



Vorlage Nr. L 274/19
für die Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung
am 25. Oktober 2019

Diversität in der Weiterbildung:

Umsetzungsstand der diversitätsorientierten Weiterbildung bei den anerkannten Weiterbildungseinrichtungen

A Problem

Am 24. Mai 2019 hat der Landesausschuss für Weiterbildung Empfehlungen für eine diversitätsorientierte Weiterbildung beschlossen (Vorlage L 269/19).

Die Vorlage sah u. a. vor, eine Abfrage an die nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Weiterbildungseinrichtungen auf Basis der vom LAWB beschlossenen Empfehlungen durchzuführen, um mögliche weitere Handlungsbedarfe zu ermitteln. Ebenso sollten Best Practice-Projekte abgefragt werden, die allen Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden können.

B Lösung

Im Juni 2019 hat die Senatorin für Kinder und Bildung eine Abfrage unter den anerkannten Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt und die Angaben ausgewertet. Das Ergebnis wurde dem Unterausschuss 3 bei seiner Sitzung am 6. September 2019 zur Beratung und Abstimmung vorgelegt (Vorlage LUA3 7/19).

Der Unterausschuss 3 hat die in der Vorlage formulierten Handlungsbedarfe und Empfehlungen für ein weiteres Vorgehen erörtert und legt die Ergebnisse der Abfrage (siehe Anlagen 1 und 2) dem Landesausschuss für Weiterbildung vor.

C **Beschluss**

- Der Landesausschuss für Weiterbildung nimmt die Ergebnisse des Umsetzungsstandes zur diversitätsorientierten Weiterbildung zur Kenntnis und bittet den Unterausschuss 3, die Maßnahmen zur weiteren Umsetzung (Anlage 1) nachzuhalten.

I. Ergebnisse der Abfrage „Umsetzungsstand der diversitätsorientierten Weiterbildung“ unter den 14 nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannten Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen

Am 11.06.2019 wurden von der Senatorin für Kinder und Bildung die 14 nach dem Gesetz über die Weiterbildung im Land Bremen (Bremisches Weiterbildungsgesetz – WBG) anerkannten Weiterbildungseinrichtungen mit der Bitte angeschrieben, anhand eines Fragebogens zu erfassen, inwieweit die vom Landesausschuss für Weiterbildung (LAWB) am 24.05.2019 beschlossenen Empfehlungen und Ziele bereits in den Einrichtungen Berücksichtigung finden und welche Maßnahmen des Diversity Managements schon unternommen wurden.

Ziel der Abfrage war die Erfassung eines Umsetzungsstandes „diversitätsorientierte Weiterbildung“ in den Einrichtungen und die Ableitung möglicher Handlungsbedarfe und Verfahrensvorschläge für eine weitere Umsetzung von diversitätsorientierten Aspekten in der Bremer Weiterbildung. Die Abfrage erfolgte anhand der Gliederung der beschlossenen Empfehlungen und Ziele und untergliederte sich dementsprechend in die Bereiche

- Organisationsentwicklung,
- Personalentwicklung,
- Angebotsentwicklung und
- Öffentlichkeitsarbeit.

Mit Stand 12.08.2019 lagen der Senatorin für Kinder und Bildung Rückmeldungen von allen 14 Weiterbildungseinrichtungen zur genannten Abfrage vor.

Die Auswertung der Angaben wurde dem Unterausschuss 3 zur Abstimmung vorgelegt. Im Hinblick auf eine qualitative Bewertung der Angaben ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Angaben um *Selbsteinschätzungen der betreffenden Weiterbildungseinrichtungen* handelt. Diese Einschätzungen sollten auch vor dem Hintergrund des individuellen Diversitätsverständnisses in den Weiterbildungseinrichtungen und des einzelnen Anspruchsniveaus der jeweiligen Einrichtung eingeordnet werden.

Auswertung der Angaben zur Organisationsentwicklung:

Im Bereich der Organisationsentwicklung erfolgten im Rahmen der Abfrage Rückmeldungen, wonach eine große Mehrheit der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen über eine Verankerung von „Diversität“ in Leitbild, Satzung oder Selbstverständnis verfügt sowie eine gute Vernetzung zu Einrichtungen der verschiedenen Diversitätsdimensionen besteht.

Maßnahmen zur weiteren Umsetzung einer diversitätsorientierten Weiterbildung im Bereich Organisationsentwicklung:

Zur Unterstützung der Weiterbildungseinrichtungen im Rahmen einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung wird von Seiten der Senatorin für Kinder und Bildung eine Schnittstelle mit den IQ-Teilprojekten „Interkulturelle Organisationsberatung“ und „Diversity Multiplikator*innen Ausbildung“ hergestellt, damit die Einrichtungen zu Aspekten der Organisationsentwicklung (Professionalisierung von diskriminierungsfreien bzw. diversitätssensiblen Auswahlverfahren und Einsatz von Diversity-Verantwortlichen in den Weiterbildungseinrichtungen) beraten werden können.

Auswertung der Angaben zur Personalentwicklung:

Im Bereich der Personalentwicklung erfolgten im Rahmen der Abfrage Rückmeldungen, wonach eine große Mehrheit der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen unterschiedliche Lebenswirklichkeiten der Mitarbeitenden in den beruflichen Rahmenbedingungen berücksichtigt (z. B. Familienzeit, Altersteilzeit,...).

Maßnahmen zur weiteren Umsetzung einer diversitätsorientierten Weiterbildung im Bereich Personalentwicklung:

Um Mitarbeitende und freiberuflich Tätige der Weiterbildungseinrichtungen zum Thema Diversität fortzubilden, wird die Senatorin für Kinder und Bildung in Kooperation mit IQ und der WISOAK eine Grundlagenschulung „Diversität“ für den benannten Personenkreis organisieren.

Unabhängig von der inhaltlichen Ausrichtung einer Stelle wäre es wünschenswert, den Wunsch nach Diversitäts-Kompetenz in jeder Stellenausschreibung einer Weiterbildungseinrichtung zu verankern. Für Informationen zur Gestaltung dementsprechender Ausschreibungen kann das Angebot des IQ-Projekts „Interkulturelle Organisationsberatung“ genutzt werden.

Auswertung der Angaben zur Angebotsentwicklung:

Im Bereich der Angebotsentwicklung erfolgten im Rahmen der Abfrage Rückmeldungen, wonach eine große Mehrheit der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen diversitätsorientierte Fragestellungen bei der konzeptionellen und pädagogischen Planung und Umsetzung ihrer Angebote berücksichtigt, bei Seminaren und Veranstaltungen Referentinnen und Referenten aus unterschiedlichen Diversitätsdimensionen einsetzt sowie Themen und Interessen von Menschen aus unterschiedlichen Diversitätsdimensionen im Angebot berücksichtigt und

Lehr- und Lernmaterialien einsetzt, die vielfältige Lebenswirklichkeiten widerspiegeln. Die Räumlichkeiten, in denen die Weiterbildung stattfindet, sind nicht immer barrierefrei.

Maßnahmen zur weiteren Umsetzung einer diversitätsorientierten Weiterbildung im Bereich Angebotsentwicklung:

Alle Weiterbildungseinrichtungen sollten innerhalb ihrer finanziellen Rahmenbedingungen die Herstellung von barrierefreien Räumen (auch in Außenstellen) anstreben.

Bei der Durchführung von Bildungsangeboten sollten Dozent*innen und Referent*innen aus unterschiedlichen Diversitätsdimensionen eingesetzt werden. Um in Anbetracht der schwierigen Bewerber*innenlage neue Dozentinnen und Dozenten auch aus den unterschiedlichen Diversitätsdimensionen zur Durchführung von Angeboten zu gewinnen, sollte das Land finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen bzw. einwerben, um insbesondere bisher nicht in der Weiterbildung Tätige für eine Lehrtätigkeit zu qualifizieren.

Auswertung der Angaben zur Öffentlichkeitsarbeit:

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit erfolgten im Rahmen der Abfrage Rückmeldungen, wonach eine große Mehrheit der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen gendergerechte Sprache in allen Kommunikationsbereichen nutzt sowie in visuellen Darstellungen Personen aus allen Diversitätsdimensionen gleichermaßen repräsentiert.

Maßnahmen zur weiteren Umsetzung einer diversitätsorientierten Weiterbildung im Bereich Öffentlichkeitsarbeit:

Da die Diskussion um adäquate Verwendung gendersensibler bzw. genderneutraler Sprache aktuell noch nicht abgeschlossen erscheint, wird empfohlen, die Diskussion zu beobachten und zu einem späteren Zeitpunkt die Thematik wieder aufzugreifen.

Die Einrichtungen prüfen eine weitere Umsetzung der Gestaltung von diversitätssensiblen Informationsmaterialien. Die Senatorin für Kinder und Bildung unterstützt diesen Prozess (Workshop-Reihe „Diversität“, Vorhaben zur Umsetzung einfacher/verständlicher Sprache).

Es wird empfohlen, eine für alle Weiterbildungseinrichtungen zugängliche Überblickliste mit möglichen Netzwerk- und Ansprechpartner*innen der verschiedenen Diversitätsdimensionen zusammenzustellen. Weiterbildungseinrichtungen mit hohem und mit geringerem Vernetzungsgrad könnten sich im Rahmen einer Vernetzungsveranstaltung zum Erfahrungsaustausch zusammenfinden. Insbesondere sollte darüber hinaus auch eine Anbindung der Weiterbildungseinrichtungen an bereits bestehende Netzwerke im Land unter-

stützt werden.

II. Rückläufe zur Abfrage „Best Practice-Projekte“

Ebenfalls am 11.06.2019 wurden von der Senatorin für Kinder und Bildung die 14 nach dem Gesetz über die Weiterbildung im Land Bremen (WBG) anerkannten Weiterbildungseinrichtungen mit der Bitte angeschrieben, Best Practice-Projekte aus dem Bereich der diversitätsorientierten Weiterbildung anzugeben, sofern diese in der Einrichtung vorhanden sind.

Ziel dieser Erhebung war eine Sammlung von in den Einrichtungen erfolgreich durchgeführten Projekten, die dann allen Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden kann. Es ist geplant, aus den eingereichten Best Practice-Projekten einzelne Beispiele auszuwählen und diese umfassender für eine öffentliche Darstellung zu dokumentieren.

Mit Stand 12.08.2019 lagen der Senatorin für Kinder und Bildung von neun Weiterbildungseinrichtungen Rückmeldungen zur Abfrage vor. Die Rückmeldungen umfassten insgesamt 18 Best Practice-Beispiele (es wurden zwischen einem und vier Beispiele pro Einrichtung eingereicht). Folgende Einrichtungen haben Best Practice-Projekte eingereicht (zur Dokumentation der Angaben siehe Anlage 2):

- Arbeit und Leben Bremerhaven
- Arbeit und Leben Bremen
- bfw - Fortbildungswerk des DGB
- Bildungswerk des Sports im Lande Bremen
- Bremer Volkshochschule
- HandWERK gGmbH
- ibs – Institut für Berufs- und Sozialpädagogik
- Volkshochschule Bremerhaven

Übersicht der Angaben der Abfrage „Best Practice-Projekte“ (nach Bereichen der diversitätsorientierten Weiterbildung sortiert)

Bereich	Titel/Thema des Best Practice-Beispiels	Weiterbildungseinrichtung
Organisationsentwicklung	1. Einarbeitung neuer Mitarbeitender in das diversitätssensible Qualitäts- und Bildungsverständnis des Trägers	Arbeit und Leben Bremen
	2. Diversität als Bestandteil der Organisationsentwicklung („interkulturelle Organisationsentwicklung“)	Bremer Volkshochschule
Personalentwicklung	1. Flucht/Migration: Erweiterung des Pools der nebenamtlich Mitarbeitenden und Teamenden um Personen mit eigener Fluchterfahrung	Arbeit und Leben Bremen
	2. Fortbildungen für alle Mitarbeitenden zum Thema „interkulturellen Kompetenz“	Bremer Volkshochschule
	3. Einführung des Themas „Diversity als Chance“ und Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	HandWERK gGmbH
	4. Dozent*innen-Qualifizierung: Weiterbildung für Zugewanderte zur Lehrkraft	Volkshochschule Bremerhaven
Angebotsentwicklung	1. Entwicklung und Durchführung eines zielgruppenspezifischen Angebotes im Bereich Gender/Familie: Bildungszeit für Alleinerziehende mit Kinderbetreuung	Arbeit und Leben Bremen
	2. Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Angebots	Arbeit und Leben Bremerhaven

	im Bereich Gender: Männerseminar für Zugewanderte	
	3. Entwicklung und Durchführung eines zielgruppenspezifischen Angebots im Bereich Flucht/Asyl: Verzahnung von praktischen Tätigkeiten mit Kultur und Spracherwerb als neues Format zum Deutsch lernen	bfw – Berufsbildungswerk des DGB
	4. Qualifizierung von Mitarbeitenden für neue Angebote für spezielle Zielgruppen: Fortbildung „Inklusion im Sport“ und Fortbildung „Übungsleiterinnen-Ausbildung für Frauen mit Migrationshintergrund“	Bildungswerk des Sports im Lande Bremen
	5. Entwicklung und Angebot von Veranstaltungen zu verschiedenen Aspekten von Vielfalt/Diversität, z. B. Interkulturelles, Mehrsprachigkeit, Religion, Inklusion u. a. unter Einbezug der Communities in Bremen	Bremer Volkshochschule
	6. Weiterbildungsangebot „ambulante psychiatrische Pflege“ zur Sensibilisierung im Umgang mit der Zielgruppe „Menschen mit psychischen Erkrankungen“	ibs – Institut für Berufs- und Sozialpädagogik
	7. Thementage für Teilnehmende an Integrations-sprachkursen (weitere Beratungs- und Unterstützungs-	Volkshochschule Bremerhaven

	angebote zum Thema Gesundheit, Studium usw.)	
	8. Entwicklung und Durchführung eines zielgruppenspezifischen Angebots im Bereich Gesundheit/Familie: Ressourcenorientierte, wertschätzende Haltung für ein Empowerment von psychisch erkrankten Eltern und ihren Kindern	Volkshochschule Bremerhaven
Öffentlichkeitsarbeit	1. Erstellung von Bildern, die Portraitierte aus verschiedenen Diversitätsdimensionen als starke Persönlichkeiten abbilden	Arbeit und Leben Bremen
	2. Darstellung der Veranstaltungsangebote zu Aspekten der Vielfalt/Diversität in Printmedien (Programmeheft), sozialen Medien (Facebook, Twitter...) und digital (Website)	Bremer Volkshochschule
	3. Mitgliedschaft im Bündnis „Vielfalt in Kitas“, um Zeichen zu setzen für Vielfalt und gegen Diskriminierung	ibs – Institut für Berufs- und Sozialpädagogik
	4. Erklär-Video „Was ist Weiterbildung“ zur Vermittlung des Konzeptes „Lebenslanges Lernen“ für Menschen aus anderen Kulturkreisen	Volkshochschule Bremerhaven

Arbeit und Leben Bremen

Best Practice-Beispiele „diversitätsorientierte Weiterbildung“

- Abfrage zum Stand bei den nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen -

Best Practice-Beispiele (die <u>allen Weiterbildungseinrichtungen</u> im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden)		
Beispiel Organisationsentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Einführung in das Qualitäts- und Bildungsverständnis der Einrichtung durch die QMB als verpflichtender Bestandteil der Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Das Qualitäts- und Bildungsverständnis der Einrichtung lebt davon, dass es von den Mitarbeiter*innen in der Praxis umgesetzt und mit Leben gefüllt wird. Dies kann nur geschehen, wenn es neuen Mitarbeiter*innen auch vermittelt wird. Dies kann nicht durch die Einarbeitung in die konkreten Aufgabenfelder ersetzt werden, sondern muss bereichsübergreifend durchgeführt werden.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Die neuen Mitarbeitenden kennen sich besser mit dem Qualitäts- und Bildungsverständnis der Einrichtung aus und können dieses als Leitfaden für ihre eigene Praxis nutzen. Darüber hinaus unterliegt das Qualitäts- und Bildungsverständnis so einer andauernden Überprüfung, bei der Schwachstellen und Veränderungsbedarfe erkannt werden können.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Festgelegtes und schriftlich ausformuliertes diversitätssensibles Qualitäts- und Bildungsverständnis ist vorhanden, eine für die Einarbeitung zuständige Person ist benannt.
Beispiel Personalentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Erweiterung des Pools der nebenamtlichen Mitarbeiter*innen mit Teamenden mit eigener Fluchterfahrung; Anschreiben von Migrantenselbstorganisationen, Nutzung bereits bestehender Kontakte zu Menschen mit Rassismuserfahrungen und ihrer Netzwerke zur Akquise.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Durchführung von Seminaren mit jungen Geflüchteten im Rahmen des Projektes „Empowered by democracy“, die aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven von Teamenden mit und ohne Fluchthintergrund gemeinsam durchgeführt werden sollten

Arbeit und Leben Bremen

	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Es konnten zwei Teamenden für die Zusammenarbeit geworben werden, die auch über das Projekt hinaus bei Arbeit und Leben tätig sein werden.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Bereits bestehende Zugänge zu Einzelpersonen mit Rassismuserfahrungen, darüber Zugang zu ihren Netzwerken, eigene diskriminierungssensible Haltung als hauptamtliche pädagogische Mitarbeitende und Adressierung der neuen Teamenden als Expert*innen ihrer Lebenswelt und wertvolle Unterstützung.
Beispiel Angebotsentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Durchführung einer Bildungszeit-Maßnahme für Alleinerziehende in den Ferien mit parallel stattfindendem Kinder-Seminar zum Thema „Familien-Leben“.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Öffnung für Zielgruppen, die aufgrund struktureller Faktoren (keine Kinderbetreuung bei Seminaren, sowohl aufgrund der Situation in den Bildungsstätten als auch aufgrund fehlender Fördermöglichkeiten) bisher häufig von einwöchigen Bildungszeitseminaren der politischen Bildung mit Übernachtung ausgeschlossen waren.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Bisher zweimalige Umsetzung der Maßnahme mit zehn Frauen und ca. 20 Kindern, positives Feedback der Frauen sowie Heranführung an das Konzept der Bildungszeit und an die politische Bildung für benachteiligte Zielgruppen.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Geeignete Kooperationspartner*innen mit Zielgruppenzugang, geeignete Häuser (Jugendherbergen oder Familienbildungsstätten), zielgruppengerechte Ansprache, Vortreffen, um Ängste und Zugangshürden soweit möglich abzubauen.
Beispiel Öffentlichkeitsarbeit	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Erstellung neuer Bilder von Menschen für das Projekt ADA, die verschiedene Diversitätsdimensionen abbilden und die Porträtierten als starke Persönlichkeiten abbilden.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Die bisherigen Bilder haben hauptsächlich auf die Dimension „Migration“ Bezug genommen und zeigten Menschen, die sich in als Geflüchtete im Asylverfahren in einer sehr schwierigen Lebenssituation befunden haben. Dies war ihnen auch anzusehen, weswegen es zu Assoziationen wie „bemitleidenswert“ kam.

Arbeit und Leben Bremen

	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Neue Bilder, die eher für Empowerment stehen.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Diversitätssensible Fotograf*in, Zugang zu Menschen, die sich porträtieren lassen über verschiedene Kanäle; Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre im Vorfeld, beim Shooting und im Nachgang.

Arbeit und Leben Bremerhaven

Best Practice-Beispiele „diversitätsorientierte Weiterbildung“

- Abfrage zum Stand bei den nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen -

Best Practice-Beispiele (die <u>allen Weiterbildungseinrichtungen</u> im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden)		
Beispiel Angebotsentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Männerseminar für Zugewanderte
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Wir bieten Frauenseminare zu verschiedenen Themen an, wie Frauengesundheit, Frauen zwischen Beruf und Familie oder zu Frauenrechten oder zu Sprach- und Erziehungskompetenz, zu Gewalt in der Partnerschaft usw. Für Männer und ihre Themen, gerade was das Thema ‚Identität‘ betrifft, hatten wir bis jetzt kein Angebot, daher haben wir jetzt ein Männerseminar ausgeschrieben indem es um Rollenbilder, Generationenverhältnis und Geschlechteridentifikation im Herkunftsland und im Aufnahmeland gehen soll.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Als Erfolge sehen wir bereits jetzt an, dass wir zwei Männer (mit Migrationshintergrund) finden konnten, die die entsprechende pädagogische Qualifikation (Berufsschullehrer/-in und Sozialpädagoge/-in) mitbringen und sich thematisch sowie methodisch auskennen und somit ein solches Seminar umsetzen können.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Sollte es stattfinden, wäre es schon ein Erfolg.

Best Practice-Beispiele „diversitätsorientierte Weiterbildung“

- Abfrage zum Stand bei den nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen -

Best Practice-Beispiele (die <u>allen Weiterbildungseinrichtungen</u> im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden)		
Beispiel Angebotsentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	<p>Neue Formate in der Weiterbildung – Lernwerkstatt Deutsch</p> <p>Maßgebliches Merkmal dieses Angebots war die Verzahnung von praktischer Unterweisung mit dem Erlernen von Kultur und Sprache. So hatten die oft bildungsferneren Teilnehmenden die Möglichkeit, neben dem theoretischen Lernen, ihre praktischen und – oftmals sehr guten – handwerklichen Kenntnisse einzusetzen. Durch die Kombination des Einsatzes von Lehrenden und Ausbilder/-innen mit unterschiedlichem gesellschaftlichem Hintergrund, konnte ein guter Zugang zu der Zielgruppe gefunden werden.</p>
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	<p>Es gab viele Migrant/-innen, die (noch) keinen Zugang zu Deutschkursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hatten. Die Maßnahme wurde durchgeführt, um dieser Personengruppe – bis zur Klärung ihres Aufenthaltsstatus – eine Möglichkeit zu geben, Deutsch zu lernen.</p>
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	<p>Die Maßnahme wurde sehr gut angenommen, da es sich um ein niedrighschwelliges Angebot handelte. Durch die Kombination von praktischer Tätigkeit und theoretischem Lernen fiel es vielen Teilnehmenden leichter, sich der deutschen Sprache zu nähern. Der Einsatz u. a. von Bildwörterbüchern im praktischen Bereich hat sich als sehr erfolgreich erwiesen und die Teilnehmenden konnten sich sehr gut auch gegenseitig unterstützen.</p>
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	<p>Die Erfolgsfaktoren waren die Kombination von Praxis und Theorie, somit bekamen die Teilnehmenden einen Einblick in die hier existierende Arbeits- und Lebenswelt. Etliche Teilnehmende konnten am Ende der Maßnahme den Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ) auf Niveau A2 bestehen. Soweit sich der Aufenthaltsstatus geklärt hatte, war ein Übergang in BAMF-Integrationskurse problemlos möglich.</p>

Bildungswerk des Sports im Lande Bremen

Best Practice-Beispiele „diversitätsorientierte Weiterbildung“

- Abfrage zum Stand bei den nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen -

Best Practice-Beispiele (die <u>allen Weiterbildungseinrichtungen</u> im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden)		
Beispiel Angebotsentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Zielgruppenspezifische Angebote: a) Fortbildung Inklusion im Sport in Kooperation mit Werkstatt Bremen, Behindertensportverband, Special Olympics b) Übungsleiterinnen-Ausbildung für Frauen mit Migrationshintergrund
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Eigener Anspruch, Relevanz und Aktualität des Themas, Gewinnung von Multiplikatoren/-innen.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	a) Qualifizierung von Menschen, um inklusive Angebote zu gestalten. Diese sollen vor Ort umgesetzt werden. b) Durch die Qualifizierung werden Frauen als Multiplikatorinnen gewonnen, die wohnortnah spezifische Angebote für Frauen anbieten. Die jeweiligen Netzwerke der Frauen (auch zu Migrant*innenorganisationen und Moscheen) werden somit genutzt.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Vorhandene Netzwerke nutzen, neue Netzwerke ausbauen, Gewinnung von Multiplikatoren/-innen.

Bremer Volkshochschule

Best Practice-Beispiele „diversitätsorientierte Weiterbildung“

- Abfrage zum Stand bei den nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen

Best Practice-Beispiele (die <u>allen Weiterbildungseinrichtungen</u> im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden)		
Beispiel Organisationsentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Bremer vhs hat seit 2011 eine kontinuierliche Personal- und Organisationsentwicklung. Diversität ist ein Bestandteil neben vielen Aspekten mit dem Stichwort ‚diversitätsorientierte Organisationsentwicklung‘.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Konsolidierung und Sanierung als ‚hard facts‘ und gleichzeitig zunehmend diverse Belegschaft. Die Bremer vhs hat 1.067 Mitarbeiter*innen und Kursleiter*innen aus 58 Ländern, die 53 Sprachen sprechen. Ähnliche Entwicklung in der Teilnehmerschaft.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Erfolgreiche Sanierung und Konsolidierung mit Steigerung der Angebote, die den Diversitätskriterien unterliegen.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	<u>Hinweis:</u> Nicht messbar, weil der Landesausschuss für Weiterbildung entschieden hat, dass die Herkunftsländer in den Statistikbögen nicht erhoben werden. In der Bremer vhs entscheiden und messen die Fachbereiche selbst ihre Erfolge, die regelmäßig in den gemeinsamen Dienstbesprechungen mit der Leitung reflektiert werden. Dies ist im Übrigen ein Ergebnis der Sanierung: Vertrauen in die diversen Fähigkeiten der eigenen Führungskräfte.
Beispiel Personalentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz für alle Mitarbeitenden der Bremer vhs.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	s.o.

Bremer Volkshochschule

	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Verständnis und Sensibilisierung für eigene und fremde kulturelle Stereotypen und der Umgang damit.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Positives Feedback aller beteiligten Mitarbeitenden.
Beispiel Angebotsentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	<p><u>Hinweis:</u> Unter folgenden Rubriken werden so viele Veranstaltungen entwickelt und angeboten, dass die einzelne Darstellung jegliche Dimension an dieser Stelle sprengt. Beispielhaft nennen wir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vhs connect 2. Africa goes vhs 3. Angebotsentwicklung mit den Communities in Bremen, z.B. Afrika, Indien, Indonesien, Polen, Russland, Türkei 4. Zusammenarbeit mit Religionsgemeinschaften 5. Europa-Veranstaltungen 6. Kooperationsvertrag mit Martinsclub zu Inklusion 7. Quartiersbezogene Angebote durch Regionalstellen 8. Kooperationen mit allen Akteuren der verschiedenen Diversitätsdimensionen 9. Begleitende Veranstaltungen für alle Deutsch als Fremdsprache-Kurse 10. Events, z. B. Sprachencafés, Müttertreffs, interkulturelle Stadtführungen, Feste, Musikveranstaltungen 11. Drittmittelprojekte ‚Einfache Sprache‘ 12. Digitale Lernmöglichkeiten in mehreren Sprachen
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	s.o.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	s.o.

Bremer Volkshochschule

	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Positive TN-Feedbacks, Feedbacks der Senatorischen Behörden (Soziales, Kultur, Inneres, Finanzen (Amtsleitungskonferenz) und stetig anwachsende Nachfrage nach Maßnahmen und Veranstaltungen.
Beispiel Öffentlichkeitsarbeit	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	<p>Entsprechend der Zielgruppen sind viele Flyer mehrsprachig wie z. B. der Flyer zu Erstorientierungskursen für Asylbewerber*innen.</p> <p>In Sachen Diversity ist die Bremer vhs in den sozialen Medien Twitter, Facebook und YouTube vertreten und betreibt neben Website und im Bereich Printmedien dort Bildungsmarketing. Dabei wird besonders Wert auf Diversity und Inklusion gelegt. Beispielfhaft sei hier auf die Postings auf Twitter verwiesen: https://twitter.com/vhsbremen?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Eauthor</p> <p>Zu Diversity wird regelmäßig und explizit gepostet. Hier ein paar Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Wir lieben Vielfalt“ am 18. Januar 2019 • Tag der Gleichstellung am 5. Mai 2019 • Inklusive Emojis! am 5. Mai 2019 • „Wir lieben Vielfalt!“ am 24. Juni 2019 <p>Weiterhin Informationswege durch Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) und DVV international. Besonders hervorzuheben sind hierbei die Werbespots für Kino und Web wie z. B. der aktuelle vhs-Werbespot „Jetzt entdecken“, der sich mit seinem modernen Konzept an jüngere Zielgruppen wendet (https://bit.ly/2GvU9P5).</p>
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	s.o., wird als eine Selbstverständlichkeit im Jahre 2019 angesehen
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Steigende Nachfrage insbesondere digital.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Nachfrage Stückzahl im Bereich Printmedien und digitale Klickzahlen, Re-Tweets und Posts.

HandWERK gGmbH

Best Practice-Beispiele „diversitätsorientierte Weiterbildung“

- Abfrage zum Stand bei den nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen -

Best Practice-Beispiele (die <u>allen Weiterbildungseinrichtungen</u> im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden)		
Beispiel Personalentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Einführung des Themas: Diversity als Chance Teilnehmer der Charta der Vielfalt seit 2009
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Es gab keine besonderen Gründe.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Wahrnehmung, dass ein handwerkliches Bildungshaus sich diesem Thema widmet und offen für alle ist.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Der Personenkreis der Bewerber/-innen ist größer geworden.

Best Practice-Beispiele „diversitätsorientierte Weiterbildung“

- Abfrage zum Stand bei den nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen -

Best Practice-Beispiele (die <u>allen Weiterbildungseinrichtungen</u> im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden)		
Beispiel Angebotsentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Weiterbildung „Ambulante psychiatrische Pflege“: Expert*innen mit Erfahrung arbeiten systematisch in der Weiterbildung zu Themen wie Diagnostik, Krankheitserleben, Recovery.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Anlass war die Teilnahme an einem Leonardo-Projekt zur Entwicklung dieser Weiterbildung und damit verbunden Praxisbeispiele aus Birmingham. Dadurch wurde die Notwendigkeit ersichtlich nicht über psychisch Kranke zu sprechen, sondern ihnen in der Weiterbildung eine Stimme zu geben.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Die Teilnehmenden überdenken ihre Haltung Menschen mit psychischen Erkrankungen gegenüber und agieren im Kontakt (eher) auf Augenhöhe.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	Rückmeldungen in den TN-Befragungen zeigen eine hohe Zufriedenheit mit den Unterrichtsanteilen, an denen Expert*innen aus Erfahrung beteiligt sind.
Beispiel Öffentlichkeitsarbeit	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Mitgliedschaft im Bündnis / Aktionstag „Klischeefreie Vielfalt in Kitas“ am 05.07.2019.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Diversität von Fachkräften in Kitas ist angestrebt. Aufmerksam machen auf Gewinne und Herausforderungen der „Vielfalt in Kitas“ und Zeichen setzen für Diversität und gegen Diskriminierung.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	Erhöhte Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	

Volkshochschule Bremerhaven

Best Practice-Beispiele „diversitätsorientierte Weiterbildung“

- Abfrage zum Stand bei den nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen -

Best Practice-Beispiele (die <u>allen Weiterbildungseinrichtungen</u> im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden)		
Beispiel Personalentwicklung	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Weiterbildung für Zugewanderte zur Lehrkraft in der Erwachsenenbildung (20.10.16 – 31.03.18).
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Zur Erhöhung der Diversitätsstruktur in der Dozent*innenschaft.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	<ul style="list-style-type: none"> • 15 hochqualifizierte Lehrkräfte aus sieben Nationen im Alter von 19 - 57 Jahren • positive Veränderung des Selbstbildes von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte • Brücke zwischen VHS und Communities, „Türen öffnen“ für neue Zielgruppen, Absolvent*innen als Botschafter*innen für Weiterbildung • neue und bislang unberücksichtigte Themenfelder aufdecken • Kontakt zwischen Menschen aus unterschiedlichen Communities herstellen, die sonst wenige Berührungspunkte hätten • offenere Haltungen gegenüber Vielfalt bewirken
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	<ul style="list-style-type: none"> • umfangreiche Weiterbildung über 830 Stunden • nebenberufliche Weiterbildung • enge Begleitung der Teilnehmenden • angeleitete Interventionsgruppen zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Prüfungsvorbereitung und Minimierung von Lernhemmnissen • Praxisphase mit Hospitationen • Zertifikat von der VHS Bremerhaven und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung

Beispiel Angebotsentwicklung (1)	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Kidstime – Workshops für psychisch erkrankte Eltern und Kinder.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Die Kinder, deren Eltern von psychischer Erkrankung betroffen sind, wurden als Hochrisikogruppe lange übersehen. Sie tragen ein bis zu vierfach erhöhtes Risiko, selbst entsprechende Auffälligkeiten und Symptome zu entwickeln.
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	<ul style="list-style-type: none"> • Die Workshops entlasten die Eltern und ihre Familien. • Das Erleben von Gemeinsamkeiten wird ermöglicht. • Gegenseitige Vernetzungen werden gefördert. • Die Kommunikation über die oftmals tabubehaftete psychische Erkrankung wird angeregt. • Die Kinder mit ihren Bedürfnissen treten wieder stärker in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	<ul style="list-style-type: none"> • qualifizierte Therapeut*innen als Lehrkräfte • wertschätzende Haltung und die Orientierung an Ressourcen und Fähigkeiten • Die TN werden als Expertinnen und Expertinnen ihrer selbst verstanden. • Es werden alltagsorientiert Interaktionsmöglichkeiten innerhalb der Familien und zu der sozialen Umwelt aufgezeigt und eingeübt. • Die Familien nehmen sowohl gemeinsam als auch in getrennten Gruppen (nur Eltern, nur Kinder) an den Modulen teil.
Beispiel Angebotsentwicklung (2)	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Thementage für Integrationskurse.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Die Teilnehmenden hatten viele Fragen, die inhaltlich nicht in den Integrationskursen abgedeckt werden konnten, z. B. Studium in Deutschland, Unterstützungsangebote für Zugewanderte, Programmangebot der Volkshochschule, Gesundheitsthemen etc.

Volkshochschule Bremerhaven

	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	<ul style="list-style-type: none"> • Die Thementage wurden von einem hohen Prozentsatz der Integrationskursteilnehmenden besucht. • Die TN haben Unterstützungsangebote kennengelernt. • Die TN haben Ansprechpartner*innen kennengelernt. • Ein Teil der TN hat sich anschließend bei den Ansprechpartner*innen gemeldet, z. B. um sich über das Programm HERE der Uni Bremen zu informieren.
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	<ul style="list-style-type: none"> • Die Ergänzungskurse sind nur für Teilnehmende der Integrationskurse (viele haben ähnliche Interessen, Schwierigkeiten und Wünsche). • Die Deutschlehrer*innen haben die Kurse mit begleitet. Sie sind den TN bekannt und geben Sicherheit. • Die Themenwünsche wurden vorher bei den TN abgefragt, sodass sie passgenau den Interessen der TN entsprachen.
Beispiel Öffentlichkeitsarbeit	a) Darstellung der Maßnahme (Titel): was wurde getan?	Erklärvideo „Was ist Weiterbildung“.
	b) Anlass für die Maßnahme: warum wurde gehandelt?	Konzept des lebenslangen Lernens in vielen Kulturen nicht bekannt (VHS wird als Sprachenschule wahrgenommen).
	c) Ergebnisse der Maßnahme: was waren/sind Erfolge?	<ul style="list-style-type: none"> • die Arbeit von Weiterbildungsträgern und die Bandbreite der Themen bekannt machen, u. a. in Integrationskursen. • Nutzen von Weiterbildung zeigen • neugierig auf Weiterbildung machen • auf der Homepage der Volkshochschule Bremerhaven wird das Erklärvideo häufig aufgerufen
	d) Bewertung der Maßnahme: was sind Erfolgsfaktoren?	<ul style="list-style-type: none"> • kurzes Video, das sich auf das Wesentliche reduziert • verständliche Sprache und Sprechblasen in Englisch • in der visuellen Darstellung sind Personen aus verschiedenen Diversitätsdimensionen repräsentiert