionen

15min Zum Abschluss der Sitzung über Makroaggressionen bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden um eine kurze Feedback-Runde für den Umgang mit Makroaggressionen. Sie werden gebeten, über folgende Frage nachzudenken:

Wie würdet ihr mit Makroaggressionen umgehen? (wenn ihr oder eine andere Person in eurem privaten Umfeld oder in eurer Organisation betroffen sind oder wären).

Die Teilnehmenden denken einzeln über die Fragen nach und teilen es anschließend mit der Gruppe. Trainer:innen sammeln Schlüsselbegriffe auf einem Flipchart.

Hinweis: Wenn die Gruppe zu groß ist, teile die Teilnehmenden in Kleingruppen

8. Selbsteinschätzung für die eigene Organisation

15min Nach der individuellen Feedback-Runde werden die Teilnehmenden nun gebeten, über ihren eigenen organisatorischen Kontext nachzudenken und ihn mit all dem zu verknüpfen, was sie im Workshop besprochen haben:

Die Teilnehmenden sollen über folgende Fragen nachdenken (in Kleingruppen oder einzeln -abhängig von der Gruppengröße)

- Hast du in deinem Arbeitsumfeld Situationen, die im Workshop diskutiert wurden, wiedererkannt?
- Hast du bereits Maßnahmen oder eine Kultur gegen Ableismus in deiner Organisation definiert? Wenn JA, wie sieht diese aus?

Anschließend präsentieren die Teilnehmenden (einzeln oder in Gruppen) ihre Ergebnisse

9. Evaluierung und Debrief





10min Check out: In der Abschlussrunde beantworten die Teilnehmenden folgende Fragen mit der Flashlight Methode:

- Wie fühle ich mich jetzt nach dem Workshop?
- Was nehme ich mit aus dem Workshop?

Evaluation:

Die Teilnehmenden füllen ein Menti, Google Form, Papierfragebogen etc. aus, je nach Bedarf.

Materialien:

- Flipchart
- Stifte und Papier
- Post-Its
- Bilder mit den Sprechblasen
- Definitionen in Präsentation oder ausgedruckt
- Beamer (optional)

Tipps für Trainer:innen

Die Versionen A und B sind in diesem Workshop identisch. Stelle sicher, dass die Teilnehmenden verstehen, dass eine Person mit Behinderung/Beeinträchtigung, die im Workshop anwesend ist (sei es als Teilnehmer:in oder Trainer:in) anwesend ist, nicht stellvertretend für alle Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen spricht. Die Person kann nur über ihre individuellen Erfahrungen sprechen und nicht für alle sprechen.

Wie bereits in den Workshop-Sitzungen erwähnt, ist es in jedem Fall wichtig, sensibel mit Sprache umzugehen. „Fragen, nicht annehmen“ ist eine sehr wichtige Botschaft, die an die Teilnehmenden zu vermitteln ist. Die Teilnehmenden sollen verstehen, dass Sprache sich beständig verändert und im Fluss ist. Termini können sich immer wieder verändern kann (zum Beispiel Krüppel und Krüppelbewegung). Zudem sind in einigen Sprachen oder lokalen Kontexten bestimmte Begriffe in Ordnung und andere nicht. Entscheidend ist die Absicht und nicht nur die Worte. Sei offen für Korrektur und Kritik - bleibe immer offen für Lernen und Verlernen. Vermittle den Teilnehmenden, sie sollen keine Scheu zu haben nachzufragen.

Weiterführende Literatur und Links:





- Microaggressions: When and How to Respond to Microaggressions (hbr.org)
- Mikroaggressionen: Wann und wie man am besten reagiert - manager magazin (manager-magazin.de)
- Microaggression examples: <https://www.rpharms.com/recognition/inclusion-diversity/microaggressions>
- Diversity: Wie gehe ich mit Behinderten um – und darf ich das sagen? - Rundschau Online (rundschau-online.de)
- Antidiskriminierungsberatung: <https://adis-ev.de/beratung/antidiskriminierungsberatung>
- Tipps für Firmen, die Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen einstellen wollen: <https://www.wko.at/oe/news/einstellung-machts.pdf>
- Definitionen und Begriffe auf Deutsch: <https://leidmedien.de/begriffe-ueber-behinderung-von-a-bis-z/>
- Goodley (2014): Dis/ability Studies. Theorising disablism and ableism
- Campell (2009): Contours of Ableism. The Production of Disability and Abledness
- Goodley (2011): Disability Studies. An Interdisciplinary Introduction
- Waldschmidt (Hrsg) (2022).: Handbuch Disability Studies (german)
- Schöne (2022) Behinderung und Ableismus
- Watson/Vehmas (2020): Routledge Handbook of Disability Studies





Das ABC über junge rassismusbetroffene Menschen

Version A und B

Zweck

Einführung in das Thema unsichtbarer Rassismus und spezifische Konzepte, um Teilnehmende zu befähigen, Mikroaggressionen zu erkennen und entgegenzuwirken.

Ziele

- Einführung der Teilnehmenden in das Konzept von Rassismus und der Bedeutung von Machtverhältnissen
- Ermutigung der Teilnehmenden in einer Aktivität verschiedene Machtverhältnisse zu beobachten und reflektieren.
- Vertiefen des Wissens über unsichtbarem Rassismus und insbesondere Mikroaggressionen
- Die Teilnehmenden übernehmen eine Rolle, in der sie Rassismus ausgesetzt sind mit dem Ziel über verschiedene Perspektiven und Ebenen von Privilegien, Vorurteilen und Rassismus zu reflektieren

Dauer

3 Stunden und 20 Minuten

Raumanforderungen

- Sesselkreis
- Tische für die Gruppenarbeit
- Musikboxen
- Platz zum Aufstellen von zwei Flipcharts

Zielgruppe

Verschiedene Mitglieder der Organisation (Mitarbeitende, Freiwillige, Personen, die direkt mit jungen Menschen arbeiten)

Ablauf

1. Einführung (10min)





10min Trainer:innen begrüßen die Teilnehmenden. Alle stellen sich mit Name sowie Rolle in der Organisation vor und nennen ein Ding, dass denselben Anfangsbuchstaben wie ihr Namen hat. Anschließend stellen die Trainer:innen den Tagesablauf und die Ziele des Workshops vor.

2. Rassismus und Macht

30min Die Trainer:innen beginnen mit der Präsentation der Allport'schen Vorurteilsskala ([Constellations](#), S.16) mit Hilfe eines Flipcharts oder digitaler Materialien und stellen eine Verbindung her, wie Stereotypen und Vorurteile zu verschiedenen Handlungen von Rassismus und Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen führen können und wie Machtverhältnisse dies beeinflussen.

In den 1970er Jahren schlugen US-amerikanische akademische Kreise, die sich mit Rassenbeziehungen und Rassismus befassten, eine sehr einfache Formel zur Erklärung von Rassismus vor: Rassismus= Vorurteil +Macht. Diese Gleichung ist nicht unumstritten, aber,was diese Formel leistet, ist es Macht in das Gespräch über Rassismus einzubringen.

Als nächstes stellen die Trainer:innen die 3 Arten von Macht vor:

- politische Macht
- institutionelle Macht
- kulturelle Macht

Mit einer Reflexionsübung führen die Trainer:innen das Konzept von Macht und Privilegien ein:

Übung:

Stellen wir uns nun vor, dass Hautfarbe, ethnischer Hintergrund, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung auch wie Pässe funktionieren können - sie würden es einem erlauben bestimmte Dinge leichter zu tun als andere. Lassen Sie uns ein paar Beispiele nennen:

- Aufgrund meiner Hautfarbe habe ich keine Angst, auf der Straße verbal oder körperlich belästigt zu werden, wenn ich die Straße entlang gehe.
- Aufgrund meiner Hautfarbe oder meines ethnischen Hintergrunds erwarte ich keine Schwierigkeiten, wenn ich versuche, eine Wohnung zu mieten.
- Aufgrund meiner Hautfarbe oder meines ethnischen Hintergrunds habe ich keine Angst, dass das, was ich sage, als Standpunkt der gesamten Gruppe angesehen wird.



- 
- Aufgrund meiner Hautfarbe oder meines ethnischen Hintergrunds bin ich zuversichtlich, in einer Bar, einem Restaurant oder einem Geschäft bedient zu werden.
 - Aufgrund meiner Hautfarbe oder meines ethnischen Hintergrunds nehme ich nicht an, dass Polizist:innen oder Richter:innen starke Vorurteile gegen mich haben.
 - Ich habe keine Sorge, dass ich Schwierigkeiten haben werde Freunde zu finden wegen meiner Hautfarbe oder ethnischen Herkunft
 - Ich habe keine Angst wegen meines Geschlechts am Arbeitsplatz als zu emotional oder herrisch angesehen zu werden
 - Ich habe keine Angst wegen meines Geschlechts nicht eingestellt zu werden, weil ich Kinder bekommen könnte.
 - Ich habe keine Angst wegen meines Geschlechts belästigt oder vergewaltigt zu werden, wenn ich die Straße entlang gehe.
 - Ich habe keine Angst aufgrund meiner sexuellen Orientierung die Hand meiner Beziehungsperson in der Öffentlichkeit zu halten
 - Wegen meiner sexuellen Orientierung benutze ich nicht gender-neutrale Worte und Pronomen für meine Partner:in, um nicht deren Gender zu offenbaren
 - Wenn ich Medien konsumiere, sehe ich Menschen wie mich gut repräsentiert in Nachrichten und Geschichten.

Dies sind nur einige Beispiele für Privilegien von *Weiß*en, Männern und hetero Personen. Sie sind nur einige von Hunderten, wenn nicht Tausenden von Alltagssituationen, die Menschen, die der Mehrheit angehören, gar nicht in Betracht ziehen, weil sie Probleme darstellen, mit denen sie nicht wirklich konfrontiert sind. Ihr „Reisepass“ ist mächtiger als der von Menschen, die einer Minderheit angehören, denn er erlaubt es ihnen, leichter durch die Grenzen des Alltags zu navigieren, von deren Existenz sie oft nicht einmal wissen.

3. Machtverhältnisse

45min In dieser Aktivität erkunden die Teilnehmenden Gedanken und Gefühle in Bezug auf Macht und Ohnmacht, indem sie sich in die Lage einer Katze und einer Maus versetzen





(Handbuch Constellations)

1. Informiere die Teilnehmenden darüber, dass du ihnen eine Geschichte erzählen wirst. Sie können, deiner Stimme folgen und sich die Dinge vorstellen, die du sagst oder fragst. Lies den Text der Geschichte unterhalb zur Visualisierung vor.
2. Nimm ein Plakat, teile es mit einer Linie in zwei Teile und zeichne eine Katze auf der einen Seite und auf der anderen eine Maus. Frag die Teilnehmenden nach allen Gedanken, Gefühle und Handlungen der Katze und der Maus. Schreib sie auf den jeweiligen Teil des Plakats.

Geschichte:

Atme tief ein. Versuch, deinen Körper zu entspannen. Schließ die Augen. Fühl dich wohl. Ich stelle mir vor, ich verlasse mein Klassenzimmer und gehe aus meiner Schule. Dort ist eine kleine Straße, die ich noch nie zuvor genommen habe. Ich beschließe, sie jetzt zu nehmen. Die kleine Straße führt zu einem alten, verlassenem Haus. Ich stehe vor der Tür, öffne sie und gehe in das Haus. Was ich vorfinde, ist ein sehr großer, dunkler Raum. Ich gehe in dem Raum herum und mein Körper beginnt zu zittern. Ich werde immer kleiner. Ich habe bereits die Größe eines Notizbuches und ich werde immer kleiner. Mir wachsen am ganzen Körper Haare, meine Zähne wachsen, und ich merke, dass ich zu einer kleinen Maus geworden bin. Wie fühle ich mich in der Position einer Maus? Wie sehe ich die Welt aus dieser Position? Plötzlich öffnet sich die Tür des Hauses und eine große Katze erscheint und beginnt, um das Haus herumzulaufen. Wie fühle ich mich? Was denke ich? Die Katze sieht mich plötzlich an und beginnt in meine Richtung zu laufen. Sie kommt näher und näher. Was kann ich tun? Wie fühle ich mich?

Gerade als die Katze fast an meiner Seite ist, verwandelt sich mein Körper wieder, ich werde eine Katze, und die Katze wird zur Maus. Wie fühle ich mich in diesem Moment? Wie sehe ich die Welt, wenn ich jetzt eine Katze bin? Wie sehe ich die Maus? Ich entscheide, was ich mit der Maus mache. Dann tue ich es einfach. Mein Körper zittert wieder und beginnt seine Form und Größe wiederzuerlangen. Nachdem ich meine Form und Größe wiedererlangt habe, verlasse ich das Haus und gehe zurück in die Schule. Ich steige die Treppe zu meiner Klasse hinauf und setze mich hin...Und allmählich öffnen wir unsere Augen.

Nachbesprechung:

- Wie hast du dich als Maus gefühlt?
- Wie hast du dich als Katze gefühlt?
- Was hast du gedacht, als du die Maus warst? Was hast du getan?





- In welcher Situation hast du dich schwach gefühlt? In welcher Situation hast du dich Stark gefühlt?
- Wo würdest du lieber leben, in einer Welt, in der Katzen Mäuse fressen? Oder wo sie zusammen leben können?
- Wer sind die Katzen und Mäuse in eurer lokalen Gemeinschaft? Wer ist in der Gesellschaft in der die Machtposition? Und wer befindet sich in der Position der Unterwerfung?
- Warum mögen wir Macht?
- Was sind die Gründe für die Menschen in unterworfenen Positionen, dort zu sein? Und warum sind diejenigen, die Machtpositionen innehaben, dort?
- Wie hängt Macht mit Rassismus zusammen?
- Wie können wir einen Raum schaffen, in dem es keine Machtverhältnisse gibt?

Bei der Nachbesprechung sollten die Trainer:innen auf die Reaktion der Teilnehmenden achten, da es ein sensibles Thema sein kann. Stell sicher, dass wenn ein Prozess oder eine Diskussion eröffnet wird, diese auch abgeschlossen werden.

Pause (10min)

4. Unsichtbarer Rassismus und Mikroaggressionen

30min Diese Sitzung konzentriert sich auf spezifische Inhalte zu Mikroaggressionen, für die die Trainer:innen recherchieren und Materialien entsprechend vorbereiten sollten.

Wir stellen uns die Frage „Wie hängen Machtverhältnisse, Rassismus und Mikroaggressionen zusammen und beeinflussen das Leben von Individuen?“

Wenn wir von unsichtbarem Rassismus sprechen, beziehen wir uns auf die schädlichen Verhaltensweisen, die von der Gesellschaft als normal und akzeptiert angesehen werden. Die Linie, zwischen dem, was wir alle als Rassismus kennen, und dem, was unsichtbarer Rassismus ist, ist eine Linie der Toleranz. Einige Beispiele für unsichtbaren Rassismus sind Menschen, die rassistische Witze erzählen, oder den Kontakt mit einer Person, die einer anderen ethnischen Gruppe angehört, meiden, indem sie die Straßenseite wechseln oder sich entscheiden, nicht mit einer Person auszugehen, die nicht weiß ist. Diese Verhaltensweisen werden zwar von vielen nicht als schädlich angesehen, führen aber zu Ausgrenzung, Angst und beeinträchtigen das Wohlbefinden von Menschen.

Im Anschluss daran gehen die Trainer:innen auf die folgenden Einzelheiten ein:



- 
- Was sind Mikroaggressionen?
 - Verschiedene Arten von Mikroaggressionen: Mikroangriff, Mikrobeleidigung, Mikroabwertung,
 - Merkmale von Mikroaggressionen

Es wird empfohlen, dass die Trainer:innen verschiedene Handbücher studieren, die die Ihnen helfen, diese Einheit durchzuführen. Die Konzepte und Definitionen sind eventuell leichter zu verstehen, wenn Sie Flipcharts vorbereiten und Schlüsselwörtern in Sprechblasen oder Karten aufbereiten.

5. Tritt vor

30min Teilnehmende schlüpfen in eine rassismusbetroffene Rolle, mit dem Ziel unterschiedliche Perspektiven und Ebenen von Privilegien, Vorurteilen und Rassismus zu reflektieren. Die Teilnehmenden erfahren von Mikroaggressionen durch die Geschichte des somalischen Geflüchteten Ahmed. Sie sollen diese Mikroaggressionen identifizieren und durch Schritte nach vorn ausdrücken. (Constellations Manual)

- 1) Bereiten Sie genügend freien Platz vor und bitten Sie die Teilnehmenden, eine lange Reihe zu bilden.
- 2) Erklären Sie den Teilnehmenden, dass Sie eine Geschichte vorlesen werden, die in 17 Teile unterteilt ist. Nach jedem Teil müssen sie entscheiden, ob die beschriebene Situation im vorgelesenen Teil eine Form von Rassismus darstellt. Wenn ja, müssen sie einen Schritt nach vorne machen. Wenn nicht, bleiben sie an der gleichen Stelle stehen.
- 3) Bitte die Teilnehmenden, die Augen zu schließen, damit sie nicht von den Bewegungen der anderen beeinflusst werden. Beginne, die Geschichte von Ahmed vorzulesen.

Wiederhole jeden Teil mindestens einmal und lass den Teilnehmenden Zeit, um zu entscheiden, ob sie weitergehen wollen oder nicht.

Vergewissere dich, dass sie verstehen, wann jeder Teil der Geschichte zu Ende ist und ein neuer Teil beginnt. Bedenke, dass die Teilnehmenden sich mit geschlossenen Augen bewegen. Achte auf die Sicherheit.

- 4) Bitte die Teilnehmenden nach dem Ende der Geschichte, die Augen zu öffnen, sich im Raum umzusehen und sich anzusehen, wo sie sich im Vergleich zu den anderen befinden. Sie können ein paar erste Wortmeldungen drannehmen.





Fordere dann die Teilnehmenden auf, sich zur Nachbesprechung in einen Kreis zu setzen.

Die Geschichte von Ahmed

1. Es ist der Beginn des Schuljahres, und es gibt ein neues Gesicht in der Klasse. Die Lehrerin stellt Ahmed vor, der nur „Hallo“ zur Klasse sagt und sich allein an einen leeren Tisch setzt. Die Klasse heißt ihn willkommen.
2. In der ersten Pause sprechen du und einige deiner Freunde Ahmed an, um ihn kennenzulernen. Einer deiner Freunde fragt laut: „Sprichst du unsere Sprache?“ und macht dabei eine Menge Gesten mit seinen Händen.
3. Ahmed antwortet ohne jede Spur eines Akzents, dass er die Sprache spricht und alles perfekt versteht. Ihr beginnt zu plaudern. Ein Freund von euch fragt, woher Ahmed kommt, und er antwortet, er sei „von hier“, da er aus einer nahen gelegenen Stadt zugezogen ist. Diese Antwort befriedigt nicht die Neugierde der Gruppe und jemand anderes fragt: „Aber woher kommst du wirklich?“
4. Ahmed fühlt sich bei dieser Frage ein wenig unwohl, da er in diesem Land lebt, seit er zwei Jahre alt ist. Er erklärt jedoch, dass er schwarz ist, was vielleicht nicht in die allgemeine Norm der Gesellschaft passt, aber er fühlt sich einheimisch, da er keine andere Realität kennt. Jemand aus deiner Gruppe antwortet ihm, er solle sich keine Sorgen machen, „hier sind wir sind keine Rassisten, und es gibt nur eine Rasse - die menschliche Rasse“.
5. Im weiteren Verlauf des Schuljahres wird im Unterricht Unternehmertum und die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt diskutiert. Die Lehrerin fragt die Klasse, welches die wichtigsten Faktoren sind, um erfolgreich zu sein und einen Job zu bekommen. Ana antwortet, dass ihrer Meinung nach das Wichtigste sei, hart zu arbeiten und dass jeder Erfolg haben kann, wenn er nur hart genug arbeitet.
6. Alle stimmen der Aussage zu, und Emy fügt einen Witz hinzu, dass das, was Ahmed zum Erfolg verhelfen wird, seine Originalität ist, weil er so aussieht. Die ganze Klasse lacht, auch Ahmed.
7. In der Pause geht Emy auf Ahmed zu und bestätigt, dass sie viel Spaß in der Klasse hatten. Sie berührt sein Haar und sagt, sie sei so fasziniert davon ist. „So exotisch“, sagt sie.





8. Mit der Zeit bekommt Ahmed einen Spitznamen in der Klasse: Somi, kurz für Somali. Die Mitschüler:innen scherzen manchmal, dass Somi für einen Schwarzen ziemlich intelligent ist.
9. Eines Tages gibt die Lehrperson im Matheunterricht die Tests zurück und sagt laut, dass Ahmed die höchste Punktzahl erreicht hat. Dan, der neben ihm sitzt, klopf ihm freundlich auf die Schulter und sagt: „Glückwunsch, Bruder, du bereitest deinen Leuten Ehre!“.
10. Du stehst mit deiner Mutter vor einem Geschäft und wartest auf deinen Vater. Ahmed sieht dich und kommt auf dich zu, um „Hallo“ zu sagen. In diesem Moment unterbricht deine Mutter ihn mit den Worten „Wir haben kein Geld“, weil sie annimmt, dass er betteln will.
11. Am nächsten Tag fühlst du dich schlecht wegen der Situation mit deiner Mutter und gehst zu Ahmed und sagst ihm, dass es dir leid tut. Ein Mitschüler hört das Gespräch und sagt: „Aber deine Mutter kann doch nicht rassistisch sein. Sie arbeitet mit Schwarzen in der Fabrik“.
12. In einer deiner Klassen erhältst du die Aufgabe, Plakate von Menschen zu erstellen die dir als Inspiration dienen. Du glaubst, dass dies andere in der ganzen Schule inspirieren kann. Ihr habt gute Arbeit geleistet, aber irgendwie hat niemand in der Klasse jemanden aufgenommen, der nicht weiß ist oder einer anderen Minderheit angehört.
13. Der Valentinstag steht vor der Tür und in deiner Schule ist es üblich, dass man Valentinsnachrichten an andere zu schicken. Deine Klassenkameradin Jane kommentiert: „Mal sehen mal sehen, wer die 'Glückliche' sein wird, die den Valentinsgruß von Somi bekommt. Ich hoffe, dass ich es nicht sein werde, ich stehe nicht auf schwarze Jungs.“
14. Eines Tages stellt Tino fest, dass sein Handy verschwunden ist. Er ist sich sicher, dass es in der Schule passiert sein muss, vielleicht sogar im Unterricht. Jemand nähert sich Somi und sagt ihm: „Wenn du das Handy zurückgibst, werden wir die Lehrer:innen nicht darüber informieren“.
15. Ahmed sagt, dass er es nicht war, aber niemand glaubt ihm. Mit der Zeit sprechen die Klassenkamerad:innen immer weniger mit ihm.
16. Ahmed stellt fest, dass er als einziger in der Klasse nicht zu einer Party eingeladen Er fühlt sich sehr schlecht wegen der ganzen Situation.
17. Als Ahmed eines Tages in die Schule kommt, findet er einen Zettel auf seinem Schreibtisch, auf dem steht auf dem steht: „Geh zurück nach Afrika“.

Nachbesprechung:



- 
- Wie fühlst du dich jetzt?
 - Was denkst du darüber, dass die Teilnehmenden sich unterschiedlich positioniert haben? Warum glaubst du, ist das passiert?
 - Welche Situationen waren am schwierigsten zu entscheiden und warum?
 - Kannst du (mindestens) 5 Mikroaggressionen aus der Geschichte benennen?
 - Welche der Mikroaggressionen waren am unangenehmsten für dich und warum?
 - Wie würdest du rassistische Mikroaggressionen definieren?
 - Was hat dazu beigetragen, dass Ahmed am Ende vollkommen ausgeschlossen war?
 - Beeinflussen unterschiedliche Mikroaggressionen Ahmed individuell oder in Kombination. Wie verändert das die Wirkung auf Ahmed?
 - Wann ist der richtige Moment, um auf eine Mikroaggression zu reagieren? Und wie können wir reagieren?
 - Hast du so etwas ähnliches schonmal in echt erlebt? Was war die Situation? Hast du darauf reagiert und wenn ja, wie?
 - Warum ist es manchmal schwierig, auf rassistische Handlungen und Aussagen von Leuten, die einem nahe stehen zu reagieren? Was sind gute Strategien, um darauf zu reagieren?

Tipps für Trainer:innen: Diese Aktivität ermutigt die Teilnehmenden, verschiedene Perspektiven zu sehen und zu verstehen. Achte auf die Gruppe und sei darauf vorbereitet, sensible Diskussionen zu moderieren, damit sich jede:r gehört und einbezogen fühlen.

6. Abschluss und Auswertung

10min Zum Abschluss der Sitzung setzen sich die Teilnehmenden in einen Kreis und die Trainer:innen beginnen mit einer Zusammenfassung der im Workshop durchgeführten Aktivitäten. Danach werden alle Teilnehmenden aufgefordert, eine wichtige Erkenntnis aus dieser Sitzung und einen Reflexionspunkt für die Zukunft mitzuteilen.

Materialien

- Constellations Handbuch: <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/constellations>
- Drucke die Bilder von S. 78 bis S. 82 aus (10 Bilder pro Gruppe)
- Flipcharts
- Marker
- Stifte





- Post Its in mindestens zwei verschiedenen Farben

Tipps für Trainer:innen

Fördere die Schaffung eines safer spaces, indem du Grundregeln für einen respektvollen Dialog aufstellen und dabei Einfühlungsvermögen und Zuhören betonen.

Sei bereit, mögliche Diskussionen zwischen den Teilnehmenden zu führen und - falls nötig - zu beenden.





Das ABC über junge von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen

Version A und B

Zweck

Sensibilisierung für die Herausforderungen und Hindernisse, denen junge Menschen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, täglich ausgesetzt sind

Ziele

- Empathie mit jungen Menschen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind
- Reflektieren, wie man die Hindernisse beim Zugang zur Grundversorgung überwinden kann
- Auseinandersetzung mit aktuellen Daten zur Situation armutsbetroffener junger Menschen in der EU

Dauer

2 Stunden und 30 Minuten

Raumanforderungen

- Ein mittelgroßer/großer Raum
- Ein Stuhl für jede:n Teilnehmende:n
- Drei Arbeitstische/-bereiche

Zielgruppe

Jugendarbeiter:innen, Vertretende von Organisationen, aktive Freiwillige

Ablauf

1. Finger nach unten

60min Die Teilnehmenden sitzen in einem Kreis und die Trainer:innen bitten sie, während der gesamten Aktivität nicht zu sprechen. Alle Teilnehmenden erhalten eine Karte, auf der eine allgemeine Beschreibung eines potenziellen Zielgruppenmitglieds





ihrer Aktivitäten geschrieben steht. Die Charaktere sollten während der Aktivität für sich behalten werden und erst zum Schluss nach Aufforderung enthüllt.

Die Trainer:innen bitten sie dann, die Augen zu schließen und sich mit Hilfe einer geführten Reflexion einen durchschnittlichen Tag im Leben ihres Charakters vorzustellen:

„Es ist Morgen, dein Wecker klingelt. Du öffnest deine Augen und beginnst deinen Tag. Was siehst du um dich herum? Wie sieht dein Schlafzimmer aus, schläfst du allein oder teilst du den Raum? Du gehst zum Badezimmer, wie sind die Möbel um dich herum? Im Badezimmer gehst du zum Waschbecken, um dir das Gesicht zu waschen. Du öffnest den Wasserhahn und nimmst mit deinen Händen etwas Wasser, um dein Gesicht zu waschen. Wie sind deine Hände, welche Farbe hat deine Haut? Du schaust in den Spiegel, was siehst du? Welche Farbe haben deine Haare? Deine Augen und wie ist dein Gesichtsausdruck? Du gehst zum Frühstück, was hast du auf dem Teller? Hast du überhaupt gefrühstückt? Wie sind Küche und Wohnzimmer? Du schaust aus dem Fenster, was siehst du dort? Wie ist die Gegend, in der du lebst? Du machst dich fertig zum Ausgehen, was hast du in deinem Kleiderschrank? Was tust du, wenn du draußen bist? Arbeitest du, gehst du zur Schule, machst du Erledigungen? Am Ende des Tages kommst du nach Hause, wie fühlst du dich? Bist du müde, glücklich oder hast du Angst, nach Hause zu kommen? Du legst dich ins Bett und schläfst wieder ein. Was träumst du? Was wünschst du dir für den nächsten Tag? Und noch einmal, klingelt der Wecker, und ihr öffnet alle eure Augen.“

Sobald alle Teilnehmenden ihre Augen geöffnet haben, erklären die Trainer:innen den nächsten Schritt:

Die Teilnehmenden legen ihre Hände weit geöffnet auf den Rücken. Die Trainer:innen lesen eine Reihe von 10 Aussagen zu ihren Charakteren vor. Wenn die Figur die angegebene Handlung nicht Aktion nicht ausführen kann, senken sie einen Finger nach unten, kann sie es, bleibt die Finger ausgestreckt. Bei der letzten Aussage werden die Teilnehmende gebeten, ihre Hände zu zeigen und laut zu sagen und ihren Charakter mit den anderen zu teilen.

➔ siehe Handout 1 für Figuren und Aussagen

Nach einem Moment des Abschüttelns der Rolle werden die Teilnehmenden gebeten, sich für die Nachbesprechung in einen Kreis zu setzen.

Nachbesprechung und Reflexionsfragen:





- Wie habt ihr euch gefühlt?
- Was ist passiert?
- Wer war deine Figur und wie hast du dir ihr Leben vorgestellt?
- Glaubt ihr, dass es für diese Figur einfach wäre, an einer Aktivität eurer Organisation teilzunehmen?
- Glaubt ihr, dass eure persönliche Vorstellung von diesen potenziellen Mitgliedern der Zielgruppe der Realität, in der diese leben, entspricht?

2. EU-Situation:

30min Nach der ersten Aktivität geben Trainer:innen einige Daten zur Situation rund um das Thema Armut in der EU und dem lokalen Kontext, in dem die Aktivität stattfindet. Wir schlagen vor, diese Daten aus offiziellen Berichten und Artikeln zu entnehmen.

Ein Beispiel für einen Artikel oder einen Bericht, wäre etwa:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

Je nach Teilnehmenden können Trainer:innen eine Präsentation gestalten oder eine andere passende Methode wählen, um die Zielgruppe anzusprechen.

Um die folgende Aktivität einzuführen, sollte ein besonderer Fokus auf folgende intersektionelle Aspekte, welche Ausgrenzung beeinflussen, wie Geschlecht und sexuelle Identität, Staatsbürger:innenschaft und Rassifizierung, Alter und Behinderung/Beeinträchtigung. Dies können interessante Punkte sein, um sie in die Datenpräsentation einzubeziehen.

3. Identitäten im Vergleich

60min In dieser Aktivität soll darüber reflektiert werden, wie sich die zuvor präsentierten Daten in einer intersektionalen Sichtweise auf bestimmte Gruppen von Jugendlichen auswirken und wie diesen Herausforderungen in einem lokalen Kontext begegnet werden kann.

Der Raum ist nun in drei Arbeitstische oder Arbeitsbereiche unterteilt, die jeweils einen spezifischen Aspekt der sozialen Identität einer armutsbetroffenen Person (AROPE) repräsentieren

- Geschlecht und sexuelle Orientierung
- Staatsbürgerschaft und Ethnizität,
- Behinderung/Nicht-Behinderung und Alter.





In jedem Bereich gibt es eine Tabelle mit 4 Zeilen, in denen drei spezifische Fragen in drei Runden beantwortet werden sollen, sowie eine zusätzliche Zeile für eine allgemeine Zusammenfassung in einer vierten Runde (Siehe Handout 2).

Die Teilnehmenden werden in 3 Gruppen mit jeweils einem Arbeitsbereich zugeteilt, wo sie die Aktivität beginnen und beenden werden.

Dies sind die Fragen, die in jeder Runde vorgelesen werden:

- Wie wirkt sich dieser Aspekt der sozialen Identität (sowohl positiv als auch negativ) auf den Zugang zum Gesundheitssystem aus?
- Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zur Bildung aus?
- Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zu einem fairen Einkommen aus?

Sobald die Teilnehmenden an ihrem Arbeitsbereich Platz genommen haben, lesen die Trainer:innen die erste Frage vor. Die Teilnehmenden haben 10 Minuten Zeit zum Nachdenken und um zentrale Punkte aufzuschreiben. Sobald die Zeit um ist, sollten sie im Uhrzeigersinn zu einem anderen Tisch und beantworten dort die zweite Frage, die von den Trainer:innen vorgelesen wird. Nach 10 Minuten wird wieder gewechselt. In der letzten Runde kehren die Gruppen an ihren ursprünglichen Tisch zurück, lesen die Antworten der anderen Gruppen und erstellen in 10 Minuten eine Zusammenfassung darüber, wie diese Aspekte der sozialen Identität den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und Bedürfnissen beeinflussen. Wenn die Zeit um ist, hat jede Gruppe maximal 3 Minuten Zeit, um die wichtigsten Ergebnisse der Diskussion im Plenum vorzutragen; zusätzlich können am Ende offene Fragen besprochen werden.

Nachbesprechung:

Am Ende der Präsentationen reflektieren die Teilnehmenden über die Ergebnisse dieser Aktivität und über good practice (“Vorzeigebispiele”) Beispiele, die sie umsetzen könnten, um den Zugang für bestimmten Zielgruppen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind, zu erleichtern. Bitte passe die Fragen der Nachbesprechung an die Zielgruppe an, mit der du arbeitest. Betone mehr die Aktivität oder die praktischen Lösungen, je nach den Bedürfnissen der Organisation.

Einige Beispiele für Fragen könnten sein:

- War es leicht/schwierig, sich in bestimmte soziale Identitäten einzufühlen, um Aspekte ihres Alltags zu reflektieren?
- Glaubet ihr, dass verschiedene soziale Identitäten gleich sind in Bezug auf Sichtbarkeit, Wahlmöglichkeiten und sozialen Wert?





- Welche Aspekte der sozialen Identität werden als sichtbarer/unsichtbarer wahrgenommen? Welche sind dauerhaft/veränderbar? Welche werden gesellschaftlich mehr geschätzt/marginalisiert?
- Was tut mein Verein, um die Ausgrenzung von jungen armutsbetroffenen Personen zu verhindern, und was können wir verbessern?

Hinweis: Die Trainer:innen können die wichtigsten Ergebnisse dieser Nachbesprechung festhalten, um die vorgeschlagenen good practices weiterzuentwickeln und sie in den Aktionsplan für Inklusion einzubringen.

Anlagen

Handout 1: Finger runter, Charakterliste und Aussagen

ANNA (17J). Alleinerziehende Mutter aus einem Wiener Vorort	AMADOU (21J): Mauritanischer Junge aus einem Dorf in Murcia	JELENA (65J.): Bosnische Frau, wohnhaft in Ljubljana	NICO (45J.) Banker aus Rom
BEA (30J.) Jugendarbeiterin aus einer Kleinstadt in der Toskana	HASSAN (16J.) Junger Geflüchteter, der einen Asylantrag in Slowenien gestellt hat	CARMEN (27J.) Lesbische Frau aus einem Madrider Vorort	PETER (56J.) Rollstuhlfahrer aus Salzburg
BRITTA (80J.), Witwe ohne Verwandte aus Tirol	TECLA (15 J.) trans* Mädchen aus Barcelona	JAVOR (30J.), Bauer aus Slowenien	ENASE (22J.) Mädchen ägyptischer Herkunft aus dem Süden Roms.

DU LIEBST DEN ORT, AN DEM DU LEBST
DU KANNST JEDERZEIT DRAUSSEN ESSEN
DU FÜHLST DICH SICHER NACHTS ALLEINE NACH HAUSE ZU GEHEN
DU HAST DIE GLEICHEN BILDUNGS- UND ARBEITSCHANCEN WIE ANDERE
DU FÜHLST DICH VON DER POLIZEI BESCHÜTZT





DU HATTEST NOCH NIE SCHWIERIGKEITEN DIE MIETE ZU BEZAHLEN
DU KANNST ALLE ANGEBOTE DIE DU BRAUCHST VON DEINEM HAUS LEICHT ERREICHEN
DU KANNST ZWEIMAL IM JAHR AUF URLAUB FAHREN
DU KANNST AKTIV TEILNEHMEN AM SOZIALEN UND POLITISCHEN LEBEN WO DU WOHNST
DU SIEHST OPTIMISTISCH IN DIE ZUKUNFT

Handout 2: Identitäten im Vergleich

GENDER UND SEXUELLE ORIENTIERUNG	STAATSBÜRGER:INNENSCHAFT UND „ETHNIZITÄT“	BEHINDERUNG/NICHT-BEHINDERUNG UND ALTER
Wie wirkt sich das auf Zugang zum Gesundheitssystem aus?	Wie wirkt sich das auf Zugang zum Gesundheitssystem aus?	Wie wirkt sich das auf Zugang zum Gesundheitssystem aus?
Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zur Bildung aus?	Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zur Bildung aus?	Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zur Bildung aus?
Wie wirkt das auf den Zugang zu einem fairen Einkommen aus?	Wie wirkt das auf den Zugang zu einem fairen Einkommen aus?	Wie wirkt das auf den Zugang zu einem fairen Einkommen aus?





Das ABC über junge FLINTA* und das Patriarchat

Version A

Zweck

Teilnehmende werden darin bestärkt, Personen in ihrer Arbeit zu inkludieren, die weiblich, lesbisch, inter, nonbinär, trans* und/oder agender sind.

Ziele

- Die Teilnehmenden erwerben Wissen über FLINTA*-Identitäten.
- Die Teilnehmenden erforschen die Struktur und Dynamik des Patriarchats und erkennen, wie es in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten wirkt und FLINTA*-Communities¹ unterschiedlich betrifft.
- Die Teilnehmenden identifizieren die Überschneidungen zwischen FLINTA*-Identitäten und Patriarchat, mit einem Fokus darauf, wie diese Überschneidungen spezielle Herausforderungen und Formen der Unterdrückung schaffen.
- Die Teilnehmenden gewinnen mehr Selbstvertrauen, um Themen anzusprechen, die FLINTA* - Personen in ihrem Arbeitsfeld betreffen.

Dauer

3 Stunden

Raumanforderungen

- Stuhlkreis
- Tische für die Gruppen
- Musikboxen
- Platz zum Auslegen von zwei Flipcharts

Zielgruppe

Verschiedene Mitglieder der Organisation (Mitarbeiter:innen, Freiwillige, Personen, die direkt mit jungen Menschen arbeiten)

Ablauf





1. Einführung

10min Vorstellung der Trainer:innen und der Agenda

10min Kennenlernen der Gruppe. Die Teilnehmenden teilen ihre Namen und Pronomen mit. Die Trainer:innen erklären, was Pronomen sind und warum wir nach ihnen fragen.

2. Aufwärmspiel über FLINTA*

20min Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in Gruppen von maximal 3 Personen aufzuteilen. Sie erhalten ein Paket mit Wörtern und Definitionen. Ihre Aufgabe ist es, innerhalb von 3 Minuten das jeweilige Wort mit der passenden Definition zu verbinden. Es ist kein Wettbewerb und wenn die Trainer:innen sehen, dass sie mehr Zeit brauchen, kann er:sie die Zeit verlängern. Es geht nur darum, spielerisch zu lernen.

Begriffe und Definitionen

- Cis Frau – Eine Person, die sich als weiblich identifiziert und der bei Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen wurde
- Lesbe – Eine Frau (cis oder trans), die sich zu anderen Frauen hingezogen fühlt
- Intersexuell – Eine Person, die mit biologischen Merkmalen geboren wurden, die nicht in die typische Definition von Mann / Frau passen.
- Nonbinär: Eine Person, die sich weder als männlich noch weiblich identifiziert, sondern sich oft als außerhalb der traditionellen Gendernormen versteht.
- Trans* - Eine Person, deren Gender² anders ist, als die ihr bei Geburt zugewiesene Geschlecht. Das inkludiert trans* Männer, Frauen und nonbinäre Personen
- Agender – Eine Person, die sich nicht mit irgendeinem Gender identifiziert oder sich als genderlos definiert.

Sobald die Paarbildung abgeschlossen ist, bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden, in den Kreis zurückzukommen und die korrekte Lösung des Spiels zu verraten und mögliche Fragen aus der Gruppe zu beantworten. Hier können sie auch die Bedeutung des Akronyms FLINTA* erklären und warum es für unseren Workshop wichtig ist. Viele Menschen in der Gesellschaft werden aufgrund ihres Aussehens als Frauen „gelesen“ und als solche behandelt und wahrgenommen. Deshalb - obwohl die Gesellschaft viel komplexer ist - werden wir im weiteren Verlauf des Workshops einen Schritt zurücktreten und mehr über die binäre Gendernormen und die traditionellen Rollenbilder „Mann“ und „Frau“ sprechen.

3. Mein Gender und ich





60min Nun werden die Teilnehmenden gebeten, sich einen ruhigen Platz im Raum zu suchen, denn sie sollen individuell über ihre eigenen Erfahrungen mit Genderrollen nachdenken. Ihnen werden Leitfragen gegeben, die die Reflexion anregen sollen. Die Trainer:innen betonen, dass die Leitfragen optional sind und dass alle in ihrem Tempo reflektieren können. Wenn sie das Thema emotional zu belastend finden, können sie auch genereller auf die Fragen antworten, etwa in Bezug auf Freund:innen oder was sie denken, was Kindern gesagt wird. Sie haben dafür etwa 10 Minuten Zeit.

Reflexionsfragen:

- Was waren die ersten Dinge, die du darüber gelernt hast, was Jungs/Buben oder Mädchen tun sollen? Wer hat dir diese Vorstellungen beigebracht?
- Wurden Jungen und Mädchen in deiner Familie unterschiedlich behandelt? Wurden bestimmte Dinge von dir aufgrund deines Genders erwartet?
- Gab es Spielzeug, Spiele, Kleidung oder Aktivitäten, die nur für Jungen oder nur für Mädchen waren?
- Haben Lehrer:innen oder Freund:innen in der Schule Jungen und Mädchen unterschiedlich behandelt? Wenn ja, wie?
- Hast du in Fernsehsendungen, Filmen oder Büchern Figuren gesehen, die die traditionelle Genderrollen befolgten oder durchbrachen?
- Konntest du als Kind Erwartungen an die Art und Weise beobachten, wie Frauen und Männer ihre Karriere, ihren Lebensstil und ihre Familie wählen sollten?

Danach werden die Teilnehmenden gebeten, sich mit anderen in Zweier- oder Dreiergruppen zusammenzuschließen. In der Gruppe können sie ihre persönlichen Erkenntnisse mit den anderen teilen. Währenddessen hängen die Trainer:innen zwei Flipcharts mit einer erkennbaren „Mann“- und „Frau“-Form auf. Die Gruppen werden gebeten, die „Regeln“, die sie gefunden haben, auf Post-It's zu schreiben und sie auf die Flipcharts zu kleben, je nachdem, welchem Gender sie zugeordnet sind. Alle Teilnehmenden sollte maximal einen oder zwei Zettel kleben. Sie haben 15 Minuten für diesen Teil.

Sobald dieser Teil abgeschlossen ist, spielen die Trainer:innen eine Meditationsmusik und die Gruppe wird eingeladen, alle Botschaften in Stille zu lesen und auf die Reaktion ihres Körpers/Geistes beim Lesen der Botschaften zu achten. Nach fünf Minuten bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden Botschaften, die sie stattdessen gerne gehört hätten und die nicht auf der Flipchart stehen, auf andersfarbige Post-It's zu schreiben und sich zurück in den Kreis zu setzen, ohne sie hinzukleben.





Für den letzten Teil dieser Aktivität leiten die Trainer:innen eine Nachbesprechung im Plenum und fragen die Teilnehmenden, wie sie sich beim Lesen der „Regeln“ gefühlt haben und welche ihnen ein schlechtes Gefühl gegeben haben und warum, oder welche ihnen nicht schwierig erschienen zu befolgen und warum. Die Teilnehmenden werden auch gebeten, sich gegenseitig aufmerksam zuzuhören, da alle eine andere Perspektive und Erfahrung mit Gendernormen haben. Die Sichtweise der anderen kann uns bereichern. Die Nachbesprechung wird abgeschlossen, indem die Teilnehmenden gebeten werden, die Botschaften, die sie gerne gehört hätten, laut vorzulesen und auf das Flipchart zu kleben

4. Pause 5min

5. Die Wurzeln der Ungleichheit

60min Die Teilnehmenden werden gebeten, sich an einen Ort zu begeben, an dem die Trainer:innen einige gedruckte Bilder (Beispiele finden Sie in Anhang 1 - Benötigte Materialien), die Ungleichheiten in der Gesellschaft zeigen. Sie sollen ein oder zwei auswählen, die sie besonders bewegt haben und kehren dann in den Kreis zurück. Sobald sie zurück sind, bitten die Trainer:innen sie, zu erzählen, warum sie sich von den ausgewählten Bildern bewegt fühlten und sie dem Rest der Gruppe zu zeigen.

Danach tauchen wir in Konzepte wie Patriarchat, Genderrollen und Gleichberechtigung ein.

Die Trainer:innen teilen auch einige persönliche Einsichten mit, die sie aus ihren Erfahrungen gewonnen haben. Der Fokus liegt darauf, was man tun kann, um mit Menschen zu arbeiten, die von patriarchaler Unterdrückung besonders betroffen sein können.

Abschließend werden die Teilnehmenden gebeten, sich 5-10 Minuten Zeit zu nehmen, um über einen Schritt nachzudenken, den sie in ihrem Arbeitsalltag unternehmen könnten, um die Auswirkungen des Patriarchats in ihrem Arbeitsumfeld zu verringern. Diesen konkreten Schritt sollen sie dann aufzuschreiben und mit der Gruppe teilen.

Wenn sie wollen, können sie den Zettel an einem sichtbaren Ort in ihrem Arbeitsbereich aufbewahren, um sich immer wieder daran zu erinnern.

6. Abschluss und Auswertung

10min Die Trainer:innen geben den Teilnehmenden eine schriftliche oder digitale Auswertung mit einigen zentralen Fragen zur Reflexion. Dann können sie die erstellte Liste der Materialien zur vertiefenden Lektüre aushändigen. Dabei können die





Trainer:innen die weiterführende Literatur verwenden oder eigene Materialien, die sie für die Gruppe als besonders relevant erachten.

Fragen zur Reflexion

- Wie fandest du den Workshop?
- Kannst du ein oder zwei Dinge nennen, die du gelernt hast?
- Wie wirst du das Gelernte in die Praxis umsetzen?
- Hast du Feedback für die Trainer:innen?

Materialien

- Ausgedrucktes FLINTA*-Identitäten Spiel
- Zwei Flipcharts mit männlich/weiblich Silhouetten
- Bilder für Galerie: <https://padlet.com/CazallaIntercultural/gender-stereotypes-and-patriarchy-through-images-krk9kxryzhrjznxw>
- Flipcharts
- Stifte
- Post-It's in mindestens zwei verschiedenen Farben

Tipps für Trainer:innen

- Einige Teilnehmende können Konzepten, die mit Patriarchat oder FLINTA*-Identitäten zu tun haben, kritisch gegenüber eingestellt sein. Sei geduldig und nutze dies als eine Gelegenheit zur Bildung und nicht zur Konfrontation.
- Fördere die Schaffung eines safer spaces, indem Sie Grundregeln für einen respektvollen Dialog aufstellen und dabei Empathie und Zuhören betonen.
- Sei bereit, mögliche Diskussionen zwischen den Teilnehmenden zu begleiten und - falls nötig - zu beenden.
- Wenn du siehst, dass die Gruppe bereit ist, dir zu folgen, führe mehrere Ebenen der Unterdrückung ein: Zeige, wie das Patriarchat FLINTA*-Personen auf unterschiedliche Weise beeinflusst abhängig von ihrer Hautfarbe, Klasse, Behinderung oder sexuellen Orientierung.

Weiterführende Literatur

Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/terms-and-definition> ?language_content_entity=en

Gender Matters Website - <https://www.coe.int/en/web/gender-matters>





“Oblío in Action” Training Design on Mainstreaming Gender Equality -

<https://centruldevoluntariat.ro/wp-content/uploads/2024/03/Oblío-in-Action-Training-Design-eng.pdf>

“The journey” - Involving young people in education and action for gender equality and against gender-based violence

- https://www.dropbox.com/scl/fi/m7qx9mj6m61s2r5dwt4rw/Manual_JourneyENGLISH_Imprenta.pdf?rlkey=lwio62nz5s4d3v02z56eq59d9&e=1&dl=0

Version B

Erklärung: Der Ablauf der Version B ist bis auf folgende Einheiten identisch:

5. Die Wurzeln der Ungleichheit

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich an einen Ort zu begeben, an dem die Trainer:innen einige gedruckte Bilder (Beispiele unter Materialien), die Ungleichheiten in der Gesellschaft zeigen. Sie sollen ein oder zwei auswählen, die sie besonders bewegt haben und kehren dann in den Kreis zurück. Sobald sie zurück sind, bitten die Trainer:innen sie, zu erzählen, warum sie sich von den ausgewählten Bildern bewegt fühlten und sie dem Rest der Gruppe zu zeigen.

Taucht dann in Konzepte wie Patriarchat, Genderrollen und Gleichberechtigung ein.

Der Raum wird für 40min an Selbstvertreter:innen / Expert:innen in eigener Sache übergeben, ihre Erfahrungen zu teilen.

- Sie teilen ihre Identität in Bezug auf die vorgestellten Kategorien
- Sie teilen Erfahrungen mit den diskutierten Themen und geben Anregungen, wie man besser auf FLINTA*-Personen achten kann
- Sie beantworten mögliche Fragen aus ihrem Erfahrungsschatz

Zuletzt werden die Teilnehmenden gebeten, 5 Minuten über einen Schritt nachzudenken, den sie in ihrem Arbeitsalltag unternehmen könnten, um die Auswirkungen des Patriarchats in ihrem Arbeitsumfeld zu verringern, aufzuschreiben und mit der Gruppe zu teilen. Wenn sie wollen, können sie es als Zettel an ihrem Arbeitsplatz aufhängen.

Tipps für Trainer:innen





- Wählt die Expert:innen sorgfältig aus und stellt sicher, dass sie bereit sind, ihre Erfahrungen mit den Zuhörer:innen zu teilen, aber seid auch bereit, sie dabei zu unterstützen, falls nötig.





Module zur Organisationsentwicklung





Modul „Die Bedürfnisse junger marginalisierter Menschen zentrieren“

Zweck

Annäherung der Organisation an das Konzept eines bedürfnisorientierten Ansatzes.

Ziele

- Die Teilnehmenden entwickeln ein Verständnis für das Konzept eines bedürfnisorientierten Ansatzes in der Arbeit mit jungen marginalisierten Menschen.
- Die Teilnehmenden lernen die Vorteile dieses Ansatzes kennen.
- Die Teilnehmenden erkennen, wie wichtig es ist, auf die (realen) Bedürfnisse von jungen marginalisierten Menschen datengestützt zu reagieren.
- Die Teilnehmende verstehen, wie dieser Ansatz in ihrer Arbeit eingesetzt werden kann.

Dauer

4 Stunden

Raumanforderungen

- Ein Raum mit Stühlen
- Möglichkeit, eine Präsentation zu zeigen und/oder Flipcharts aufzuhängen.
- Der Raum sollte es den Teilnehmenden ermöglichen, in kleinen Gruppen zu arbeiten.
- Für die Aktivität Nummer 4 werden möglicherweise Gruppenstationen bei größerer Teilnehmendenzahl benötigt.

Zielgruppe

Mitglieder der Organisation aus allen Ebenen.

Ablauf

1. Einführung

30min





- Vorstellung der Trainer:innen
- Kurze Zusammenfassung des bisherigen Prozesses, wo die Organisation im Zertifizierungsprozess steht und was noch folgen wird
- Die Trainer:innen stellen den Ablauf des Tages vor (Hauptthemen, Dauer, Ankündigung von Pausen).
- Die Teilnehmenden werden gebeten, ihren Namen und ihren Arbeitsbereich bzw. ihre Position anzugeben und ein Wort oder einen Satz zu nennen, der ihnen in den Sinn kommt, wenn sie an junge Menschen denken.
- Die Trainer:innen weisen darauf hin, dass wir uns in diesem Prozess auf junge marginalisierte Menschen konzentrieren (und erinnern sie an die 6 Gruppen aus dem Inclusive Organisations Projekt)). Ein Beispiel für die Präsentation finden Sie in Anhang 1 im Abschnitt Materialien.

2. Bedürfnisse der jungen Menschen, die wir inkludieren wollen

10min Einteilen der Teilnehmenden in Paare oder kleine Gruppen ein (je nach Anzahl) und sie bitten, über folgende Frage nachzudenken:

- „Was sind die Hauptbedürfnisse der jungen Menschen, mit denen du/ihr arbeite(s)t / die du/ihr in deine/eure Arbeit einbinden willst/wollt?“

Die Teilnehmenden haben 10 Minuten Zeit, um darüber zu diskutieren und es aufzuschreiben.

Dann werden sie gebeten, ihre Ergebnisse im Plenum zu präsentieren.

10min Die Teilnehmenden werden gebeten, zurück in ihre Gruppen/Paare zu gehen und zu überlegen:

- „Was sind die Hauptbedürfnisse junger Menschen aus marginalisierten Gruppe X?“

Jede Gruppe bekommt eine andere marginalisierte Gruppe zugeteilt (wenn zu viele, kann eine marginalisierte Gruppe auch mehrfach zugeteilt werden.)

Die Teilnehmenden haben 10 Minuten Zeit, um zu diskutieren und aufzuschreiben.

10min Nachdem die Diskussion beendet ist, werden alle gebeten, ihre Ergebnisse im Plenum zu präsentieren. Die Trainer:innen weisen auf die Notwendigkeit eines intersektionellen Ansatzes hin.

10min Die Teilnehmenden werden gebeten, an einem kurzen Quiz über die Bedürfnisse von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen teilzunehmen. Ein Beispiel für ein





Quiz, das auf den europäischen Kontext eingeht, finden Sie in Anhang 2 (Materialien). Wir laden die Trainer:innen dazu ein, relevante Daten aus ihrem nationalen/lokalen Kontext zu verwenden + sicher zu stellen, dass sie ihre Datenquelle transparent machen (zum Beispiel: nationale Forschung über die Bedürfnisse junger Menschen)

10min In der Diskussionsrunde fragen die Trainer:innen die Gruppe im Plenum:

- Wie kann unsere Wahrnehmung der Bedürfnisse junger Menschen, insbesondere derjenigen aus marginalisierten Gruppen, unsere Arbeit beeinflussen?

Anschließend weisen die Trainer:innen darauf hin, wie wichtig es ist, die tatsächlichen Bedürfnisse von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen im Blick zu haben und (wissenschaftlichen) Daten dafür zu nutzen- denn wenn wir keine echten Daten haben, verlassen wir uns auf unsere eigene Wahrnehmung, oder, noch schlimmer, auf unsere eigenen Stereotypen und Vorurteile (die sowohl auf Altersdiskriminierung gegenüber jungen Menschen als auch gegenüber Menschen aus verschiedenen marginalisierten Gruppen beruhen können).

3. Pause (10min)

4. Einführung in das Prinzip und seine Vorteile

10min Die Teilnehmenden werden gebeten, allein den Abschnitt über das Zentrieren der Bedürfnisse junger Menschen im Handbuch „Inclusive Organisations“ Seite 21 zu lesen.

5min Die Trainer:innen überprüfen, ob es Fragen oder Kommentare gibt - um sicherzustellen, dass es ein gemeinsames Verständnis des Konzepts gibt.

10min Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in Paaren auszutauschen: Wie kann dieser Ansatz den jungen Menschen, mit denen sie arbeiten oder sich engagieren möchten, zugutekommen?

Danach bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden, sich ein weiteres Paar zu suchen und sich ihnen anzuschließen, so dass Gruppen von 4 Personen haben. Sie werden gebeten, darüber nachzudenken:

- Wie kann dieser Ansatz für eure Arbeit von Nutzen sein?

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, sich in ihren Gruppen auszutauschen.

20min Zurück im Plenum wird folgende Frage diskutiert: Wie kann unsere Organisation als Ganzes von diesem Ansatz profitieren?





Die Trainer:innen notieren Ergebnisse auf dem Flipchart.

5. Pause (10min)

6. Wie setzen wir dieses Prinzip in unserer Organisation um?

60min Die Trainer:innen zeigen nochmal die Vorteile auf, welche die Teilnehmenden in diesem Ansatz erkennen und teilen sie dann in 2 gleich große Gruppen ein. Die Gruppen werden gebeten, über den derzeitigen status quo nachzudenken, was fehlt und wie sie die Situation verbessern können.

Sie erhalten 15 Minuten Zeit, um über den aktuellen status quo mithilfe folgender Leitfragen zu reflektieren:

- Wie erfassen wir die Bedürfnisse der marginalisierten jungen Menschen, mit der unsere Organisation arbeitet?
- Wo erheben wir Daten, wann erheben wir sie, warum erheben wir sie, warum sammeln wir sie und welche Daten sammeln wir?
- Wie wirkt sich dies auf die Entscheidungen und die Planung in meiner Organisation aus // Wie stellen wir sicher, dass wir die Bedürfnisse junger Menschen in unsere Arbeit integrieren?

Dann bitten die Trainer:innen die Gruppen, die wichtigsten Punkte kurz vorzustellen. Die Trainer:innen schreiben sie auf ein Flipchart.

Für die nächsten Schritte erhalten die Teilnehmenden in denselben Gruppen 15 Minuten Zeit, um mitzuteilen, was ihnen fehlt:

- Wo richten wir unsere Arbeit nicht auf die Bedürfnisse der marginalisierten junger Menschen aus?
- Wo könnten wir (noch) Daten erheben, wann könnten wir sie (noch) erheben, warum sollten wir sie (noch) erheben, welche Daten sollten wir (noch) erheben?
- Wie wirkt sich dies auf die Entscheidungen und die Planung in unserer Organisation aus // wie könnten wir sicherstellen, dass wir die Bedürfnisse junger Menschen in unsere Arbeit integrieren?

Dann bitten die Trainer:innen die Gruppen, die wichtigsten Punkte kurz vorzustellen und sie schreiben sie wie zuvor auf das Flipchart.

In der abschließenden Diskussion stellen die Trainer:innen folgende Fragen an die Gruppe:





- Wie könnt ihr, ausgehend von dem, was wir erarbeitet haben, diesen Ansatz in eurer zukünftigen Arbeit anwenden?
- Denkt über praktische Beispiele nach und überlegt, wo ihr anfangen würdet, sowie, wie ihr diese Gedanken weiterverfolgen werdet - die ganze Gruppe diskutiert darüber.

7. Auswertung und Abschluss

10min Die Trainer:innen weisen auf die wichtigsten Highlights des Workshops hin und geben den Teilnehmenden dann einen Feedbackbogen o.ä., in der sie die Teilnehmer fragen, was sie im Workshop gelernt haben (Beispiel in Mentimeter im Anhang 3).

Mögliche Fragen für die Auswertung:

- Was habe ich heute gelernt?
- Was habe ich heute vermisst?
- Worüber würde ich gerne mehr wissen?

Die Ausbilder schließen den Workshop ab.

Materialien

- Namensschilder, für Pronomen der Personen, Positionen/Abteilungen
- Flipcharts
- Stifte
- Marker
- Klebeband
- Beamer (falls Sie sich entscheiden, eine Präsentation zur Unterstützung Ihrer Beiträge vorzubereiten)
- [Anhang 1](#) - Beispiel einer Präsentation für die Aktivität „Einführung“
- [Anhang 2](#) - Beispiel für ein Quiz für die Aktivität „Bedürfnisse junger Menschen aus marginalisierten Gruppen“
- Handbuch der inklusiven Organisation - Seite 21 (Sie können es auf der Website finden)
- [Anhang 3](#) - Beispiel für die Auswertung in Mentimeter

Tipps für Trainer:innen

Möglichkeiten zur Vertiefung des Workshops (vergiss nicht zusätzliche Zeit für diese Aktivitäten einzuplanen):





1. Präsentation von Beispielen guter Praxis - eine Organisation, die die Bedürfnisse junger Menschen aus marginalisierten Gruppen in ihre Strategien, Programme usw. integriert.

Wenn du ein besonders gutes Beispiel für eine Organisation oder ein Programm kennst, das über ein gutes System der (regelmäßigen) Datenerhebung verfügt, lade eine:n Vertreter:in dieser Organisation ein, der sich mit dem Prozess auskennt, um zu erläutern, wie sie es tun, warum sie es tun, welche Daten sie sammeln, wie sie es in ihre Programmplanung integrieren, welchen Nutzen sie daraus ziehen usw.

Stell dabei sicher, dass klar kommuniziert wird, was der Fokus einer Präsentation sein sollte und warum sie speziell diese Person anfragen.

2. Zusammenarbeit mit Erfahrungsexpert:innen (junge Menschen aus einer bestimmten marginalisierten Gruppe oder mit intersektionalen Identitäten)

Ziehe in Erwägung, Erfahrungsexpert:innen einzuladen, die über ihre spezifischen Bedürfnisse oder Herausforderungen berichtet. Wenn du dich dafür entscheidest, achte darauf, dass die eingeladene Person sich gut ausdrücken kann und wirklich zusätzliche Einsichten vermitteln kann. Stell sicher, dass die Person, die Dringlichkeit vermitteln kann, die Stimmen junger marginalisierter Menschen zu berücksichtigen und das Prinzip „Nichts über uns, ohne uns“ verdeutlicht.





Modul „Kultur der Inklusion“

ZWECK

Die Teilnehmenden verstehen, worum es bei einer Kultur der Inklusion geht und wie sie in ihrer Position innerhalb der Organisation zur Etablierung dieser Kultur beitragen können.

ZIELE

- Die Teilnehmenden verstehen, worum es bei Inklusion geht
- Die Teilnehmenden verstehen die Kernwerte und Elemente einer inklusiven Arbeitskultur
- Die Teilnehmenden verstehen, dass die Schaffung einer Kultur der Inklusion ein kontinuierlicher, nicht isolierter und wichtiger Prozess ist

DAUER

5 Stunden

RAUMANFORDERUNGEN

- Tische für Gruppenarbeit
- Flipcharts, freien Wand, um Flipcharts aufzuhängen
- Beamer

ZIELGRUPPE

Personen mit Entscheidungsbefugnis in der Organisation, die sich mit der Organisationsentwicklung befassen und lernen wollen, wie sie als Einzelpersonen und und Führungskräfte inklusiver sein können, sowie für Teams, Abteilungen, Kollektive usw., die sich engagieren und einen Prozess gestalten wollen, um als Einzelpersonen und als Team inklusiver zu werden.

ABLAUF

1. Einführung

5min Die Trainer:innen begrüßen die Teilnehmenden und bedanken sich für die

5min Überblick über den Workshop





5min Kontextualisierung des Workshops im Rahmen des gesamten

2. Gegenseitiges Kennenlernen, Teambuilding, Gemeinschaft

3. Vereinbarungen

5min Die Trainer:innen machen eine Runde über Namen, Pronomen und die Position **der Personen innerhalb der Organisation**

10min Dann bitten wir die Teilnehmenden sich in Paare aufzuteilen, und wir erstellen gemeinsam eine Gemeinschaftsvereinbarung, indem wir die folgenden Fragen diskutieren:

- „Was braucht ihr, um euch sicher zu fühlen und etwas beizutragen?“
- “Was braucht ihr, um euch motiviert zu sein, an diesem Workshop teilzunehmen?“

5min Die Teilnehmenden teilen ihre Bedürfnisse im Plenum mit, die Trainer:innen notieren sie auf einem Flipchart.

4. Was ist Inklusion

15min Trainer:innen geben einen Input zum Thema „Was ist Inklusion?“

Übergang von der Gemeinschaftsvereinbarung: Die Vereinbarung dient als Metapher: wir schaffen eine Vereinbarung darüber, wie wir miteinander umgehen wollen, was wir voneinander brauchen, wie wir mit Unterschieden umgehen usw. Im Grunde genommen ist die Kultur ähnlich einer Vereinbarung, und wir verwenden Geschichten, Rituale usw., um andere über Werte wissen zu lassen, sie einzubeziehen oder von diesen Vereinbarungen auszuschließen.

Definition von Inklusion (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 16)

Definition von Inklusiven Organisationen (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 16)

40min Brainstorming in Paaren: Welches sind die Grundwerte/Elemente von Inklusion eurer Erfahrung nach?

- **10min** Während des Brainstormings schreiben die Teilnehmenden ihre Ideen auf Moderationskarten auf und hängen sie an eine Tafel / Flipchart, in die Mitte. Die Gruppe schaut sie gemeinsam durch, und beantworten alle Fragen, die sich ergeben könnten.





- **10min** Die Trainer:innen haben zusätzliche Karten zu Fairness, Zugänglichkeit, Repräsentation, Aufgeschlossenheit und erklären sie (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 23-24)
- **20min** Reflektiert im Plenum gemeinsam, wie diese Grundwerte und Elemente sich auf die Einbeziehung marginalisierter Gruppen nicht nur als Mitarbeitende, sondern auch als Stakeholder, Teilnehmende usw. auswirken.

5. Pause (15min)

6. Die Grundwerte und bestandteile von Inklusion

10min Die Trainer:innen stellen das Fallbeispiel vor. Die Teilnehmenden haben Zeit es sich durchzulesen und klärende Fragen zu stellen.

20min Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden zu identifizieren, wo die Organisation bereits gut aufgestellt ist und was noch gestärkt werden könnte.

Anmerkung für die Trainer:innen:

Framing: Jede Organisation macht etwas gut, selbst wenn es nur etwas Kleines ist. Jede Organisation kann außerdem besser werden. Eine Kultur der Inklusion verlangt einen kontinuierlichen Prozess der Reflektion, Bestandsaufnahme, Navigation von Machtungleichgewichten und das Sichergehen, dass Inklusion durchgängig berücksichtigt wird. Wenn gewünscht, können die Trainer:innen ein Spiel daraus machen, das Identifizieren eines Aspekts mit etwas Süßem zu belohnen o.ä.

Das Fallbeispiel ist sehr umfangreich. Es kann je nach Organisation und Fokus angepasst werden (Ableismus, LGBTIAQ+ etc.).

Die Gruppe wird in Kleingruppen von 4 Personen geteilt.

20min Jede Gruppe bekommt einen Grundwert zugeteilt und entwickelt hier Vorschläge für Verbesserungen. Jede Gruppe schreibt ihre Vorschläge auf Flipcharts. Die Aktivität endet in einer Flipchart-Ausstellung.

5min Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden ihre Flipcharts im Raum aufzuhängen und daneben Stifte und Post-Its zu platzieren.

15min Die Gruppe geht durch den Raum, liest sich die Flipcharts durch und macht mithilfe der Post-Its Kommentare und Vorschläge auf den Flipcharts.

7. Pause (15min)

8. Wie können wir eine Kultur der Inklusion in unserer Arbeit fördern (45min)





20min Die Teilnehmenden werden gebeten, in Kleingruppen eine der folgenden Fragen zu beantworten (je nach ausgewählter Option A oder B)

Option A: Für Führungspersonal

- Was kann die Organisation unternehmen, um eine Kultur der Inklusion, basierend auf Grundwerten und Elementen, zu fördern?

Option B: Für Teams, Abteilungen, Kollektive etc.

- Was können Individuen unternehmen, um eine Kultur der Inklusion zu fördern, basierend auf dem, was wir heute besprochen haben?

àFraming: Wir beginnen jetzt den Weg die Inklusion in unserer Arbeitskultur zu stärken.

9. Wie können wir den Prozess zu mehr Inklusion am Laufen halten (30min)

Die Trainer:innen haben leere Schablonen mit ausgeschnittenen Bäumen, Wassertropfen, Pfosten dabei. Nacheinander stelle sie folgende Fragen. Die Teilnehmenden oder Trainer:innen notieren die Antworten auf der Flipchart.

Framing: Wir wissen bereits, dass Inklusion ein dynamischer, kontinuierlicher Prozess ist, der manchmal fragil sein kann. Es braucht Einsatz, um den Prozess in der Organisation nicht zu isolieren.

Fragen:

- Gibt es Meilensteine, die wir erreichen wollen oder Marker, die uns zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind? (Pfosten)
- Welche Werkzeuge, Ressourcen etc. haben wir, um als Gruppe zusammenzukommen, uns upzudaten und ein wenig Zeit im Schatten zu verbringen (Baum)
- Während wir auf dem Weg zu einer stärkeren Kultur der Inklusion sind, was sind unsere Tools, Ressourcen etc., um uns zu nähren? (Wassertropfen).

10. Reflektion und Evaluierung

15min Die Gruppe ist eingeladen, die Flipcharts mitzunehmen und im Büro aufzuhängen oder sie für einen Check-In bereit zu halten.

Die letzte Frage an die Gruppe ist: „Was nimmst du heute aus dem Workshop mit?“

Evaluierung über Mentimeter, Google, eine Flipchart etc.





„Wie zufrieden warst du mit ...Ort, Planung, Inhalt, Programmteilen; Gruppendynamik; Wissen, Unterstützung und Fähigkeiten der Trainer:innen; sind unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt worden? Gibt es Verbesserungsvorschläge?“

MATERIALIEN

- Beamer
- Flipcharts
- Stifte
- Marker
- Klebeband
- Post-Its
- Moderationskarten
- Karten für Aktivität Nr.3: Fairness, Zugänglichkeit, Repräsentation, Offenheit
- Handout für das Fallbeispiel in Aktivität Nr.5 (je nach Organisation aufbereitet)
- Doppelte Flipchart mit Weggabelung (?) darauf gemalt für Aktivität Nr.7
- Ausgeschnittene Bäume, Wassertropfen, Pfosten je nach Gruppengröße für Aktivität Nr.8
- Evaluierungsbogen

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Zusätzliches Material für Aktivität Nr. 3, Vertiefung über Kultur: [Link führt nur zur Hauptseite] <https://www.pearson.com/en-us.html>

Handbuch Inspired by Inclusion, insbesondere S.70
<https://grenzenlos.or.at/aktuelles/inspired-by-inclusion/>

Handbuch Unpacking Inclusion S.3-11 https://www.usip.org/sites/default/files/2020-03/pw_159-understanding_resistance_to_inclusive_peace_processes-pw.pdf





Modul "Verantwortung gegenüber den Menschen, die wir inkludieren wollen"

ZWECK

Die Teilnehmenden dazu befähigen, zu einer Kultur der Verantwortung in ihrer Arbeitsweise beizutragen.

ZIELE

- Die Teilnehmenden verstehen das Konzept der Verantwortung und dessen Bedeutung für ihre Arbeit, insbesondere mit einem Fokus auf marginalisierte Gemeinschaften.
- Die Teilnehmenden entwickeln ein höheres Bewusstsein für formelle und informelle Verantwortungspraxen, die sie bereits nutzen, und lernen weitere Praktiken kennen.
- Die Teilnehmenden erwerben Wissen und Fähigkeiten, sich selbst als Arbeiter:innen in den Hintergrund zu stellen und marginalisierte Gemeinschaften in den Mittelpunkt ihrer Arbeit zu rücken.
- Die Teilnehmenden formulieren Verpflichtungen, Verantwortung zu praktizieren (sei es Eigenverantwortung, wechselseitige oder gemeinschaftliche Verantwortung, je nach Organisation, deren Stand und was im Workshop aufkommt).

DAUER

7 Stunden

RAUMANFORDERUNG

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen (für dieses Modul haben wir viele Flipcharts, also achte darauf, dass genug Platz dafür vorhanden ist). Der Raum sollte es den Teilnehmenden auch ermöglichen, in kleinen Gruppen zu arbeiten.

Das Modul ist recht lang, daher sollte eine Kantine oder Bar in der Nähe sein, oder es sollte die Möglichkeit bestehen, im Voraus Essen zu besorgen und einen Ort zu haben, an dem man auch essen und trinken darf.





ZIELGRUPPE

Mitglieder einer Organisation, aus allen Struktur-Ebenen

ABLAUF

1. Einführung

5min Die Trainer:innen heißen die Teilnehmenden willkommen und danken ihnen für die Teilnahme an diesem Workshop.

5min Überblick über den Workshop – Vorstellung der Ziele, Vorgaben und Zeitplanung.

5min Kontextualisierung des Workshops innerhalb des Gesamtzertifizierungsrahmens.

2. Kennenlernen und Teambuilding

10min Die Trainer:innen laden die Teilnehmenden ein, sich zu zweit auszutauschen und auf einem Post-it-Note die Antwort auf folgende Fragen zu schreiben oder zu zeichnen:

- Wer steht im Zentrum deiner Arbeit?
- Warum bist du hier?

20min Zurück in die Plenarrunde: Wir laden alle ein, ihren Namen, ihre Pronomen und ihre Position zu teilen, und bitten sie, ihre Post-it-Notizen zu teilen und die Post-it-Note mit Frage 1 (Wer steht im Zentrum der Arbeit?) auf ein Flipchart mit einem großen Herz zu kleben und die Post-it-Note mit Frage 2 (Warum bist du hier?) herum zu platzieren. Falls die Teilnehmenden vom Thema abschweifen oder defensiv werden, nutzt die Visualisierung und rahmt es so ein: Das ist es, worum es bei Verantwortung geht – die Menschen, mit denen wir arbeiten, in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen.

3. Grundlagen der Verantwortung = Gruppenvereinbarung

15min Die Trainer:in gibt einen Input zu den Grundlagen der Verantwortung.

Notizen für Trainer:innen: Nutze die folgenden Stichpunkte und präsentiere sie in beliebiger Form, z.B. auf Flipcharts, PPT oder integriere sie in die vorherige Diskussion. Visualisiere die Ebenen der Verantwortung und betone ihre wechselseitige Verbindung.

Verantwortung bedeutet, dass wir die Macht und Privilegien anerkennen, die wir haben, und wie diese in unserer Gesellschaft verteilt sind.

...wir wollen lernen und verlernen, wie wir Macht und Privilegien nutzen, um zu einer gerechteren Gesellschaft beizutragen.

...Verantwortung ist relational, wir lernen zusammen, mit und voneinander.





...Verantwortung bedeutet nicht "Cancel Culture" oder "öffentlich kritisiert zu werden", sondern "eingeladen zu werden" und "aktiv beizutragen".

...Verantwortung ist ein kontinuierlicher Prozess.

...Verantwortung zu übernehmen ist ein emotionaler Prozess. Wenn uns Menschen einladen, aktiv beizutragen, dann bieten sie uns ein Geschenk – ihre Zeit, Weisheit, etc. Wenn Menschen Verantwortung übernehmen, öffnen sie sich dem Lernen, Verlernen, Reflektieren über Werte und Verhaltensweisen und dem Navigieren durch komplizierte Gefühle.

...Verantwortung übernehmen kann formell und informell sein, z.B. kann eine Entschuldigung eine Form der Verantwortung sein, ein Bekenntnis zur Veränderung oder Verbesserung eines Verhaltens kann eine Verantwortung sein, aber auch die Schaffung von Strukturen für sichere Räume, formelle Feedback-Mechanismen, Feedback-Umfragen etc. sind Teil von Verantwortungspraxen.

...letztlich ist Verantwortung ein Prozess und ein Weg, der uns unterstützt, unsere Werte in die Praxis umzusetzen, diejenigen, denen wir dienen wollen, in den Mittelpunkt zu stellen und uns stets daran zu erinnern. Sie zeigt sich nicht nur in Momenten von Fehlverhalten, sondern auch als Praxis der kollektiven Fürsorge durch unsere Arbeit und Teams.

Dann gehen wir dazu über, eine Gemeinschaftsvereinbarung zu erstellen. Dies ist der Ausgangspunkt, um eine Gemeinschaftsvereinbarung zur Verantwortung zu erarbeiten, die im Laufe des Prozesses weiter ausgebaut wird. Nutze, was die Teilnehmenden nach der Reflexion einbringen, um sicherzustellen, dass sie das Konzept der Verantwortung verstanden haben.

Du kannst diese Übung einleiten, indem du erklärst, dass Verantwortung eine Art und Weise ist, wie wir uns darauf einigen, in Beziehung oder Gemeinschaft miteinander zu sein, was als akzeptabel gilt, wie wir Fehlverhalten wiedergutmachen etc.

10min Reflektiere in Paaren und schreibe auf Moderationskarten: "Was brauchst du, um dich sicher zu fühlen, um zu teilen und beizutragen?" & "Was brauchst du, um motiviert zu sein, an diesem Workshop teilzunehmen?" & "Was brauchst du, um Respekt zu üben und respektiert zu werden?"

20min Zurück in die Plenarrunde und teilen. Platziere die Post-its auf einem leeren Flipchart.

4. Pause (15min)





5. Eigenverantwortung

15min Als Einstieg erklären wir den Energizer "1-2-3":

Wir bitten die Teilnehmenden, sich zu zweit zusammenzuschließen und dann zusammen bis drei zu zählen, eine Person sagt "1", die andere sagt "2", die erste Person sagt "3" und so weiter. In einem zweiten Schritt wird die Zahl "1" durch ein nonverbales Zeichen (z.B. ein Handklatschen) ersetzt, anstatt sie laut auszusprechen. Allmählich wird jede Zahl durch ein anderes Zeichen ersetzt (z.B. sich drehen und einen kleinen Sprung machen). Zudem können die Zahlen schrittweise wieder eingeführt werden.

→ Rahmung: Wir alle machen Fehler, es kommt darauf an, wie wir darauf reagieren und von ihnen lernen.

Dann gibt die Trainer:in einen Input zur Eigenverantwortung (15 min). Dies kann durch Leitfragen zur Selbstreflexion begleitet werden. Der Input sollte das Konzept der Eigenverantwortung erklären, warum es wichtig ist und was uns daran hindert, sie zu übernehmen. Es könnte folgende Punkte berühren:

→ Was ist Eigenverantwortung?

„Eigenverantwortung ist die Praxis, Verantwortung für dein Handeln und die Konsequenzen dieses Handelns zu übernehmen.“ Jedes einzelne Mitglied eines Teams muss erkennen, dass es eine Rolle beim Aufbau einer Kultur der Inklusion, Zugehörigkeit und Gerechtigkeit spielt, und diese Erkenntnis beginnt damit, Verantwortung für die eigene Beteiligung an dieser Kultur zu übernehmen.“ (Anderson 2021)

→ Warum ist es wichtig?

Jedes Teammitglied hat eine Rolle dabei, eine Kultur der Inklusion, Zugehörigkeit und Gerechtigkeit aufzubauen, beginnend mit der Übernahme von Verantwortung für die eigene Beitragsleistung zu dieser Kultur.

→ Was steht im Weg?

Der kulturelle Rahmen, in dem wir uns bewegen, lässt uns oft mit negativen Gefühlen reagieren, wenn wir für unser Handeln kritisiert werden. Es ist wichtig, diese Gefühle anzuerkennen und ihre Wurzeln zu verstehen. Gefühle entstehen nicht im Vakuum, sondern haben eine soziale, kulturelle und historische Dimension und sind somit durch Machtverhältnisse strukturiert. Kritik wird oft mit Schuld, Scham, Abwehr und der Angst vor Bestrafung erlebt, was uns voneinander trennt und uns durch ihre Verlegenheit daran hindert, uns wirklich zur Verantwortung zu ziehen. Gelernte Vorstellungen darüber, wo Wissen und





Entscheidungsmacht angesiedelt sind und welche Eigenschaften in der Führung wertvoll sind, entkoppeln uns von anderen.

- In meiner Rolle/mit meiner Ausbildung, weiß ich nicht besser? Wird mein Einsatz nicht gesehen? Was passiert, wenn ich einen Fehler zugebe? Was bedeutet es, wenn ich jemanden verletzt habe oder mir ihrer Bedürfnisse nicht bewusst war? Sozialisier, wie wir sind, werden wir diese ersten Reaktionen nicht vollständig ablegen können. Es kann jedoch hilfreich sein, einen Moment mit diesen Gefühlen zu verbringen und nachzudenken, wohin sie uns weisen: Zu dem Wunsch, das Richtige zu tun. Der Wunsch, den Menschen, die wir in unserer Arbeit in den Mittelpunkt stellen wollen, gerecht zu werden. Wenn wir es auf diese Weise betrachten, können wir sehen, wie anfängliche negative Gefühle, das Gefühl, diese Wünsche nicht erfüllt zu haben, uns tatsächlich auf eine bedeutungsvolle Weise mit anderen verbinden, was konstruktiv genutzt werden kann. Verantwortung zu übernehmen ist eine Möglichkeit, mit diesem Wunsch zu arbeiten und auf andere zuzugehen. Von dort aus können wir daran arbeiten, Dinge richtigzustellen und Veränderungen herbeizuführen, indem wir unsere Bedürfnisse kommunizieren und verhandeln. Das Anerkennen dieser komplizierten Gefühle hilft uns dabei, Verantwortungsübernahme als eine Gelegenheit zu verstehen, mit unseren schwierigen Gefühlen in Bezug auf Fehler und Konflikte zu arbeiten.

20min Nach dem Input leiten wir die Teilnehmenden zur Selbstreflexion oder Reflexion in Paaren mit Leitfragen an. Die Teilnehmenden sollen alleine über dieses Thema nachdenken und im Anschluss im Plenum darüber diskutieren.

Die Leitfragen zur Reflexion verteilen und sie gemeinsam durchlesen, sie in beliebiger Form präsentieren, z. B. Flipchart, PPT, Integration in das vorherige Gespräch. Überprüfen, ob die Fragen klar sind.

Die Möglichkeit anbieten, über diese Fragen alleine oder zu zweit nachzudenken.

25min Der:die Trainer:in schließt diese Aktivität mit einer Übung im Plenum ab.

Wir bitten alle, mindestens einen Mechanismus oder ein Beispiel für Eigenverantwortung auf ein Post-it zu schreiben und auf ein Flipchart mit dem Titel „Eigenverantwortung“ zu kleben, damit die Teilnehmenden nach Bedarf um Klärung bitten können. Die Teilnehmenden sollen darüber nachdenken, wie diese Mechanismen mit ihrer Rolle oder der Organisation zusammenhängen.





Alle Teilnehmenden werden eingeladen, einen Mechanismus auszuwählen, den sie in Zukunft mehr üben möchte. Ermutige sie, das Post-It zu nehmen und sie an einem sichtbaren Ort auf ihrem Schreibtisch, in ihrem Notizbuch etc. aufzubewahren.

6. Pause (60min)

7. Wechselseitige Verantwortung

15min Wir beginnen mit einer Brainstorming-Übung

Gruppen von vier Personen bilden.

Jede Gruppe erhält eine Collage von Intelligent Mischief mit einer Frage darauf. Die Frage soll diskutiert werden und wie sie mit der Ausübung von Fürsorge und Verantwortung miteinander als Team verbunden ist. Wichtige Wörter oder Praktiken auf Post-its schreiben.

20min Anschluss mit einer Plenumsdiskussion

Die Post-its und Handouts werden in der Mitte eines Kreises platziert.

Den Teilnehmenden Zeit geben, einen kurzen Blick darauf zu werfen, bevor jede Gruppe 1-2 Sätze über ihre Erkenntnisse teilt. Andere können Fragen zur Klärung stellen.

Eine Diskussion anregen, die es den Teilnehmenden ermöglicht, sich mit den folgenden Fragen für ihr Team auseinanderzusetzen. Bitte beachte, dass es nicht darum geht, eine endgültige Antwort auf diese Fragen zu finden. Es geht mehr darum, eine Diskussion zu fördern. Falls möglich, fertigt der:die Co-Trainer:in Notizen zur Diskussion an, um mögliche Verpflichtungen oder Maßnahmen zu dokumentieren, die die Teilnehmenden und das Team zur Übung der wechselseitigen Verantwortung ergreifen können.

- Wie würdet ihr auf Grundlage eurer Diskussionen und der erstellten Karten wechselseitige Verantwortung definieren?
- Warum denkt ihr, dass wechselseitige Verantwortung wichtig ist?
- Wie stellt ihr euch vor, dass wechselseitige Verantwortung euch/euren Teams/eurer Organisation zugutekommt?

Den Abschluss der Diskussion bilden, indem man die Notizen, die während der Diskussion gemacht wurden, auf dem Flipchart zeigt und gemeinsam überprüft, ob noch etwas fehlt, das bearbeitet oder geklärt werden muss. Folgende Stichpunkte können genutzt werden, um weitere Inputs zu geben und die Diskussion sanft zu lenken, insbesondere wenn die Teilnehmenden bei den Fragen unsicher wirken.





- Was ist wechselseitige Verantwortung?
Die zweite Form ist die wechselseitige Verantwortung, die auf dem Definieren einer gemeinsamen Agenda für Veränderung basiert, anstatt ein Top-Down-Überwachungsmodell zu verwenden, das auf Bestrafung beruht. (vgl. Anderson 2021 unter Weiterführende Literatur)
- Warum ist wechselseitige Verantwortung wichtig?
Wir können nicht immer großartig in unserer Arbeit sein. Wir sind alle in hierarchischen Gesellschaften aufgewachsen, die uns durch Patriarchat, Rassismus, Ableismus usw. spalten. Wechselseitige Verantwortung hilft uns, die Auswirkungen dieser Ismen auf unser Verhalten zu verstehen, wie wir unseren Werten näherkommen und inklusiver und sicherer für die Menschen werden, mit denen wir arbeiten, die wir einbeziehen wollen, und als Organisation insgesamt. Wechselseitige Verantwortung fordert Teams auf, sich mit den Auswirkungen ihres Verhaltens oder des Verhaltens einzelner auseinanderzusetzen, indem sie erkennen, dass ihre guten Absichten nicht die gewünschten Effekte hatten und dass Arbeit geleistet werden muss, um den verursachten Schaden zu reparieren.

Die Definition von Mechanismen und die Einrichtung von Strukturen für Verantwortung ermöglicht es uns, einen sichereren und inklusiveren Arbeitsplatz zu schaffen und auf potenzielle Übertretungen mit bereits bestehenden Strukturen zu reagieren, anstatt mit ad-hoc Mechanismen. Es ermöglicht uns, eine Kultur der Kritik zu üben und unsere „Muskeln“ für das Geben und Empfangen von Kritik auf eine bedeutungsvolle Weise zu stärken, anstatt in Gewohnheiten von Klatsch, übler Nachrede oder Mangel an Vertrauen zu verfallen.

20min Danach geben die Trainer:innen einen Input zu konstruktiver vs. destruktiver Kritik

Der Input kann sich an der folgenden Struktur orientieren:

Ein großer Teil wechselseitiger Verantwortung ist Kritik. Kritik beinhaltet konstruktives Feedback, das auf Wachstum und Verbesserung abzielt. Im Gegensatz dazu neigt destruktive Kritik dazu, urteilend zu sein und sich auf Fehler zu konzentrieren.

Kritik fördert Verantwortung, indem sie einen Dialog über Machtverhältnisse und ethische Verantwortlichkeiten anregt. Sie stellt schädliche Normen infrage und fördert wechselseitigen Respekt. Wenn wir uns wechselseitig kritisieren, tun wir dies, um uns wechselseitig dabei zu unterstützen, unseren Werten treu zu bleiben und diejenigen, die wir einbeziehen wollen, ins Zentrum zu stellen.





Kritik zu üben ist eine Form der kollektiven Fürsorge, die das Wohlbefinden und die Würde priorisiert. Sie fördert Empathie, Zusammenarbeit und Resilienz in der Gemeinschaft.

Wenn Kritik nach einer Übertretung geäußert wird, sollte sie privat und so bald wie möglich gegeben werden.

Ermutige die Teilnehmenden, einen Moment darüber nachzudenken, wie sie Kritik als Mittel der kollektiven Fürsorge empfangen und anbieten möchten.

8. Pause (15min)

9. Gemeinschaftliche Verantwortung bei Fehlverhalten

20min Die Trainer:innen geben einen Input mit den folgenden Kerngedanken

Gemeinschaftliche Verantwortung umfasst die Einrichtung von Strukturen und Prozessen, um kollektiv auf Übertretungen und Fehlverhalten zu reagieren, mit dem Fokus auf Heilung und Verhinderung künftiger Schäden.

Dieser Ansatz wurde von Feminist:innen of Color in den USA Anfang der 2000er Jahre als Reaktion auf weit verbreitete Polizeigewalt gegen marginalisierte Gemeinschaften entwickelt. In Anerkennung der Einschränkungen und des Misstrauens gegenüber traditioneller Polizeiarbeit suchten sie nach alternativen, dekolonisierten Modellen wie restaurativer Gerechtigkeit.

Definition: INCITE! Women of Color Against Violence definiert gemeinschaftliche Verantwortung als einen Prozess, bei dem eine Gemeinschaft – wie ein Arbeitsplatz – zusammenarbeitet, um:

- Sicherheit und Unterstützung für die Betroffenen bereitzustellen (z. B. durch Beratung, Einrichtung einer Ombudsperson).
- Werte und Praktiken zu etablieren und zu bekräftigen, die Missbrauch und Unterdrückung widerstehen und Sicherheit, Unterstützung und Verantwortung fördern (z. B. Teilnahme an Zertifizierungsprozessen).
- Nachhaltige Strategien zu entwickeln, um schädliches Verhalten zu adressieren und Einzelpersonen zur Verantwortung zu ziehen und Verhaltensänderungen zu fördern (z. B. Nutzung von Prozessen der restaurativen Gerechtigkeit).
- Sich zu kontinuierlichem Lernen und Verlernen zu verpflichten, um diskriminierende Bedingungen abzubauen und zu transformieren (z. B. durch Teilnahme an Antirassismus-Buchclubs).





Dann kann die Gruppe darüber diskutieren, wie diese Prinzipien in der Organisation angewendet werden können, um Inklusion, Respekt und Verantwortung zu fördern.

15min Die Trainer:innen stellen die Gruppenarbeit vor:

Die Teilnehmenden werden in Gruppen von vier Personen aufgeteilt, basierend auf den dargestellten Prinzipien.

Jede Gruppe wird gebeten, 1-3 spezifische Praktiken zu brainstormen, die mit ihrem zugewiesenen Prinzip in Einklang stehen, und diese auf eine Moderationskarte zu schreiben.

15min Wir schließen diese Aktivität mit einer Plenumsdiskussion ab:

Die Praktiken werden auf einem Flipchart mit dem Titel „Gemeinschaftliche Verantwortung“ gesammelt und angezeigt. Zeit für Fragen, Klärungen und kurze Reflexionen der Teilnehmenden einräumen.

10. Verpflichtungen Erstellen

Im Plenum stellen die Trainer:innen die drei Flipcharts (Eigenverantwortung, Wechselseitige Verantwortung und Gemeinschaftliche Verantwortung) in die Mitte des Kreises oder Raumes.

Die Teilnehmenden werden gebeten, die Praktiken auf jedem Flipchart als Gruppe zu überprüfen (5 Minuten).

Dann wählen sie Option A oder B je nach den Charakteristika der Gruppe aus.

Option A: für Teilnehmende mit begrenzter Entscheidungskompetenz (15 Min.)

Die Teilnehmenden sollen die Karten, die sie zu Selbstverantwortung ausgewählt haben, noch einmal durchsehen.

Ermutige die Teilnehmenden, eine:n "Verantwortungspartner:in" zu wählen, der sie bei der Umsetzung unterstützt, den Fortschritt begleitet und sie mit ihrem Engagement in Verbindung hält.

In Gruppen von 2-3 Personen folgende Fragen diskutiert:

- Wie werdet ihr diese Praktiken effektiv umsetzen?
- Wie werdet ihr euren Fortschritt bewerten und wissen, dass ihr gut abschneidet?
- Welche Anzeichen gibt es, dass ihr den Überblick über eure Verpflichtungen verliert?



- 
- Wie könnt ihr anderen kommunizieren, dass ihr offen für Feedback und konstruktive Kritik seid?

Option B: für Teilnehmende mit Entscheidungskompetenz (15 Min)

Förderung der Aktionsplanung

Wählt 1-3 Praktiken aus den Flipcharts „Wechselseitige Verantwortung“ oder „Gemeinschaftliche Verantwortung“ aus, die ihr für die Organisation priorisieren möchtet.

Diskutiert in kleinen Gruppen:

- Welche Schritte sind notwendig, um diese Praktiken in der gesamten Organisation umzusetzen?
- Wie wird der Erfolg gemessen und der Fortschritt überwacht?
- Welche potenziellen Herausforderungen oder Widerstände könnten auftreten und wie werden sie adressiert?
- Wie kann eine Kultur geschaffen werden, in der Feedback und Kritik ermutigt und geschätzt werden? a. Diskutiert, ob diese Verpflichtungen bereits Teil des Aktionsplans sind oder ob sie hinzugefügt werden sollten.

Der:die Trainer:in ermutigt die Teilnehmenden, die drei Flipcharts zu nehmen und sie irgendwo in der Organisation auszustellen, zu speichern oder zu dokumentieren, damit sie wieder besucht werden können, zum Beispiel für das nächste Jahr der Aktionsplanung, Monitoring-Meetings etc.

11. Pause (5min)

12. Reflexion und Evaluation

15min Die Trainer:innen stellt die Methode der Gruppenreflexion vor: Das Geschenk bildet einen Kreis und stellt euch einen großen Sack voller Geschenke vor, der in der Mitte liegt. Alle Teilnehmenden *wählen ein imaginäres Geschenk aus dem Sack und teilen mit, was sie* aus diesem Workshop mitgenommen haben. Nach dem Teilen ihres Geschenks, legen alle *Teilnehmenden ein weiteres Geschenk metaphorisch in den Sack, dass sie* der Gruppe für den fortschreitenden Prozess beisteuern möchten. Abschließend wird eine formelle, standardisierte Evaluation durchgeführt.

MATERIALIEN

- Namensschilder
- Flipcharts



- 
- Stifte
 - Marker
 - Klebeband
 - Moderationskarten / Post Ist
 - Beamer
 - Handout: Fragen zur Selbstreflektion
 - Ausdrucke von Collagen: <https://www.intelligentmischief.com/>

TIPPS FÜR TRAINER:INNEN

Für die Evaluierung siehe andere Module.

Das Modul ist relativ lang, also ist ein gutes Verständnis der Gruppe hilfreich. Setze ausreichend Pausen.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- Russo Anne (2013). 10 Strategies for Cultivating Community Accountability. Transform Harm.org https://transformharm.org/ca_resource/10-strategies-for-cultivating-community-accountability [02.06.24] - Anderson Piper (2021).
- Building a Culture of Accountability. Stanford Social Innovation Review: https://ssir.org/articles/entry/building_a_culture_of_accountability [02.06.24] - How to Build a Culture of Accountability to Promote Racial Equity in Your Organization
- https://ssir.org/articles/entry/building_a_culture_of_accountability?&_ga=2.187675432.1614745572.1717387734-818431506.1717387734# - Resisting Burnout | Vikki Reynolds PhD RCC <https://vikkireynolds.ca/resisting-burnout/> - Community Accountability Factsheet | TransformHarm.org https://transformharm.org/ca_resource/community-accountability-factsheet





Modul „Wie plane ich inklusive Aktivitäten?“

ZWECK

Teilnehmende fühlen sich bestärkt darin, inklusiv zu denken und inklusive Prinzipien und Richtlinien in der Planung von Aktivitäten zu berücksichtigen.

ZIELE

- Ein gemeinsames Verständnis über inklusive Aktivitäten entwickeln
- Inklusives Denken üben
- Werte und Policies in praktische Anwendung übersetzen

DAUER

3 Stunden 15 Minuten

RAUMANFORDERUNGEN

- Stuhlkreis
- Tische für Gruppenarbeit
- Flipcharts

ZIELGRUPPE

Mitarbeitende der Organisation, die Aktivitäten planen

ABLAUF

1. Einführung (30min)

Ziel: Die Teilnehmer:innen darauf vorbereiten, gemeinsam in einer sicheren Lernumgebung zu arbeiten.

Vorbereitung: Umfrage zu den Bedürfnissen der Teilnehmer:innen, die Trainer:innen versuchen, selbst ein inklusives Beispiel zu setzen.

Namens- und Pronomenrunde (und warum das wichtig ist).





Wer sind wir und was ist das Zertifizierungsschema für inklusive Organisationen (schematischer Baustein).

Präsentation der Agenda

(eventuell): Präsentation eines Wörterbuchs zu Sprache und Begriffen (z. B. siehe angehängte Sprache und Begriffe zu inklusiver Sprache und Begriffen zu sexuellen Identitäten).

Kurzes Team-Building-Spiel / Energizer (vorzugsweise inklusives Spiel).

2. Identifizierung exklusiver Praktiken (15min)

Ziel: Inklusives Denken und Lösungsfindung trainieren.

Schnelles Spiel mit Bildern, die eine exklusive Praxis, einen Standort usw. zeigen (z. B. binäre Toiletten, kein Aufzug, keine Essenoptionen, Stellenanzeige usw.).

In Kleingruppen mit mehreren Bildern aufteilen (je nach Gruppengröße).

Die Teilnehmer:innen fragen, was in dem Bild exkludierend ist? Wie betrifft es Mitglieder marginalisierter Gruppen? (z. B. Wie hindert es sie daran, teilzunehmen? Oder sich angesprochen zu fühlen?) Wie kann es inklusiv gestaltet werden?

Leitfragen:

- Wen schließt das aus?
- Wie wirkt sich das auf marginalisierte Personen und ihre Teilnahme aus?
- Wie könnte es inklusiv gestaltet werden?

Verknüpfung mit der ersten Aktivität mit Definition: Wie hindert dies die Chancengleichheit zur Teilnahme?

Jede Gruppe präsentiert kurz die wichtigsten Schlussfolgerungen.

3. Verstehen von Inklusion (45min)

Ziel: Die Teilnehmer:innen gewinnen ein gemeinsames Verständnis über Inklusionspraktiken

Die Trainer:innen führen die Definition von Inklusion ein. Sie moderieren eine Diskussion im Plenum darüber, was inklusive Aktivitäten sind, und notieren die Hauptpunkte auf einem Flipchart.

Die Teilnehmer:innen haben Zeit, individuell über die folgenden Fragen nachzudenken





und sie dann in Paaren zu diskutieren (15 Minuten). Sie sammeln ihre Gedanken zu den Leitfragen auf Post-Its.

- a. Kennt ihr Beispiele zu inklusiven Aktivitäten? Was macht sie inklusiv und für wen? Wie kann diese Aktivität auch inklusiv für andere marginalisierte Gruppen sein? (Siehe auch: Weiterführende Literatur)
- b. Denke an deine eigene Erfahrung: Was waren Aktivitäten, wo du dich inkludiert oder ausgeschlossen gefühlt hast? Warum?

Die Trainer:innen sammeln die Ergebnisse und leiten eine Gruppendiskussion, damit alle ein ähnliches Verständnis entwickeln.

- a. Was ist eine inklusive Aktivität? (siehe auch: Manual)
- b. Was bedeutet Inklusion im Rahmen von Aktivitäten? Wie können wir Inklusion im Rahmen von Aktivitäten praktizieren? (siehe auch: Manual)

Trainer:innen betonen:

Definition Inklusion:

„Inklusion umfasst die Konzepte von Bewusstsein, Akzeptanz, Respekt und Verständnis. Inklusion wird durch gleiche Chancen zur Teilnahme definiert.“ Inklusive Organisationen haben nicht nur Personen mit unterschiedlichen Hintergründen beteiligt, sondern sind, was noch wichtiger ist, lernzentrierte Organisationen, die die Perspektiven und Beiträge aller Menschen wertschätzen. Sie integrieren die Bedürfnisse, Ressourcen und Perspektiven verschiedener marginalisierter Gemeinschaften in die Gestaltung und Umsetzung universeller und inklusiver Programme. Darüber hinaus rekrutieren und halten inklusive Organisationen vielfältiges Personal und Freiwillige, um die tatsächliche Zusammensetzung der Gemeinschaften, die sie bedienen, widerzuspiegeln“ (Manual, S.16)

Vorschläge für Trainer:innen: Weist auf die Bedeutung hin, zu verstehen, was wir bereits gut machen mit den Aktivitäten, reflektiert, wen wir ausschließen und wie wir dies verbessern können.

4. Rollenspiel (45min)

Teilnehmende bringen alte Aktivitätspläne [oder zu was auch immer sie arbeiten] in die Sitzung ein. Der Aktivitätsplan muss angepasst werden, um spezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen. Sie erhalten Karten mit bestimmten Identitäten (maßgeschneidert auf den Bereich, auf den sie sich im Rahmen des Plans konzentrieren, aber nicht ausschließlich), die sie in ihrer Planung berücksichtigen müssen.





- 1) Teilnehmende überarbeiten alte Aktivitätspläne, die sie selbst mitgebracht haben ODER alternativ bringen die Trainer:innen Material mit, mit dem gearbeitet werden kann.
- 2) In Kleingruppen aufgeteilt, erhalten sie eine Liste von Bedürfnissen, die sie berücksichtigen sollten (z. B. in Form einer Teilnehmendenliste oder das Ziel, bestimmte Personen in ihrer Kampagne anzusprechen).
- 3) Teilnehmende überprüfen jedes Detail auf notwendige Anpassungen und wie sie diese ändern können (inklusive Catering, barrierefreier Veranstaltungsort usw.).

Leitfragen:

- a. Wie erhält man die notwendigen Informationen und wen fragt man?
- b. Wie passen wir die Aktivitäten an?
- c. Wie bereiten wir den Ort vor?

Anschließend präsentieren sie, welche Anpassungen notwendig waren und wie der Prozess der Informationsbeschaffung im Plenum verlaufen ist.

Material:

Beispielaktivitäten für diese Übung und Karten für das Rollenspiel:

https://drive.google.com/drive/folders/1gm7nF646vsk4AtPBqOR4I_BJnA8_8b1T

5. Pause (15min)

6. Reflexion (30min)

Ziel: Die Lerninhalte konkretisieren und die Gedanken der Gruppe zusammenbringen, offene Fragen und mögliche Punkte der Uneinigkeit identifizieren und dies mit dem Aktionsplan verknüpfen.

Offene Diskussion im Plenum:

Teilnehmende sind eingeladen, ihre Lerninhalte und Gedanken des Tages zu teilen. Die Trainer:innen notieren Gedanken und Lerninhalte auf einem Flipchart. Danach sollte Zeit für offene Fragen sein. Ein geteiltes Verständnis sollte erreicht werden, was es bedeutet, inklusiv bei der Planung von Aktivitäten zu denken.

Leitfragen:

- Nenne eine Sache, über die du vorher nie nachgedacht hast, die exklusiv/inklusiv ist?
- Wie können die Workshop - Inhalte im Arbeitsalltag angewendet werden?





- Wo haben wir noch mehr Arbeit zu tun? Teile zukünftige Ideen/Pläne, die du aus heute mitgenommen hast.
- Wie hängen die heutigen Lerninhalte mit dem Aktionsplan deiner Organisation zusammen?

7. Abschluss Und Evaluation (10min)

Ziel: Den Prozess abschließen und über die Lerninhalte des Tages reflektieren.

Abschließende Reflexion im Kreis, in dem jede:r Teilnehmende gefragt wird: Was nimmst du aus diesem Workshop mit?

Digitale Evaluation Beispielhafte Fragen zur Evaluation (zu verwenden über Mentimeter, Google Online-Umfrage, Flipchart usw.):

- Wie zufrieden warst du mit... Veranstaltungsort und Logistik; Inhalt und Programmelementen; Gruppendynamik; Wissen, Fähigkeiten und Unterstützung der Trainer:innen;
- Wurden diverse Bedürfnisse berücksichtigt und erfüllt?
- Hast du Vorschläge für das nächste Mal?

MATERIALIEN

- Post-it-Notizen
- Stifte
- Flipcharts
- Marker
- Beamer
- Handbuch-PDF oder Flipcharts mit Text aus dem Handbuch „Inclusive Organisations
- Ausgewählte Beispiele der Trainer:innen für das Rollenspiel





Modul „Werteorientiert arbeiten“

ZWECK

Verstehen der Bedeutung von Werten und wie man diese in die Praxis der Organisation implementiert.

ZIELE

- Mapping und Reflexion der Werte der Organisation
- Untersuchung der Auswirkungen der Werte der Organisation im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen auf verschiedenen Ebenen der Organisation
- Umsetzung der Werte der Organisation im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen in Verhalten

DAUER

5 Stunden und 15 Minuten

RAUMANFORDERUNGEN

Raum mit ausreichend Platz für Tische und Stühle, die erste Aktivität benötigt genügend Platz, um die Stühle in einem Kreis aufzustellen, eine freie Wand, um Flipcharts anzubringen

ZIELGRUPPE

Mitglieder einer Organisation, aus allen Strukturebenen.

VORBEREITUNG DER TRAINER:INNEN VOR DEM MODUL:

- Stelle sicher, dass du die bestehenden organisatorischen Werte kennst und weißt, wo sie niedergeschrieben oder präsentiert sind
- Kenne die Teilnehmenden

ABLAUF

1. Einleitung (40min)





Erwartetes Ergebnis: Die Teilnehmenden erhalten die Grundinformationen, um das Thema zu reflektieren.

- Vorstellung der Trainer:innen.
- Kurze Rückschau auf den bisherigen Prozess, was heute auf dem Programm steht und was noch folgen wird. (10 min)
- Trainer:innen stellen den Ablauf des Tages vor (Hauptthemen, Dauer, Pausenankündigungen).
- Die Teilnehmenden stellen sich vor: Name, Pronomen, Arbeitsbereich/Position und wählen eine Karte mit einem Wert aus und teilen, warum dieser für sie wichtig ist.
- Trainer:innen stellen die Gruppenvereinbarung vor: Es ist unsere gemeinsame Vereinbarung, wie wir heute zusammenarbeiten wollen. Welche Verhaltensweisen erwartest du von dir und/oder anderen hier, die es dir ermöglichen, teilzunehmen?
- Trainer:innen notieren dies auf einem Flipchart mit der Popcorn-Methode (unstrukturierte Beitragsrunde, wer eine Idee hat, teilt diese). (10 min)

Materialien:

Karten mit Werten

2. Einleitung zu werten (20min)

Ziel: Gemeinsame Werte definieren.

Verbindung zur vorherigen Übung: Wir haben die Werte gewählt, die uns persönlich wichtig sind und geteilt, warum. Es gibt noch viele weitere Werte, und es war wahrscheinlich schwer, nur einen auszuwählen. Es gibt in der Regel viele Werte, die uns wichtig sind.

Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, individuell nachzudenken: Was bedeuten Werte für dich im Allgemeinen? Wie fühlen sie sich an für dich? Denke darüber nach und schreibe die Schlüsselwörter auf ein Post-it. Setze 1 Wort pro Post-it und stelle sicher, dass es leserlich ist. Wenn du fertig bist, klebe die Post-its auf das Flipchart. (5 min)

Trainer:innen clustern die Post-its und fassen sie zusammen. Sie stellen die Definition von Werten vor als:





- Werte sind die Prinzipien oder Standards, die wir jeweils in unser Leben tragen und die unsere Gedanken, Einstellungen und Handlungen leiten und beeinflussen.
- Sie beeinflussen, und werden von unserer Erfahrung in der Gesellschaft, in der wir leben, beeinflusst.
- Unsere Werte helfen uns, zu bestimmen, was uns wichtig ist und prägen, wie wir mit anderen Menschen und der mehr-als-menschlichen Welt interagieren. (Quelle: <https://commoncausefoundation.org/>)

Trainer:innen verbinden die gesammelten Schlüsselwörter und erläutern die Definition.

Was ist es: Prinzipien oder Standards, die wir in unser Leben tragen (zeigt etwas Beständiges, Wiederkehrendes, Langfristiges, Integriertes innerhalb unserer Kernüberzeugungen)

Was machen sie: Sie leiten und beeinflussen unsere Gedanken, Einstellungen und Handlungen

Konsequenzen: Sie beeinflussen unsere Gedanken, Einstellungen und Handlungen

Tipps für Trainer:innen: Trainer:innen verbinden dies mit der ersten Übung, in der die Teilnehmenden einen Wert und dessen Bedeutung für die Gruppe teilen, und überprüfen, ob alle damit einverstanden sind.

3. Pause (10min)

4. Werte Der Organisation (1h10min)

Ziel: Mapping und Reflexion der Werte der Organisation

Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, einen Moment nachzudenken und aufzuschreiben: Was denkst du, sind die Hauptwerte deiner Organisation? Notiere sie dir. Du kannst die Wertkarten zur Inspiration noch einmal anschauen.

Teilnehmende teilen ihre Ideen im Kreis, während die Trainer:innen diese notieren.

Diskussion im Plenum: Überprüfen, ob ein gemeinsames Verständnis der organisatorischen Werte besteht. (20 min)

Potenzielle Diskussionsfragen:

- Wie war dieser Prozess für dich? War es einfach oder schwer?
- Hast du vorher schon darüber nachgedacht? Glaubst du, diese Werte repräsentieren deine Organisation? Fehlt etwas? Gibt es etwas, das für dich auf dieser Liste nicht passt?





Trainer:innen weisen darauf hin, dass in diesem Prozess der Fokus auf (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen liegt (und erinnern daran, um welche es sich handelt, gemäß dem Handbuch für inklusive Organisationen).

Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen aufgeteilt und gefragt: Welche dieser Werte beziehen sich auf die Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen? Wie hängen sie damit zusammen? Argumentiere mit Beispielen.

Falls wir eine kleine Gruppe haben, kann dies auch im Plenum gemacht werden.

Präsentationen der Gruppen (3-4 Personen pro Gruppe)

Die Trainer:innen gehen zurück zum Poster mit den Werten der Organisation und heben diejenigen hervor, die die Teilnehmenden als relevant in Bezug auf die Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen erkennen.

5. Pause (10min)

6. Auswirkungen (40min)

Ziel: Erforschung der Auswirkungen der Werte der Organisation im Hinblick auf die Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen auf verschiedenen Ebenen der Organisation.

In diesem Abschnitt gehen wir weiter auf die identifizierten Werte im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen ein und vertiefen, wo und wie diese Werte in der Organisation präsent sind.

Trainer:innen stellen 5 Bereiche vor:

- Struktur (Entscheidungen, Organe)
- Aktivitäten
- Beziehungen (Arbeitsprozesse, Arbeitskultur)
- Dokumentation (Richtlinien, Leitlinien etc.)
- Kommunikation und Sichtbarkeit // die Werte nach Außen kommunizieren

Teilnehmende erhalten Anweisungen:

Jede:r von euch wird die Möglichkeit haben, 3 dieser Bereiche zu besuchen. Es gibt für alle Arbeitsbereiche die gleichen Fragen. Wählt einen Startbereich. Dann habt ihr 15 Minuten Zeit, mit anderen über diese Fragen zu diskutieren und sie auf dem Flipchart zu notieren. Achtet darauf, die Fragen mit dem bestimmten Wert zu verbinden, den ihr im jeweiligen Arbeitsbereich erkennt/reflektiert.

Nach den ersten 15 Minuten wählt ihr einen anderen Bereich. Wieder habt ihr Zeit, darüber zu diskutieren und auf die Flipchart zu schreiben.





Dann wiederholen wir: Wählt ein weiteres Gebiet und diskutiert dort zu diesem Thema. Trainer:innen geben ein Signal, wenn der Zyklus wechselt. Ihr könnt die 3 Bereiche basierend auf euren Erfahrungen und Interessen wählen, aber achtet darauf, sie gleichmäßig mit euren Kolleg:innen zu verteilen, und vergesst nicht, dass ihr im nächsten Zyklus einen anderen Bereich wählen könnt.

Fragen auf den Flipcharts:

- Welche Werte im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen sind in diesem Arbeitsbereich präsent und/oder reflektiert?
- Warum sind diese Werte in diesem Arbeitsbereich wichtig?
- Welche Auswirkungen haben diese Werte auf: diesen Arbeitsbereich und Menschen aus marginalisierten Gruppen, die mit uns in der Arbeit interagieren?
Falls wir eine kleine Gruppe haben, schauen alle Teilnehmenden durch alle 5 Bereiche.

Materialien:

- Karten mit Werten
- Flipchart mit den gesammelten und hervorgehobenen Werten
- 5 Flipcharts, jeweils mit einem Arbeitsbereich

7. Pause (10min)

Während der Pause überprüfen die Trainer:innen die erkannten Werte - gibt es neue Werte? Fehlen Werte zur Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen? Trainer:innen machen Notizen für die anschließende Diskussion.

8. Werte In Der Praxis Umsetzen (1h40min)

Ziel: Umsetzung der Werte der Organisation in Verhalten im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen.

Beginnt mit den Flipcharts aus der vorherigen Sitzung und ladet alle Teilnehmenden ein, alle zu betrachten. 10 Minuten

Trainer:innen fragen die Gruppe, wie dieser Prozess für sie war. Sie kommentieren die erkannten Werte und vergleichen sie mit den in der ersten Sitzung erkannten Werten und werfen einen Blick auf das erste Flipchart mit Werten.





Trainer:innen leiten eine Plenumsdiskussion ein, um die Liste der Werte zu konsolidieren. (15 Min)

Trainer:innen verbinden dies mit der Gruppenvereinbarung und leiten die nächste Übung ein:

Wenn du auf unsere Gruppenvereinbarung schaust, die wir am Morgen gemacht haben, haben wir Verhaltensweisen festgelegt - und diese spiegeln bestimmte Werte wider. Die Trainer:innen können einige Werte aus der Gruppenvereinbarung nennen oder die Teilnehmenden fragen, ob sie diese erkennen/nennen können. In der nächsten Aktivität machen wir den Prozess umgekehrt: Wir haben eine Liste von Werten und übersetzen sie in Verhaltensweisen. (10 Min)

Trainer:innen geben Anweisungen:

- a. Inspiriert von der Arbeit, die wir in der vorherigen Einheit gemacht haben, schaut euch die konsolidierten Werte in Bezug auf die Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen an und überlegt, wie wir diese Werte in unserer Organisation in die Praxis umsetzen?
- b. Dafür nehmen wir uns zuerst individuell Zeit, um einen Wert im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen auszuwählen und darüber nachzudenken, was ihr individuell tun könntet, um diesen Wert im Alltag umzusetzen? Dieser Prozess ist für euch, ihr müsst ihn nicht teilen.

Die Teilnehmenden reflektieren individuell (10 Min)

Wir teilen die Teilnehmenden in Gruppen auf. Jede Gruppe erhält einen oder mehrere Werte im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen aus dem Flipchart (je nach Anzahl der Werte). Sie werden gebeten, Verhaltensweisen vorzuschlagen, die den organisatorischen Wert/die Werte widerspiegeln, die ihnen zugeteilt wurden. Dafür haben sie 15 Minuten Zeit und notieren es auf einem A3-Papier.

Falls wir eine kleine Gruppe haben, kann dies auch im Plenum gemacht werden.

Nach 15 Minuten fügt die Trainer:in zusätzliche Fragen hinzu, die die Gruppen besprechen sollen:

- Wie könntet ihr diesen Wert/diese Werte prägender in eurer Organisation machen? Dafür haben sie weitere 15 Minuten.

Am Ende gehen alle 10 Minuten lang um ihre A3-Plakate. Trainer:innen weisen darauf hin, dass diese bearbeiteten Poster ihre organisatorischen Ressourcen sind, die sie mitnehmen, darauf zurückgreifen und darauf aufbauen können.





Im Plenum besprechen wir:

- Wie würdet ihr dieses Verhalten in eurem Action Plan widerspiegeln? (15 Min)

9. Bewertung und Schluss (10min)

Ziel: Wir erhalten Feedback zum Workshop.

Trainer:innen heben die wichtigsten Punkte des Workshops noch einmal hervor.

Wir geben den Teilnehmenden eine Evaluation, in der wir sie fragen, was sie im Workshop gelernt haben.

Trainer:innen schließen den Workshop ab.

Potenzielle Fragen zur Bewertung:

- Was habt ihr heute gelernt?
- Was hat euch heute gefehlt?
- Worüber möchtet ihr mehr erfahren?

Vorschläge: Die Evaluation kann mit digitalen oder analogen Werkzeugen durchgeführt werden.





Modul „Intersektionalität - Warum gibt es Marginalisierung?“

ZWECK

Einführung einer intersektionalen Perspektive für die Arbeit der Organisation.

ZIELE

- Die Teilnehmenden lernen das Konzept der Intersektionalität und warum es für ihre alltägliche Arbeit relevant ist.
- Die Teilnehmenden erforschen, verstehen und lernen aus Fallbeispielen der Anwendung eines intersektionalen Ansatzes.
- Die Teilnehmenden recherchieren und/oder übernehmen inklusivere und intersektionalere Ansätze innerhalb ihrer Arbeitsstrategien und -methoden.

DAUER

4 Stunden und 10 Minuten

RAUMANFORDERUNGEN

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen. Der Raum sollte auch eine kleine Gruppenarbeit ermöglichen.

ZIELGRUPPE

Alle Mitarbeitende der Organisation, Ehrenamtliche, unabhängig von ihrer Position in der Organisation.

ABLAUF

Wichtig: einige Aktivitäten erfordern eine Vorbereitung und Anpassung von den Trainer:innen basierend auf den spezifischen Bedürfnissen der Gruppe, wir haben sie mit diesem Symbol markiert: *

1. Einleitung (15min)

Vorstellung der Trainer:innen und kurze Präsentation des Projekts „Inclusive Organisations“ (5 Min).

Vorstellung der Gruppe (falls nötig) - Runde der Namen und Pronomen (5 Min).





Ice-Breaker//Energizer - Stellt sicher, dass alle teilnehmen können (auf unterschiedliche Fähigkeiten und Hintergründe achten) (5 Min).

- a. Beispiel 1: Die Teilnehmenden werden gebeten, Paare zu bilden und sich gegenseitig in die Augen zu schauen, dann beginnen sie abwechselnd von 1 bis 3 zu zählen. Nach ein oder zwei Runden des Zählens sagen sie FUFUFUFU statt 1, dann 2, 3... Danach wird etwas anderes gesagt oder getan.
- b. Beispiel 2 (für kleine Gruppen): „In und aus dem Schrank“ - Zieh eine Linie auf den Boden und sag den Teilnehmenden, dass eine Seite die Phase „im Schrank“ ist und die andere die Phase „außerhalb des Schranks“. Alle müssen beide Phasen durchlaufen und teilen mit der Gruppe etwas über sich, das den gesellschaftlichen Erwartungen entspricht (z. B. „Mein Name ist ---- und ich habe einen Vollzeitjob“ oder „Ich gehe in meiner Freizeit ins Fitnessstudio“) und auf der anderen Seite können sie etwas teilen, das außerhalb ihrer erwarteten gesellschaftlichen Rolle liegt oder etwas Überraschendes (z. B. „Ich mag keine Taylor Swift Musik“ oder „Ich mag Pizza mit Ananas“).

2. Vorstellung der Agenda und der Ziele des Tages (10min)

Vorstellung der Agenda und der Ziele des Workshops durch die Trainer:innen (auf buntem Papier geschrieben) - geben Sie den Teilnehmenden Zeit, Fragen zu stellen, falls sie etwas nicht verstanden haben. Wenn alle Fragen über das Wort „Intersektionalität“ gestellt werden, erkläre, dass diese Frage während der Sitzung beantwortet wird, aber sie diese später gerne erneut stellen können, falls sie sich unsicher fühlen.

3. Intersektionalität erkunden (60min)

ICH GEHE, DU SITZT (Aktivität zu Machtverhältnissen)

Bitte die Teilnehmenden, sich auf die Stühle zu setzen (wenn im Raum genug Vertrauen herrscht und es machbar ist, kannst du auch bitten, sich auf den Boden zu setzen) und erkläre, dass sie ihre Augen schließen müssen und sie ihre Augen erst öffnen und aufstehen oder tun können, was immer sie wollen, sobald ihre Schulter berührt wird.

Wichtig: Sobald das Spiel startet, darf niemand sprechen.

Das Spiel beginnt (man kann leise Musik im Hintergrund spielen). Berühre eine oder zwei Personen und warte einige Minuten, bevor du eine andere Person berührst. Die Teilnehmenden werden ihre Augen öffnen und vielleicht Fragen haben, aber beantworte keine Fragen. Lass sie tun, was sie wollen. Lass einige Leute bis zum Ende des Spiels sitzen (spiel mit der Frustration, aber nicht übertreiben. Achte auf das Wohlbefinden der Gruppe).





In einigen Fällen wählen die berührten Personen, die Schultern der Sitzenden zu berühren, um sie zu befreien, und dies kann auch als kraftvoller Moment in der Nachbesprechung genutzt werden. (max. 15 Minuten).

Sobald du das Gefühl hast, dass genug Zeit vergangen ist, stoppe das Spiel und lade die Teilnehmenden ein, wieder in den Kreis zu kommen, wo sie gemeinsam über die Konzepte von Macht, Privilegien und Unterdrückung reflektieren werden.

Beispiele für Leitfragen für die Nachbesprechung - Sie müssen nicht alle Fragen stellen (ca 30 Min):

- Wie fühlst du dich?
- Wie hast du dich während der Übung als Person gefühlt, die gesessen hat?
- Was ist mit den Menschen, die aufgestanden sind?
- Was hast du gefühlt, als du die Berührung an deiner Schulter gespürt hast?
- In welcher Situation hast du dich schwach gefühlt? In welcher Situation hast du dich mächtig gefühlt?
- Warum mögen wir Macht?
- Was sind die Gründe, warum die Menschen in untergeordneten Positionen dort sind? Und warum sind die Menschen in Machtpositionen dort?
- Wie hängt Macht mit Systemen der Unterdrückung zusammen?
- Wie können wir einen Raum schaffen, in dem Machtverhältnisse nicht existieren oder uns nicht negativ beeinflussen?

Am Ende gibt die Trainer:in eine kurze Einführung in das Konzept der Intersektionalität und die Verbindung zwischen Machtverhältnissen und Marginalisierung als Fazit dieses ersten Teils, zeigt eine Version des Wheel of Power and Privilege (Anhang 1) und gibt den Teilnehmenden Zeit für Fragen (etwa 15 Minuten). Beispiel einer Präsentation ist in Anhang 2, zusammen mit weiteren Anhängen.

4. Intersektionalität in eurer alltäglichen Arbeit* (35min)

Die Teilnehmenden diskutieren in kleinen Gruppen über den Zusammenhang zwischen Intersektionalität und der Arbeit in ihrer Organisation. (Gruppen von maximal 3 Personen - 15 Minuten). Die Trainer:in gibt ihnen Aussagen und ermutigt sie, über die Bedeutung der Sätze zu diskutieren und sie mit ihren Erfahrungen zu verbinden. Es ist auch möglich, Leitfragen für die Diskussion zu verteilen, insbesondere für Gruppen, in denen du das Gefühl hast, dass die Teilnehmenden sich verlieren oder in negative Schleifen geraten könnten, was ein konstruktives Umfeld erschwert.





Beispielhafte Aussagen (wähle die aus, die für dein Publikum am relevantesten sind oder erstelle neue):

- Wenn eine Organisation „für alle offen“ ist, bedeutet das normalerweise, dass sie hauptsächlich für weiße, mittelständische Menschen eines bestimmten Alters offen ist.
- Networking ist immer der Schlüssel, wenn es darum geht, inklusivere Praktiken umzusetzen.
- Es ist unmöglich, die Bedürfnisse aller zu erfüllen.
- (Jugend-)Arbeiter:innen und Mitarbeitende müssen einbezogen werden, um Systeme der Unterdrückung abzubauen.
- Es ist unmöglich, eine Person aus einer marginalisierten Gruppe vollständig zu verstehen, wenn man nicht Teil dieser Gruppe ist.
- Wenn wir all unsere Ressourcen in die Inklusion investieren, werden wir nicht das Maß an Qualität erreichen, das wir in unserer Arbeit anstreben.

15min Mögliche Leitfragen:

- Ist dieser Satz wahr oder falsch ist?
- Wie ist diese Aussage in meinem Arbeitskontext relevant?
- Kann ich ein gut funktionierendes Beispiel im Zusammenhang mit dieser Aussage nennen? (aus meiner eigenen Organisation oder anderen)
- Kann das verhindert werden? (Gilt nur für einige der Sätze)
- Wie kann ich meine Mitarbeitenden/Kolleg:innen dafür sensibilisieren?
- -> ...

Nachbesprechung im Plenum, Schlussfolgerungen zum Einfluss mehrerer Ebenen der Unterdrückung auf die effektive Teilhabe von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen. 20 Minuten

5. Pause (15min)

6. Mit und von anderen lernen (1h30min)

Als ersten Teil für diese Aktivität wähle eine der folgenden Optionen:

- OPTION A - Vortrag eines Vertretenden einer Organisation, die einen ähnlichen Prozess durchlaufen hat (idealerweise können Sie jemanden aus Ihrem Netzwerk wählen und einladen oder Sie können Ihre eigene Erfahrung teilen, wenn diese für





Ihre Gruppe relevant ist) oder ein:e Expert:in (30 Minuten Vortrag) + 15 Minuten Q&A-Session. Wähl den Vortragenden sorgfältig aus und gib Informationen über das Publikum, dem sie begegnen werden, damit sich die vortragende Person gut vorbereiten kann.

- OPTION B - Sie stellen Fallstudien zur Verfügung, die in einem World-Café-Setting gelesen/gesehen/gehört werden. Sie stellen Materialien (Papier, Videos oder Audio) mit einem Beispiel für eine erfolgreiche oder weniger effektive Maßnahme auf einem Tisch zur Verfügung und bitten die Teilnehmenden, die Fälle nacheinander zu bearbeiten - 30 Minuten + 15 Minuten Nachbesprechung. Wähle Fälle aus, die für die Teilnehmenden wertvoll sind. Beispiele sind im Abschnitt „Benötigte Materialien“.

Anschließend geht es weiter mit der „Schneeball-Effekt“-Aktivität: Die Teilnehmenden reflektieren zunächst individuell, dann in Paaren und danach in Gruppen von vier Personen über einen Schritt, den sie unternehmen könnten, um eine intersektionale Perspektive in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Der Prozess geht weiter, bis wir die Plenumsrunde erreichen. Am Ende priorisieren wir zwei Schritte und sprechen dann im Plenum über die Relevanz der Einführung transversaler Ansätze und sammeln alle Ideen, die aufgekommen sind. (45 Min)

7. Evaluation und reflexion (25min)

Die Trainer:in gibt eine kurze Zusammenfassung dessen, was während der Sitzung passiert ist, und bedankt sich bei allen für ihre Teilnahme, wobei der Fokus auf den Momenten liegt, in denen die Teilnehmenden interessante Reflexionen erreicht oder miteinander geteilt haben.

Anschließend reflektieren die Teilnehmenden in einem Kreis 5 Minuten lang über ihre Aha-Momente (falls vorhanden) und nennen eine Sache, die sie gelernt haben, die sie mit der Gruppe teilen möchten.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Projektor
- Flipcharts
- Stifte
- Marker
- Haftnotizen
- Falls Sie mit Fallstudien arbeiten: Handouts davon



- 
- Anhang 1 – Wheel of Privilege <https://kb.wisc.edu/instructional-resources/page.php?id=119380>
 - Anhang 2 - Ein Beispiel der Präsentation „Why is marginalization a thing“ https://www.canva.com/design/DAGLOJ22IH4/cC8rpLB-emsdCpvmeWBUog/edit?utm_content=DAGLOJ22IH4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton
 - Materialien für Aktivität 6 Option B: Fallbeispiele:
 - List of companies that implemented successful DEI practices (2024) <https://www.aihr.com/blog/dei-initiatives/>
 - Fostering Diversity and Inclusion Can Be Good for Business - article by Kimberly Eddleston https://familybusiness.org/content/fostering-diversity-and-inclusion-canbe-good-for-business?gad_source=5&gclid=EAlaIQobChMlxpO_jLuuhwMVWaBoCR1hWAT4EAAYAiAAEgLvJfD_BwE
 - DEI Best Practices (2023) <https://engagedly.com/blog/dei-best-practices/>

TIPPS FÜR TRAINER:INNEN

Achte darauf, genügend Zeit für diese Übung einzuplanen und alle Ideen zu sammeln, die aufkommen, auch wenn die Methode die Gruppe dazu bringt, zwei aus der ganzen Menge an Ideen zu priorisieren. Dies ist der Moment, in dem die Dinge konkreter werden in Bezug auf die Arbeit der Organisation und die Ideen sind das Ergebnis, das die Teilnehmenden aus dem Workshop mitnehmen und in die Praxis umsetzen oder weiterentwickeln können.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- VeneKlasen, L., Miller, V., (2002) Power and empowerment. PLA Notes, 43: 39-41 <https://www.iied.org/sites/default/files/pdfs/migrate/G01985.pdf>
- Educación (6 de septiembre de 2024) El concepto “poder” y la interseccionalidad. Retrieved from <https://institutoeducacion.org/el-concepto-poder-y-la-interseccionalidad/> (in Spanish Language)
- Emmaline Soken-Huberty, Intersectionality 101: Definition, Facts and Examples <https://www.humanrightscareers.com/issues/intersectionality-101-definition-facts-and-examples/>
- Jane Coaston, The intersectionality Wars <https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-cons>





ervatism-law-race-gender-discrimination

- Podcast “Intersectionality Matters!” - African American Policy Forum - <https://www.aapf.org/intersectionality-matters>





Modul „Eine partizipative Organisation sein“

ZWECK

Teilnehmende werden das Konzept der Partizipation und die Prinzipien einer partizipativen Organisation im Hinblick auf die Partizipation von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen kennenlernen.

ZIELE

- Teilnehmende erhalten einen Überblick über das Konzept der (Jugend-)Partizipation und die 3 grundlegenden Prinzipien einer partizipativen Organisation (siehe Handbuch S. 26)
 - Demokratische, repräsentative und inklusive Struktur (rechtliche und verfahrenstechnische Rahmenbedingungen)
 - Junge Menschen / Zielgruppe / Mitglieder sind aktiv beteiligt, beeinflussen und gestalten alle Aspekte der organisatorischen Arbeit: Programme, Aktivitäten, strukturelle Veränderungen
 - Entscheidungsfindung ist so aufgebaut, dass junge Menschen / Zielgruppe / Mitglieder auf allen Ebenen eingebunden sind
- Teilnehmende werden die Prinzipien einer partizipativen Organisation im Hinblick auf die Partizipation von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen untersuchen:
 - Nichts über uns ohne uns
 - Interne Vertreter:innenstrukturen für Mitarbeitende / Freiwillige
 - Safer space (“Sicherer Raum”) für Arbeit und Unterstützungsmechanismen
 - Mainstreaming der marginalisierten Stimmen
 - Förderung von Diversität und Freiheit von Unterdrückung
- Teilnehmende werden ihre eigenen Handlungen definieren, um die Prinzipien praktisch in ihrer eigenen Arbeit und Organisation umzusetzen.

DAUER

4 Stunden und 50 Minuten

RAUMANFORDERUNGEN





Raum mit ausreichend Platz für Tische und Stühle, die erste Aktivität benötigt genug Platz, um die Stühle in einem Kreis aufzustellen, Flipcharts und eine freie Wand zur Anbringung der Flipcharts

ZIELGRUPPE

Idealerweise gemischte Gruppen aus der Organisation, sowohl Führungskräfte als auch nicht-führungskräfte, aber es ist auch möglich, dies ohne Vertreter:innen des Managements in Gruppen mit horizontaler Macht / Position innerhalb der Organisation umzusetzen.

ABLAUF

1. Einleitung (15min)

Ziel: Teilnehmende erhalten grundlegenden Informationen, die den Denkprozess zum Thema anstoßen.

Einführung und Vorstellung der Trainer:innen

Zweck und Ziele des Workshops

Wo stehen wir im Prozess?

Einführung, wen wir ansprechen wollen – wer sind (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen (zeige Seite 9 im Handbuch) und betone, welche Gruppe(n) deine Organisation gewählt hat, daran zu arbeiten

Agenda

Kurze Runde mit Namen, Pronomen und ihrer Rolle in der Organisation (5-10 Minuten)

2. Partizipation (50min)

Erwartetes Ergebnis: Teilnehmende erhalten einen Überblick über das Konzept der (Jugend-)Partizipation und die 3 grundlegenden Prinzipien einer partizipativen Organisation .

15min Theoretische Einführung: Einführung in Harts Partizipationsleiter

Zeige das Bild der Partizipationsleiter und erkläre die verschiedenen Stufen und was Partizipation ist und was nicht (siehe Anlage)





Bereite konkrete Beispiele für jede Stufe der Leiter vor, idealerweise aus deiner eigenen Organisation / persönlichen Erfahrung. Wenn es die Zeit erlaubt, kannst du die Teilnehmende einladen, ihre Beispiele zu teilen.

35min Übung

- a. Teilnehmende sind in 3-4 kleine Gruppen aufgeteilt
- b. Jede Gruppe erhält einen Aspekt ihrer Organisation (Planung von Aktivitäten; Entscheidungsstrukturen und -prozesse; Budgetzuweisung; strategische Prioritäten)
- c. Jetzt beurteilen sie, wo sie ihre organisatorische Praxis in Bezug auf die Partizipation von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen positionieren würden
- d. Präsentation der Ergebnisse und abschließende Diskussion

3. Pause (10min)

4. Prinzipien einer partizipativen Organisation (1h5min)

Ziel: Teilnehmende werden die Prinzipien einer partizipativen Organisation im Hinblick auf die Partizipation von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen untersuchen.

Teilnehmende werden in 5 Gruppen / Paare unterteilt und jede Gruppe erhält eines der Prinzipien (kopiere den Text von S. 27 des Manuals) auf Papier und soll es diskutieren, wobei folgende Fragen beantwortet werden sollen (20min):

- Was bedeutet dieses Prinzip für dich?
- Ist dieses Prinzip in deiner Organisation vorhanden und wie?
- Hast du besondere Maßnahmen, um sicherzustellen, dass das Prinzip für (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen angewendet wird?

Nach den Diskussionen (45min):

Die Gruppen erstellen eine Mindmap oder ein Bild des Prinzips und präsentieren es den anderen Präsentationen.

Abschließende Reflexion über die Übung sowie die Dilemmata und Fragen.

5. Pause (10min)

6. Anwendung und zukünftige Schritte (1h25min)

Ziel: Teilnehmende definieren ihre eigenen Handlungen, um die Prinzipien praktisch in ihrer eigenen Arbeit und Organisation umzusetzen.





Einführung in die Aktivität und das Ergebnis

Es gibt 4 Stationen im Raum:

- Planung von Aktivitäten
- Entscheidungsstrukturen und -prozesse
- Budgetzuweisung
- Strategische Prioritäten

Eine Person ist dafür zuständig, die ganze Zeit an einer Station zu bleiben (ähnlich wie der Tisch-Host in einem World Café). Idealerweise ist diese Person auch für diesen Bereich in der Organisation zuständig.

Der Rest der Teilnehmenden bewegt sich von einer Station zur nächsten für jeweils 15-minütige Diskussionen (4 x 15min)

Sie diskutieren und notieren auf dem Flipchart jeder Station folgende Punkte:

- Wie könnten die Prinzipien einer partizipativen Organisation für (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen in diesem Bereich unserer organisatorischen Arbeit praktisch angewendet werden?
- Was hältst du für am wichtigsten und was ist aus deiner Sicht realistisch? (Der Tisch-Host sollte sie dies fragen, bevor sie den Tisch verlassen) – einkreisen oder hervorheben

Präsentationen der Tisch-Hosts (4 x 5min)

7. Nächste Schritte und Verpflichtungen (15min)

In kleinen Gruppen von 3 Personen reflektieren die Teilnehmenden über folgende Fragen:

- Wie passt das in den Action Plan deiner Organisation?
- Zu was verpflichtest du dich, im aktuellen Prozess umzusetzen; was passiert mit dem Rest?

Die Trainer:innen schreiben die Verpflichtungen auf und clustern sie, sodass sie für alle sichtbar sind.

8. Reflexion und Abschluss (10min)

Erwartete Ergebnisse: Reflexionen des Tages und wichtige Punkte, die in den Aktionsplan umgesetzt werden sollen.





Teilnehmende werden eingeladen, ihre Erkenntnisse und Gedanken des Tages zu teilen. Die Trainer:innen notieren ihre Gedanken auf einem Flipchart, dabei müssen Dinge für den Aktionsplan klar hervorgehoben werden.

Mentimeter-Evaluation

- Was ist dir in der heutigen Sitzung besonders aufgefallen?
- Nenne 3 nächste Schritte für dich selbst.

Gruppenbewertung: Jede:r sagt, was er:sie aus dem Workshop mitnimmt.

MATERIALIEN

- Handouts Manual p.36
- Flipchart Leiter der Partizipation
- A4 Poster mit Beispielen https://docs.google.com/document/d/1d9xn3DOXMjhrbPN_AuhceBT4BaWtMUPH/edit
- A4 Papier und Stifte für Gruppenarbeiten
- Post-Its

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

<https://www.routledge.com/Childrens-Participation-The-Theory-and-Practice-of-Involving-Young-Citizens-in-Community-Development-and-Environmental-Care/Hart/p/book/9781853833229>





Modul „Das Aufbauen von Beziehungen“

ZWECK

Die Bedeutung von Beziehungsaufbau in der Inklusionsstrategie der Organisation erkennen und Partnerschaftsmöglichkeiten identifizieren.

ZIELE

- Die Bedeutung des Aufbaus einer Gemeinschaft erkennen, um die Inklusion von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen zu fördern.
- Mögliche Partnerschaften identifizieren, um den Bedürfnissen von marginalisierten jungen Menschen gerecht zu werden.
- Den Aspekt des Beziehungsaufbaus in der Inklusionsstrategie der Organisation verbessern.

DAUER

3 Stunden und 30 Minuten

RAUMANFORDERUNGEN

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen. Der Raum sollte es den Teilnehmenden auch ermöglichen, in kleinen Gruppen zu arbeiten, sie benötigen auch Tische für die Gruppenanalyse.

ZIELGRUPPE

Mitarbeitende der Organisationen, Ehrenamtliche

ABLAUF

1. Einleitung (15min)

Ziel: Die Teilnehmenden erhalten grundlegenden Informationen, die das Nachdenken über das Thema anstoßen.

Vorstellung der Trainer:innen

Runde mit Namen und Pronomen

Rückblick auf den Zertifizierungsprozess





Präsentation der Tagesagenda, die Trainer:innen beantworten Fragen, die von den Teilnehmenden aufkommen könnten.

2. Warum ist es wichtig? (20min)

Die Trainer:innen präsentieren den Teilnehmenden wichtige Konzepte zum Beziehungsaufbau anhand einer PowerPoint-Präsentation. Ein Beispiel ist in Annex 1 (Englisch) zu finden. Es ist direkt mit dem „Manual for Inclusive Organisations“ verbunden: Beachte, dass der Teil der Präsentation, der hier verwendet werden sollte, nur der erste ist (vor der Folie "Gruppenanalyse").

Einige Teile der Präsentation könnten zu theoretisch für Personen sein, die mit dem Thema nicht vertraut sind, also scheue dich nicht, praktische Beispiele hinzuzufügen, falls notwendig.

Hinweis für die Trainer:innen: Falls die Personen, die am Workshop teilnehmen, auch die organisatorische Selbstbewertung (Schritt 1: Selbst Evaluierung) ausgefüllt haben, könnte es interessant sein, diesen Teil mit „Wo fangen wir an?“ zu tauschen und sie zunächst mit ihrer eigenen Situation an Bord zu holen. Wenn neue Teilnehmende da sind, könnte es jedoch unpassend sein, direkt mit dem Rückblick zu beginnen, daher wird empfohlen, mit etwas Theorie zu starten.

3. Wo fangen wir an? (30min)

Die Idee hier ist es, die Ergebnisse der organisatorischen Selbstbewertung der Organisation im Bereich: „Verbindungen, Netzwerken und Partnerschaften“ aus dem Assesment-Tool zusammenzufassen.

Die Trainer:innen präsentieren die gesammelten Ergebnisse. Hier schlagen wir zwei verschiedene Methoden vor, wie dies getan werden kann (du findest sie in Annex 2 und Annex 3 der benötigten Materialien), sodass du die Methode verwenden kannst, die für die Organisation, mit der du arbeitest, am besten geeignet ist.

Nachdem du den Rückblick gemacht hast, frage die Teilnehmenden, ob sie noch etwas hinzufügen möchten, falls sich seit der ersten organisatorischen Selbstbewertung etwas Neues entwickelt hat.

4. Gruppenanalyse (50min)

Die Teilnehmenden werden in 3 Gruppen (maximal 4 Personen pro Gruppe) eingeteilt und die Trainer:innen präsentieren die drei Themen, die während der Übung besprochen werden sollen, sowie die Methodik, die verwendet wird.





Die Themen:

- Gründe, warum die Organisation am Beziehungsaufbau arbeiten sollte
- Faktoren, die die Bemühungen zum Beziehungsaufbau mit anderen Organisationen einschränken
- Chancen für den Beziehungsaufbau, die zu erforschen sind und der voraussichtliche Einfluss.

Die Gruppen haben 20 Minuten Zeit, um ihre Gedanken auf einem Flipchart zu notieren und die ersten beiden Themen zu besprechen. Sobald die Zeit um ist, werden die Ergebnisse der 3 Gruppen gegenseitig präsentiert. Danach fokussiert sich die gesamte Gruppe gemeinsam auf die potenziellen Chancen, die gemeinsam erforscht werden.

Hinweis für die Trainer:innen: Falls du siehst, dass die Teilnehmenden nicht verstehen, was du mit den Themen meinst, verwende praktische Beispiele, mit denen sie sich identifizieren können. Beispiele, die du verwenden könntest:

- Unser Büro ist nicht barrierefrei, daher kann ich Rollstuhlfahrer:innen nur online erreichen. Ich könnte mit einer anderen Organisation zusammenarbeiten, die uns ab und zu einen Raum für Besprechungen zur Verfügung stellt. So könnte ich Personen, die einen Rollstuhl benutzen trotzdem in einem Raum treffen, den sie selbständig erreichen können. Der Grund ist, dass unser Raum nicht zugänglich ist und wir momentan nicht die Ressourcen haben, woanders hinzugehen.
- Ein Faktor, der die Bemühungen um den Beziehungsaufbau mit anderen Organisationen einschränkt: Unsere Organisation geht gerade durch schwierige finanzielle Zeiten, daher können wir uns nicht in Netzwerken engagieren, die eine Mitgliedsgebühr verlangen.
- Wir haben die Regel mit keiner politischen Partei zusammenzuarbeiten, um unsere Neutralität zu wahren.

5. Pause (20min)

6. Inputs und Ratschläge (20min)

Die Trainer:innen geben Inputs und Ratschläge, wie der Bereich „Beziehungsaufbau“ einer Organisation verbessert werden kann, und verbinden dies mit den Ergebnissen und Inhalten der Übung „Wo fangen wir an?“, um es für die Teilnehmenden praxisorientierter zu machen.





Wir haben eine Präsentation vorbereitet (Annex 1 - ab Seite 8), aber sie muss auf den konkreten Fall angepasst und weiter ausgearbeitet werden. Wir haben diese Präsentation mit einigen Ideen erstellt, die in einem Handbuch zu finden sind, das speziell Organisationen im Jugendsektor adressiert. Du kannst das verwenden, was für dich nützlich ist, und Informationen hinzufügen oder ändern.

7. Handeln (30min)

Planungsphase (20min) - Ausgehend von den Ergebnissen der Übung „Gruppenanalyse“, die die Teilnehmenden zuvor durchgeführt haben, und den neuen Erkenntnissen, die während des Workshops aufgetaucht sind, arbeiten die Teilnehmenden an möglichen nächsten Schritten, entweder individuell oder gruppiert nach ihren Kompetenzen und Verantwortlichkeiten in der Organisation (z. B. nach Abteilungen oder Projekten). Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, ihre Schritte auf fuß-förmigen Papieren oder Post-its zu notieren und Fristen festzulegen.

Runde zum Teilen der Ideen (10min) - Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, ihre Ideen mit der restlichen Gruppe zu teilen und alle zu motivieren, sich gegenseitig bei der Umsetzung ihrer Verpflichtungen zu unterstützen. Hier sollten die Trainer:innen die Teilnehmenden daran erinnern, sich auf umsetzbare Pläne zu konzentrieren, die realistisch sind, und kleine Schritte zu priorisieren, die sie in ihrer Strategieentwicklung voranbringen können. Große Pläne sind natürlich auch willkommen und werden notiert, aber diese müssen in der Zukunft weiter besprochen werden. Die Trainer:innen teilen den Link zu einer Mentimeter-Umfrage mit den Teilnehmenden und sammeln ihre Eindrücke.

8. Evaluation und Conclusio (20min)

Die Trainer:innen teilen den Link zu einer Mentimeter-Umfrage mit den Teilnehmenden und sammeln deren Bewertungen des Workshops. In Annex 4 findest du ein Beispiel einer Evaluation, die du verwenden kannst, du kannst auch deine eigene erstellen oder sie je nach den Bedürfnissen der Gruppe anpassen.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Beamer
- Laptop
- WLAN-Verbindung
- Flipcharts
- Stifte und Marker





- Papierblätter
- Post-Its
- Die Teilnehmenden benötigen ihre Handys für die Evaluation (falls du sie online machst)
- Annex 1 - PowerPoint-Präsentation für die Aktivitäten „Warum ist es wichtig?“
<https://www.canva.com/design/DAGE0Dm4TIE/ytxPRz0JvR1eorbwcKQdIA/edit>
„Gruppenanalyse“ und „Inputs und Ratschläge“
- Annex 2 - Vorlage A für die Aktivität „Wo fangen wir an?“
https://www.canva.com/design/DAGEz5qn1D8/9unQ41qTL7MzbN8gZ1LSA/edit?utm_content=DAGEz5qn1D8&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton
- Annex 3 - Vorlage B für die Aktivität „Wo fangen wir an?“
https://www.canva.com/design/DAGE0OeLVGU/S_bRj1-RYX-mkhuMO294lw/edit
- Annex 4 - Beispiel einer Evaluation, die du verwenden kannst
<https://www.mentimeter.com/app/presentation/alq999yuuwiv2uarxrngzi7fvmisvu5s/view?question=uvimz7f4d77q>

TIPPS FÜR TRAINER:INNEN

Wichtig - einige Aktivitäten erfordern Vorbereitungen und Anpassungen von den Trainer:innen basierend auf den spezifischen Bedürfnissen der Gruppe. Wir haben diese mit folgendem Symbol markiert: *

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- Various Authors, Tools for Equality and Inclusion in Youth Work - a guide for youth workers - https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/f0baeb95-6335-467b-84ad-fb37cc056e4e/BE-IN_guide_for-web_fin_EN.pdf
- Cheong Cheok Yin, A., & Bahardin, A. A. (2022). Diversity and Inclusion in Service, Relationship Building and People Management. Cuadernos Del Centro De Estudios De Diseño Y Comunicación, (169).
<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/cdc/article/view/7094>





Modul „Safer Spaces“

ZWECK

Die Teilnehmenden sollen das Konzept von "Safer Spaces" ("sicherer Raum") verstehen und selbst erleben. Sie reflektieren darüber, wie dieses Konzept in ihrer Organisation angewendet werden könnte.

ZIELE

- Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick, was Safer Spaces sind, welche Elemente das beinhaltet und reflektieren, wie sie selbst mit dem Konzept in Verbindung stehen.
- Die Teilnehmenden erleben einige Bausteine des Aufbaus von Safer Spaces.
- Die Teilnehmenden entwickeln eigene Vorschläge, wie sie ihre Organisation zu einem Safer Space machen können.

DAUER

4 Stunden und 40 Minuten

RAUMANFORDERUNGEN

Ein Raum mit ausreichend Platz für Tische und Stühle und Flipcharts.

ZIELGRUPPE

Alle Mitarbeitenden der Organisation, Ehrenamtliche, unabhängig von ihrer Position in der Organisation.

ABLAUF

1. Einleitung (15min)

Vorstellung der Trainer:innen

Vorstellung der Organisation und Zertifizierungsschema für inklusive Organisationen

Vorstellung der Ziele und Agenda des Workshops

2. Kennenlernen und Einführung in das Konzept (1h20min)

→ Namens- und Pronomenrunde (5min)





Ziel: Die Teilnehmenden lernen sich gegenseitig kennen und machen sich gleichzeitig mit einem Beispiel für eine inklusive Praxis vertraut, die für das Erstellen von Safer Spaces genutzt wird. Die Teilnehmenden teilen ihren Namen und ihr Pronomen mit, die Trainer:innen erklären, warum das Teilen von Pronomen wichtig ist, um ein Safer Space zu schaffen.

→ Assoziations-Staffellauf (10min)

Ziel: Die Teilnehmenden erleben die Zusammenarbeit an einer gemeinsamen Aufgabe und beginnen, über das Konzept von Safer Spaces nachzudenken.

Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen eingeteilt, die gegeneinander ein Assoziations-„Staffel“-Wettbewerb abhalten.

Jede Gruppe bekommt ein Flipchart und einen Marker und bildet eine Linie.

Sie müssen so viele Assoziationen wie möglich auf das Flipchart schreiben, indem sie den Marker an die nächste Person in der Linie weitergeben, nachdem sie fertig sind, und dann ans Ende der Linie zurückkehren.

Die Trainer:innen geben ihnen die Anweisung, den Begriff „Safer Space“ zu assoziieren.

→ Geheim-Handschlag (15min)

Diese Aktivität ist optional und kann genutzt werden, wenn sich die Gruppe noch nicht gut kennt, beispielsweise wenn sie aus verschiedenen Abteilungen kommen und nicht regelmäßig zusammenarbeiten.

Ziel: Die Teilnehmenden lernen sich näher kennen und brechen das Eis, um mit Menschen zusammenzuarbeiten, mit denen sie nicht so vertraut sind. Sie beginnen, die Grundlage für Teamarbeit zu schaffen.

Die Gruppe läuft im Raum umher (Musik kann im Hintergrund laufen).

Wenn die Musik stoppt, müssen sie die nächste Person finden und erhalten die Aufgabe, eine gemeinsame Bewegung o.ä. zu erstellen:

- a. geheimer Handschlag
- b. Tanz
- c. Tier
- d. Schlachtruf

Weitere Anweisungen:

Die Teilnehmenden sollen jedes Mal ein anderes Paar finden. Die Kategorien können je





nach Zielgruppe geändert werden. Das Wichtigste ist, dass sie etwas für sich Spezifisches erschaffen.

Die Kategorien werden schrittweise eingeführt. Wann immer die Trainer:innen die Musik stoppen und die Kategorie ansagen, sollen die Teilnehmenden ihren Partner aus dieser Kategorie finden und die Bewegung wiederholen.

→ Reise nach ... (20min)

Ziel: Die Teilnehmenden gewinnen Einblicke in geteilte Erfahrungen, Werte und Bedürfnisse, die sie möglicherweise haben, und in die Unterschiede zwischen ihnen.

Stühle werden im Raum oder im Kreis aufgestellt. Es gibt einen Stuhl weniger als Teilnehmende. Die Trainer:innen machen eine Reihe von Aussagen. Für diejenigen, für die die Aussagen zutreffen/mit ihnen übereinstimmen, müssen den Platz wechseln. Ziel ist es, dass die Person ohne Stuhl sich einen freien Stuhl sucht, während die anderen wechseln.

Die Regel ist, dass man nicht auf den Stuhl zurückkehren kann, auf dem man gesessen hat, als die Aussage gemacht wurde.

Die Aussagen sollten schrittweise von weniger zu bedeutungsvollen Aussagen eingeführt werden und solche beinhalten, mit denen sich viele Teilnehmende identifizieren können, bis hin zu solchen, mit denen weniger oder keine Personen übereinstimmen.

Wichtiger Hinweis für Trainer:innen: Achten Sie darauf, dass Ihre Aussagen marginalisierte Personen in der Gruppe nicht weiter an den Rand drängen.

Vorschläge:

- a. Alle, die x Schuh-/Augen-/Kleidungsfarbe tragen
- b. Alle, die heute Morgen mit dem Auto/Bus gefahren sind
- c. Alle, die (etwas nicht auf die Arbeit bezogen) mögen
- d. Alle, die (Bezogenes auf die Arbeit) mögen
- e. Alle, die Kaffee brauchen, um zu funktionieren
- f. Alle, die glauben, gute Zuhörer*innen zu sein

Debriefing:

- Wie habt ihr euch während des Spiels gefühlt?
- Gab es einen Unterschied, als alle aufgestanden sind und als nur wenige oder ihr die einzige Person wart? Wie habt ihr euch in verschiedenen Situationen gefühlt?



- 
- Waren einige Fragen leichter zu beantworten als andere? Warum?
 - Wie fühlt es sich an, etwas über sich selbst zu äußern, wenn ihr die einzige Person seid (oder glaubt, die einzige zu sein)?

Die Trainer:innen stellen eine Verbindung her, warum es besonders wichtig ist, Safer Spaces für Menschen aus marginalisierten Gruppen zu schaffen. Wenn wir Teil der Mehrheit sind, ist es einfacher, unsere Bedürfnisse auszudrücken, da wir das Gefühl haben, dass sie geteilt und verstanden werden. Raum für die Bedürfnisse marginalisierter Gruppen zu schaffen, erfordert das Bewusstsein der Menschen in privilegierten Positionen, dass der Raum angepasst werden muss, um unterschiedliche Bedürfnisse zu berücksichtigen.

3. Reflexion über das Konzept (20min)

Ziel: Die Teilnehmenden teilen ihre Erfahrungen mit Safer Spaces.

- 1) Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, individuell und in Stille darüber nachzudenken: „Hast du schon einmal einen Raum erlebt, in dem du dich wohl, sicher und respektiert gefühlt hast, wo du teilnehmen und gehört werden konntest?“
- 2) In Paaren sollen die Teilnehmenden sich austauschen: „Wie fühlst du dich, wenn du Teil eines Safer Spaces bist? Wenn du das noch nie erlebt hast, wie stellst du dir vor, dass es sich anfühlen würde?“
- 3) Debriefing und Teilen im Plenum

4. Pause (15min)

5. Erstellung einer Gruppenvereinbarung (1h15min)

Ziel: Besseres Verständnis dafür, was eine Gruppenvereinbarung ist, und praktische Erfahrung, ein solches Agreement zu erstellen.

→ Einführung in das „Gruppen-Agreement“ (20min)

Die Teilnehmenden werden in Paare eingeteilt und erhalten die Aufgabe, zu diskutieren: „Was ist der Unterschied zwischen Regeln und Vereinbarungen?“

Im Plenum teilen die Paare die wichtigsten Punkte ihrer Diskussion, und die Trainer:innen schreiben die Schlüsselwörter auf.

Mit diesen Punkten wird der Begriff „Vereinbarung“ erklärt, wobei der Fokus auf der Bedeutung von Dialog und Anerkennung im Prozess liegt.





→ Vorschläge für das Agreement (40min)

Beginne mit den wichtigsten Merkmalen einer Vereinbarung: konkret, realistisch und ehrlich vereinbart.

Die Teilnehmenden werden einzeln eingeladen, ihre Bedürfnisse und Vorschläge auf Post-its zu schreiben und diese auf ein vorbereitetes Flipchart zu kleben.

Die Post-its werden nach Ähnlichkeit gruppiert und laut vorgelesen.

Wenn die Vorschläge sehr allgemein sind, werden die Trainer:innen mit gezielten Fragen helfen, damit die Teilnehmenden konkreter werden.

Die Teilnehmenden werden eingeladen, die Cluster zu betrachten und zu prüfen, ob sie realistisch damit einverstanden sind.

Die Teilnehmenden werden eingeladen, sich zur Vereinbarung zu verpflichten, indem sie diese unterschreiben oder ähnliches.

Die Vereinbarung wird an einem sichtbaren Ort oder in einem Dokument platziert, auf das alle Zugriff haben.

Debriefing und Abschluss des Prozesses (5min)

Die Trainer:innen fragen, wie sich die Teilnehmenden nach der Session fühlen. Es wird eine Runde gemacht, in der jede:r Teilnehmende ein Wort sagt, welche ihr Bekenntnis zur Umsetzung der Vereinbarung symbolisiert.

6. Pause (15min)

7. Was ist ein Safer Space? (15min)

Ziel: Die Teilnehmenden gewinnen Wissen über das Konzept der Safer Spaces und verbinden es mit ihren eigenen Erfahrungen.

Jetzt, da wir unsere Ansichten und Ideen über Safer Spaces geteilt und ein Agreement erstellt haben – ein Element zur Schaffung von Safer Spaces – wollen wir uns mit dem theoretischen Hintergrund des Konzepts beschäftigen.

Die Trainer:innen präsentieren einen Input auf Basis des Handbuch für Inklusive Organisationen, Kapitel 2 (S. 17) mit der Definition und der Notwendigkeit von Safer Spaces sowie Kernelementen. Es wird betont, warum dies besonders wichtig für die Inklusion marginalisierter Gruppen ist.





Die Trainer:innen verbinden die Konzepte mit den Ergebnissen der vorherigen Debriefings und Reflexionen.

Präsentation von Leitlinien und Aktionsplänen, die Organisationen haben sollten, um proaktiv Safer Spaces zu schaffen (S. 18).

Fragerrunde

8. Pause (15min)

9. Wie können wir unsere Organisation zu einem Safer Space machen? (30min)

Ziel: Erstellung einer Liste von Leitlinien zur Schaffung von Safer Spaces.

Die Trainer:innen präsentieren verschiedene Schritte zur Schaffung und Aufrechterhaltung von Safer Spaces in Organisationen (10min).

- Etablierung von Leitlinien zur Schaffung eines Safer Spaces, die auf Organisationsebene umgesetzt werden müssen.
- Etablierung von Leitlinien für die Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um Maßnahmen umzusetzen.
- Etablierung von Leitlinien für Dinge, die in einem Raum nicht akzeptabel sind.
- Aktionspläne zur Umsetzung der oben genannten Punkte.
- Etablierung von Leitlinien zur Aufrechterhaltung eines Safer Spaces.
- Aktionspläne für das Vorgehen, wenn ein Safer Space verletzt wird.
- Leitlinien, wie ein Safer Space wiederhergestellt werden kann.

Die Trainer:innen teilen die Gruppe in kleinere Teams (2-3 Personen pro Gruppe) und verteilen Flipcharts/Papiere/Marker. Danach werden die Teilnehmenden eingeladen, über Ansätze nachzudenken, wie ihre Organisationen proaktiv Safer Spaces schaffen können. Bei kleineren Gruppen können die Teilnehmenden auswählen, mit welchen Fragen sie arbeiten möchten. (20min)

Die Fragen, mit denen sich die Gruppen beschäftigen sollen, sind:

- Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien zur Schaffung eines Safer Space?
- Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?
- Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien zu den Bedingungen, die einen Safer Space schaffen?
- Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?
- Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien, was in einem Raum nicht akzeptabel ist?



- 
- Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?
 - Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien zur Aufrechterhaltung eines Safer Space?
 - Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?
 - Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien zur Wiederherstellung eines Safer Space?
 - Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?

10. Präsentation der Vorschläge und Feedback (30min)

Ziel: Ein klares Bild eines Rahmens zur Festlegung von Leitlinien und wer an deren Erstellung beteiligt werden sollte.

Jede Gruppe präsentiert die wichtigsten Ergebnisse.

Jede Gruppe hat 5 Minuten: 3 Minuten für die Präsentation und 2 Minuten für Feedback.

11. Reflexion und Evaluation (20min)

Ziel: Reflexionen des Tages und Schlüsselpunkte, die in den Aktionsplan aufgenommen werden sollen.

Die Teilnehmenden sind eingeladen, ihre Erkenntnisse und Gedanken des Tages zu teilen. Die Trainer:innen halten das auf einem Flipchart fest, für den Aktionsplan wichtige Dinge werden deutlich hervorgehoben. Fragen:

- Was ist dir in der heutigen Session besonders aufgefallen?
- Nenne 3 nächste Schritte für dich.
- (Falls relevant für die Gruppe): Was sollte in deinen Aktionsplan aufgenommen werden?

MATERIALIEN

- Post-Its
- Stifte
- Flipcharts
- Marker
- Beamer





- Manual for Inclusive Organisations bzw. Text-Exzerpte daraus
<https://www.inclusive-organisations.eu/wp-content/uploads/2024/10/Inclusive-organisation-toolkit-2020.pdf>

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

<https://politicsandcare.wordpress.com/2017/03/10/safer-spaces/>





Modul „Unterstützungsmechanismen für Inklusion“

In Organisationen, in denen ein grundlegender Rahmen für die Praxis von “safer spaces” (sicheren Räumen) existiert, gibt es verschiedene Unterstützungsmechanismen, die (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen auf mehr oder weniger individuell zugeschnittene Weise unterstützen – konkrete und bedarfsorientierte Unterstützung. Unterstützungsmechanismen müssen strukturell in der Organisation verankert sein und dürfen nicht nur von ad-hoc-Situationen abhängen. Konkret bedeutet das:

- Protokolle für das Vorgehen, wenn bestimmte negative Situationen auftreten – kurative Maßnahmen
- Präventive Maßnahmen: Aktivitäten und Maßnahmen zur Vermeidung von Krisensituationen
- Konkreter Schutz: Rechtliche Mechanismen und interne organisatorische Mechanismen
- Definition von sogenannter “positiver Diskriminierung”, wie Quoten und anderen Maßnahmen, die insbesondere Menschen aus marginalisierten Gruppen (Mitarbeiter:innen / Freiwillige / Teilnehmende ...) unterstützen

ZWECK

Die Teilnehmenden entwickeln ein Bewusstsein für die Bedeutung von Unterstützungsmechanismen für (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen, die für ihre nachhaltige Teilnahme und Inklusion auf allen Ebenen der Organisation notwendig sind.

ZIELE

- Die Teilnehmenden verstehen den Unterschied in den Erfahrungen mit der Organisation, der Arbeit und dem Arbeitsumfeld für (junge) Menschen mit einem marginalisierten Hintergrund und solchen, die keinen Hintergrund der Marginalisierung haben.
- Die Teilnehmenden lernen, was Unterstützungsmechanismen sind, und erkunden praktische Beispiele.
- Sie reflektieren, wie man Mechanismen auswählt, wobei das Gleichgewicht zwischen organisatorischer Kapazität und individuellen Bedürfnissen berücksichtigt wird.

DAUER





4 Stunden und 10 Minuten

RAUMANFORDERUNGEN

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen. Der Raum sollte es den Teilnehmenden ermöglichen, auch in kleinen Gruppen zu arbeiten.

ZIELGRUPPE

Alle Mitarbeitenden der Organisation, wobei es wichtig ist, dass Personen mit Entscheidungsbefugnissen in der Organisation Teil der Gruppe sind.

ABLAUF

1. Einleitung (15min)

Vorstellung der Trainer:innen

Kurze Vorstellungsrunde (Name, Pronomen, Rolle in der Organisation)

Agenda des Tages

Präsentation des Zwecks und der Ziele des Workshops

Zusammenfassung dessen, was die Organisation bisher getan hat und wo wir im Prozess stehen

Vorstellung der Zielgruppe – wer sind (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen (siehe Seite 9 aus dem Handbuch) und Betonung, welche Gruppe(n) die Organisation bearbeitet und der Zusammenhang zu den Unterstützungsmechanismen, mit denen wir uns beschäftigen werden .

2. Verstehen der Erfahrungen der Organisation (20min)

Erwartetes Ergebnis: Die Teilnehmenden verstehen den Unterschied in den Erfahrungen der Organisation, der Arbeit und des Arbeitsumfelds für (junge) Menschen mit einem marginalisierten Hintergrund und solche ohne diesen Hintergrund.

Fallstudien

Die Trainer:innen entwickeln einige kurze Fallstudien, in denen sie eine bestimmte Situation im Zusammenhang mit der Arbeit in der Organisation beschreiben. Jede Fallstudie hat immer die Option A – die „Bearbeiter:in“ / „betroffene Person“ ist eine Person aus einer marginalisierten Gruppe und Option B – die „Bearbeiter:in“ /





„betroffene Person“ ist KEINE Person aus einer marginalisierten Gruppe für denselben Fall.

Die Fallstudien sind auf die marginalisierten Gruppe(n) zugeschnitten, mit denen die Organisation arbeitet.

Die verschiedenen Fallstudien sollten verschiedene Bereiche der organisatorischen Arbeit/Strukturen repräsentieren:

- Inklusion und Partizipation von Freiwilligen in der Organisation
- Mitarbeitende in der Rolle der Repräsentation der Organisation nach außen (Beziehung zu Institutionen und externen Machtstrukturen sowie gesellschaftliche Dynamiken)
- Entscheidungsbefugnis
- Position von Junior-Mitarbeitenden (neu in der Organisation, jung, mit weniger Macht oder unterstützender Rolle)
- Leitung organisatorischer Aktivitäten (Trainer:in oder Moderator:in in Aktivitäten; Projektmanager:in und Koordinator:in; Community Organisator:in; Mentor:in und Coach:in; ...)

- 1) Einführung in die Aktivität 5 Minuten
- 2) Aufteilung in 5 Gruppen und Austeilen der Fallstudien, um sie in den Kleingruppen zu lesen 10 Minuten
- 3) Diskussion und Mapping in den Kleingruppen 30 Minuten
- 4) Abbildung der Unterschiede in den Erfahrungen von Person A und Person B auf einem Flipchart (in 2 Teile geteilt).

Unterstützung für das Mapping mit den folgenden Leitlinien:

- Zugänglichkeit von physischen Räumen
- Unterstützungsmechanismen, die der Kontext selbst bietet / Schutz vor Diskriminierung, Gewalt, ...
- Mein emotionaler Zustand, getriggert und persönlich betroffen
- Kulturelle Barrieren und Merkmale (Dominanz und Unterordnung, Durchsetzungsvermögen, soziale Rollen ...)
- Arbeitsbedingungen (Sind meine Kosten abgedeckt? Versicherung, Risikominderung ...)

Anhänge: Fallstudien-Dokument

3. Pause (10min)





4. Präsentationen und Reflexion (45min)

Abschlusspräsentation der Arbeiten der Kleingruppen und Abschluss der Aktivität mit Fragen.

5. Recherche von Unterstützungsmechanismen (60min)

Ziel: Die Teilnehmenden lernen, was Unterstützungsmechanismen sind, und erkunden praktische Beispiele.

Unterstützungsmechanismen müssen strukturell in der Organisation verankert sein und dürfen nicht nur von ad-hoc-Situationen abhängen.

Die Trainer:innen bereiten 4 Tische vor, auf denen jeweils ein Flipchart mit einem der folgenden Kategorien steht:

- Protokolle für das Vorgehen, wenn bestimmte negative Situationen auftreten – kuratives Vorgehen
- Präventive Maßnahmen: Aktivitäten und Maßnahmen zur Vermeidung von Krisensituationen
- Konkreter Schutz: rechtliche Mechanismen und interne organisatorische Mechanismen
- Definition von sogenannter “positiver Diskriminierung” und Quoten sowie andere Maßnahmen, die speziell Menschen aus marginalisierten Gruppen unterstützen (Mitarbeiter:innen / Freiwillige / Teilnehmende ...)

Die Teilnehmenden teilen sich in 4 Gruppen und die Trainer:innen erklären die Aktivität.

Die Aktivität besteht darin, dass jede Gruppe nacheinander an jedem Tisch vorbeigeht (4 Runden) und für jede Runde eine Frage beantworten und auf den Flipcharts Notizen macht:

- Runde 1: Hast du diesen Mechanismus in deiner Organisation implementiert oder etwas Ähnliches/Teile davon?
- Runde 2: Bist du diesem Mechanismus an anderen Orten/Lebensbereichen/ Arbeitsplätzen/etc. Begegnet?
- Runde 3: Finde ein konkretes Beispiel für diesen Mechanismus
- Runde 4: Kennst du konkrete Beispiele, die sich mit marginalisierten Gruppen befassen?

Jede Runde dauert 15 Minuten





6. Pause (10min)

7. Anwendung von Unterstützungsmechanismen für die Inklusion in der Organisation (40min)

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren, wie sie die Mechanismen auswählen können, wobei das Gleichgewicht zwischen organisatorischer Kapazität und individuellen Bedürfnissen berücksichtigt wird.

Die Teilnehmenden bleiben am letzten Tisch/Thema, an dem sie waren, und gehen mehr ins Detail:

- a. Eine Möglichkeit, wie dieser Unterstützungsmechanismus verwendet werden könnte, um marginalisierte Gruppen in ihrer Organisation zu unterstützen
- b. Sie erstellen einen konkreten Vorschlag für diesen Mechanismus: Wer wird angesprochen und welches Bedürfnis wird adressiert

Die Mechanismen werden der gesamten Gruppe präsentiert

Die Teilnehmenden bewerten die Vorschläge nach:

- a. Wie wichtig ist dies für die Organisation und für sie persönlich
- b. Wie realistisch ist es unter Berücksichtigung unserer Ressourcen
- c. Wo passen sie in einen Kurz- oder Langfristigen-Zeitplan

Nach der Bewertung strukturieren die Trainer:innen die Vorschläge und präsentieren die Ergebnisse der Gruppe.

8. Bewertung und Abschluss (10min)

Ziel: Der Prozess wird abgeschlossen und die Erkenntnisse des Tages werden reflektiert.

Mit Hilfe von Dixit-Karte o.ä. reflektieren die Teilnehmenden und teilen ihre Gedanken mit der Gruppe:

- Wie fühlen Sie sich nach dem Workshop?
- 1 persönlicher AHA!-Moment des Tages

Hinweis für Trainer:innen: Da der Prozess des Moduls recht intensiv ist, überlegen Sie sich eine Bewertungsmethode, die leichter verdaulich ist und das Energieniveau sowie mögliche Diskussionen herunterfährt.

MATERIALIEN





- Post-its
- Stifte und Marker
- Flipcharts
- Beamer
- Fallstudien:
https://docs.google.com/document/d/1RHhtQm94a6OIX_g392dPNCSocK4kQfSE/edit?usp=drive_link&oid=114654725470818665115&rtpof=true&sd=true
- Handbuch für Inklusive Organisationen <https://www.inclusive-organisations.eu/wp-content/uploads/2024/10/Inclusive-organisation-toolkit-2020.pdf>

