

Dokumentation der Ideenwerkstatt Antidiskriminierung Region Reutlingen/Tübingen Open-Space-Konferenz zur gemeinsamen Entwicklung der Antidiskriminierungsarbeit am 27.03.2015 in Tübingen

Inhalt

Die Veranstaltung.....	2
Die Methode Open Space.....	3
I. Themen mit Absprachen	4
1. Empowermentworkshop für Jugendliche PoC/Schwarze	4
2. Lehrer_innenfortbildung zu (Anti)Diskriminierung	4
3. Rassismus im Gesundheitswesen.....	5
4. Enthinderung des Arbeitsmarkts – Abbau von Zugangsbarrieren	5
5. Ausbau und Stärkung des Netzwerks.....	6
6. Sensibilisierung der „Öffentlichkeit“ ohne „wohlmeinende Diskriminierung“ – Problem „Othering“	6
II. Themen ohne Absprachen:	8
1. verdeckte Diskriminierung aufdecken.....	8
2. Empowerment für PoC/Schwarze (Erwachsene)	8
3. institutionelle Diskriminierung (insbesondere sprachliche Barrieren)	8
4. Verbesserungen im Bereich „Migration“	8
5. Zusammentreffen von verschiedenen diskriminierungsgefährdeten Gruppen.....	8
III. Themen, die genannt aber nicht bearbeitet wurden:.....	8
1. Geschichten, Texte, Märchen... teilen/ins Gespräch kommen	8
2. Rassismus & psychische Belastung.....	8

Die Veranstaltung

Am 27.03.2015 veranstaltete das Netzwerk Antidiskriminierung e.V. Region Tübingen/Reutlingen die erste Open-Space-Konferenz nach der Vereinsgründung im Dezember 2014. Veranstaltungsort war die Mensa Uhlandstraße in Tübingen. Eingeladen waren alle Personen, die sich gegen Diskriminierung und in der Antidiskriminierungs-Arbeit engagieren wollen. Viele der etwa 30 Teilnehmer_innen waren bereits im Netzwerk Antidiskriminierung, seinen bisherigen Projekten und Gruppen oder den Runden Tischen in Tübingen und Reutlingen aktiv. Es kamen aber auch einige neu Interessierte hinzu.

Ziel der Veranstaltung war es Ideen für die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit zu entwickeln und konkret die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeit im Netzwerk für das kommende Jahr auszuloten. Mit der Open-Space-Konferenz sollten die bestehenden Netzwerke in der Region (wieder) aktiviert werden und eine Gelegenheit zur Vernetzung und vor allem zur inhaltlichen Zusammenarbeit bekommen. Die Konferenz eröffnet auch die Möglichkeit der zeitlich befristeten Beteiligung und Zusammenarbeit für Personen, die sich beispielsweise nicht kontinuierlich im Netzwerk beteiligen können und möchten.

Die diskutierten Themen sollten möglichst konkret und umsetzbar sein. Sie sollten eventuell regional eingrenzbar sein. Budget für Projekte ist vorhanden. Über die Vergabe von Mitteln berät und entscheidet der Koordinierungsausschuss des Netzwerks Antidiskriminierung e. V. mit den für die Umsetzung verantwortlichen Personen.

Fragen, die die Veranstaltung rahmten:

- Was sind die drängenden Probleme im Bereich Diskriminierung in der Region Reutlingen/Tübingen für die anwesenden Personen?
- Wie können diese Probleme konkret angegangen werden?
- Welche Schwerpunkte in der Arbeit soll das Netzwerk Antidiskriminierung im nächsten Jahr setzen?

Die Methode Open Space

Ein Open Space findet in einem Raum statt, der die Möglichkeit zur ungestörten Arbeit in vielen Kleingruppen bietet und das Zusammenkommen im Plenum ermöglicht. In der Mitte eines großen Stuhlkreises liegen Papierbögen und Stifte bereit, weiterhin ist eine Pinnwand mit einem Zeit- und Raumplan zentral. Die Veranstaltung beginnt mit der Vorstellung des Zwecks und der rahmenden Fragestellung für die Veranstaltung. Die Moderation des Open Space gibt einen Überblick über den organisatorischen und zeitlichen Ablauf der Veranstaltung und bittet die Teilnehmer dann, ihre konkreten Anliegen für die Veranstaltung zu formulieren und vorzustellen. Die Themen werden gesammelt und den geplanten Arbeitsphasen zugeordnet. Die Teilnehmenden verteilen sich auf die Themen, die sie bearbeiten wollen.

Steht die Tagesordnung fest, beginnt nun die Arbeitsphase im Open Space. In kleinen Workshops wird die Arbeit aufgenommen. Die Teilnehmer_innen finden sich in Gruppen zusammen und diskutieren die gestellte Frage. Mal sind es vier Personen, mal acht. In den meisten Gruppen moderiert die Person, die das Anliegen am Anfang eingebracht hat. Ansonsten einigt sich die Gruppe auf eine Person, die moderiert und dokumentiert. Ein Open Space lebt vom Engagement der Beteiligten. Die konkreten Ergebnisse werden auf Flipcharts festgehalten mit den Namen der Personen, die sich weiter um das Thema kümmern wollen. Nach der ersten Arbeitsphase wechseln die Teilnehmenden die Gruppen und finden sich in neuen Konstellationen zusammen.

Die Arbeitsergebnisse der Gruppen werden schließlich in einer „Vernissage“ für alle Teilnehmenden ausgestellt. Eine Diskussion nach der „Besichtigung“ liefert ein Destillat der Erkenntnisse und einen ersten Eindruck, welche Themen und Projekte von wem wie weiterverfolgt werden.

I. Themen mit Absprachen

1. Empowermentworkshop für Jugendliche PoC/Schwarze

Ausgangspunkt:

- Es gibt in BW keine lokalen klar definierten Empowermentkonzepte, die konkret umgesetzt werden. Wir sind uns einig, dass die Gruppe der PoC/Schwarzen Jugendlichen rassistische Diskriminierung im Alltag erlebt und es einen Bedarf gibt.

Projekt:

- Deswegen wollen wir zwei Trainer_innen von Phoenix e.V. einladen um einen ersten Kurs für Jugendliche aus dem Raum anbieten zu können.

Absprachen:

Workshops organisieren - Phoenix e.V.

Wer kümmert sich: Josephine Jackson mit Unterstützung von Hatice Avci, Maria Kechaja

2. Lehrer_innenfortbildung zu (Anti)Diskriminierung

Ausgangspunkt:

- Schüler_innen machen alltäglich Diskriminierungserfahrungen im Bereich Rassismus. Wenn sie Erlebnisse zur Sprache bringen, zeigen sich Lehrer_innen hilflos bis uneinsichtig. Die Schüler_innen werden häufig für ihr Thematisieren von Rassismus sanktioniert.
- Auch die Diskussion um die Einbeziehung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in die Bildungspläne in Baden-Württemberg macht deutlich, dass in dem Bereich viel Bedarf an Wissen ist und auch Diskriminierung passiert. (Petition gegen Bildungsplan wurde von einem Lehrer gestartet.)
- Lehrer_innen sind oft überlastet und wollen/können sich nicht tiefgehend mit Diskriminierung auseinandersetzen, bzw. werden sich nicht von sich aus im Bereich Diskriminierung fortbilden.

Wie können wir Lehrer_innenfortbildung trotzdem an die Schulen bringen?

- Pädagogischer Tag
- Über Rektor_innen, die das ganze Kollegium erreichen können
- Elternbeirat
- Schulsozialarbeit/Schulpsycholog_innen

Wie soll so eine Fortbildung für Lehrer_innen aussehen?

- Zielgruppenspezifisch oder –übergreifend?
- nicht-konfrontativer Ansatz, Lehrer_innen nicht ihre Defizite vorwerfen, sondern:
- positiver Ansatz: besseres Klima für alle schaffen

- aber auch Diskriminierung konkret zum Thema machen (alle sagen sie wollen niemanden diskriminieren, tun es aber trotzdem, deshalb muss über Rassismus, Sexismus etc. gesprochen werden, auch in diesen Worten)
- Reflexion von Macht, Institution Schule und Rolle in dieser Institution als Lehrer_innen etc.
- Selbstreflexives Arbeiten fördern/ Selbsterfahrung als Methode
- Sehr konkrete Möglichkeiten aufzeigen, wie Diskriminierung vermieden kann; viele Praxisbeispiele und Fallbesprechungen

Absprache:

Gruppe möchte konzeptionell an den Inhalten einer Fortbildung arbeiten.

Persönliche Kontakte zu Schulen, Lehrer_innen, Schulsozialarbeit etc. in der Region sind vorhanden und sollen als Ansprechpartner_innen genutzt werden.

Zeitraumen: Bis zum Sommer 2016 möchte die Gruppe konzeptionell so weit sein, dass eine Fortbildung angeboten werden kann.

Wer kümmert sich: Antje Glöckler

3. Rassismus im Gesundheitswesen

Ausgangspunkt:

- Erfahrung, dass z.B. Psychotherapie-Anträge oder Reha-Anträge von Patient_innen mit Migrationshintergrund „gefühl“ häufiger abgelehnt werden.

Absprachen:

1. a) Erfahrungen im Kolleg_innen-Kreis erfragen
b) Sensibilisierung der Kolleg_innen
2. Daten sammeln und überprüfen --> Forschungsauftrag

Wer kümmert sich: Sabine Eulerich-Gyamerah

4. Enthinderung des Arbeitsmarkts – Abbau von Zugangsbarrieren

Ausgangspunkt:

- Kopftuch, Behinderung, Rassismus... erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt

Diskussion: Fokus auf Frauen mit Kopftuch auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

- Absprache im Netzwerk: was gibt es an Projekten und potenziellen Bündnispartner_innen: clever iq, Forum muslimischer Frauen (http://www.kreis-reutlingen.de/de/Aktuelles/Forum-muslimischer-Frauen#faqAnchor_5), Bündnis „Berufswege“- Orientierung für Frauen mit Migrationshintergrund (Ansprechpartner: Familienforum RT), AK Empowerment des Netzwerks Antidiskriminierung,

- Strategie-Ideen: Positivkampagne, Empowerment-Aktivitäten, Fachgespräch

Absprache:

- Vernetzung potenzieller Bündnispartner_innen anstoßen -> Strategieentwicklung
- Fachgespräch (als Verein) mit Akteur_innen des Arbeitsmarkts: Arbeitgeber_innen, Gewerkschaften, IHK, Agentur für Arbeit, IFD

Wer kümmert sich: Eva Dumendiak (AK Empowerment), Andreas Foitzik für clever iq

5. Ausbau und Stärkung des Netzwerks

Ausgangspunkt: Zu einem Forschungsprojekt der FH Esslingen hatten die folgenden Institutionen Letters of intent abgegeben: SJR RT, BD, IGM, verdi, Arbeiterbildung, Hilfe zur Selbsthilfe, ridaf. An die dort festgelegten Interessen sollte angeknüpft werden.

Beauftragte: Gleichstellungsbeauftragte, AGG Beauftragte, Behindertenbeauftragte

Absprachen:

- Kontakte über Forschungsprojekt regenerieren
- Netzwerk der AGG-Beauftragten und anderer „Beauftragter“ im Bereich Antidiskriminierung (-> Gewerkschaften) erstellen
- Beirat für das Netzwerk zusammenstellen und einladen

Wer kümmert sich: Lutz Adam, clever iq

6. Sensibilisierung der „Öffentlichkeit“ ohne „wohlmeinende Diskriminierung“ – Problem „Othering“

Ausgangspunkt:

- Wie kann Leuten nahe gebracht werden, was Diskriminierung ist und warum was dagegen getan werden sollte, die nicht von sich aus Interesse/Zeit/Anreiz haben sich damit zu beschäftigen?
- Es gibt viele Versuche die Öffentlichkeit für Diskriminierung zu sensibilisieren:
 - Fußballer_innen sagen in eine Kamera, sie seien gegen Rassismus - Allerdings ist die Frage, wen erreichen die Versuche.
 - Aufklärungsbroschüre vom Sozialministerium zum Umgang mit Menschen mit Behinderung). Außerdem passieren oft Peinlichkeiten nach dem Motto „gut gemeint ist nicht gut gemacht“, Beispiel: „Knigge zum Umgang mit Behinderten“
 - Wie lässt sich so etwas verhindern? Einbeziehen von Betroffenen. Ja, hat im beschriebenen Fall aber auch nicht geholfen

Ideen:

- Unsichtbares Theater als Methode um Menschen überhaupt auf Diskriminierung zu stoßen: Beim unsichtbaren Theater spielen Schauspieler_innen Szenen, die so überzeichnet sind, dass sie von Umstehenden eine Reaktion und Positionierung provozieren. Ziel ist es nachdenklich zu machen über das Gesehene und Erlebte. Allerdings ist viel Vorbereitung und Nachbereitung nötig um das zu verwirklichen. Zudem wird die Methode in der Gruppe auch kritisch gesehen. Deshalb bleibt die Idee so stehen.
- Ein Imagefilm und/oder Aufklärungsclip zum Netzwerk Antidiskriminierung und zu Diskriminierung in Tübingen/Reutlingen soll entstehen. Erarbeitet und gespielt von Mitgliedern. Leute, die Teil des Netzwerks sind, können so auch als „Köpfe“ sichtbar werden. So könnte das Netzwerk zugänglicher und bekannter werden. Außerdem soll der Zugang zu Antidiskriminierung persönlich werden, aber mit einem Dreh: Personen sind nicht „nur“ Expert_innen in eigener Sache (oder in einer Sache), sondern in mehreren. Beispiel: Im Video ist eine Person als Rollstuhlfahrerin sichtbar, berichtet aber von Diskriminierung oder/und Antidiskriminierungs-Arbeit im Bereich Geschlecht, sexueller Orientierung etc. So wird der zielgruppenübergreifende Ansatz sichtbar und Personen werden nicht auf eine Rolle oder einen Themenbereich festgelegt.

Absprachen:

Konzeption eines Clips mit Personen aus dem Netzwerk, die mitmachen möchten.

Dreh

Film zeigen auf Social Media (facebook), Homepage des Netzwerks, aber auch im Kino.

Verbindung zum Kino und Person, die filmen könnte, sind vorhanden.

Wer kümmert sich: Eva Mattausch, Qin Hu

II. Themen ohne Absprachen:

1. verdeckte Diskriminierung aufdecken

2. Empowerment für PoC/Schwarze (Erwachsene)

Ausgangspunkt: Bedarf nach Empowermentworkshop für die Aktiven des ADB. Mit dem Ziel sich für den Alltag zu empoweren und andere Menschen nach eigener Empowermentarbeit zu stärken

Idee:

- Workshops für POCs z.B. zu Migrationsgeschichte, Schwarze Menschen...
- zuerst unter Anleitung - professionell und immer von POCs
 - Definition von Empowerment --> es gibt viele Formen davon
 - Basis: eigene Gefühle/eigene Diskriminierungserfahrung
 - Ziel: - Selbststärkung + -ermächtigung
 - Handlungskompetenz und Methoden
 - Netzwerk/Austausch mit z.B. Menschen mit Handicap

Hatice Avci, Josephine Jackson, Maria Kechaja möchten dranbleiben.

Aber: Erstmal keine verbindliche Absprache. Zu kostspielig Menschen einzuladen, die coachen.?!

Extrapunkt: Kurzer Flyer mit einer Definition von Empowerment für PoC/Schwarze

Josephine Jackson ist bereit sich zu kümmern, wenn sie wieder Zeit hat.

3. institutionelle Diskriminierung (insbesondere sprachliche Barrieren)

4. Verbesserungen im Bereich „Migration“

5. Zusammentreffen von verschiedenen diskriminierungsgefährdeten Gruppen

III. Themen, die genannt aber nicht bearbeitet wurden:

1. Geschichten, Texte, Märchen... teilen/ins Gespräch kommen

2. Rassismus & psychische Belastung