

Gute Praxis: Beispiele einer diversitätsorientierten Weiterbildung

Bereich	<input checked="" type="checkbox"/>	diversitätsorientierte Organisations- und Personalentwicklung
	<input type="checkbox"/>	diversitätsorientierte Angebotsentwicklung
	<input type="checkbox"/>	diversitätsorientierte Öffentlichkeitsarbeit

Titel/Thema des Projektbeispiels	Erweiterung des Pools der nebenamtlichen Mitarbeiter*innen durch Teamenden mit eigener Fluchterfahrung
Durchführende Weiterbildungseinrichtung	Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen

Kurzbeschreibung, Ausgangslage
<p>Arbeit und Leben Bremen hat sich in der Laufzeit von 2017-2019 an dem bundesweiten Projekt „Empowered by democracy“ (vgl. für weitere Information www.empowered-by-democracy.de) mit verschiedenen Maßnahmen beteiligt.</p> <p>Unter anderem wurden dabei Seminare mit jungen Geflüchteten durchgeführt, die aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven von Teamenden mit und ohne Fluchthintergrund gemeinsam durchgeführt werden sollten.</p>
Zielstellung und Zielgruppe
<p>Ziel war neue Teamende mit einem Fluchthintergrund anzuwerben, damit diese im Rahmen des Projektes, aber auch darüber hinaus bei weiteren Seminaren von Arbeit und Leben als Teamende fungieren können. Darüber hinaus sollte ihnen ermöglicht werden, sich im Rahmen der Arbeit sowie der im Projektrahmen angebotenen Fortbildungen weiter zu qualifizieren.</p> <p>Gleichzeitig sollten die Erfahrungen der neuen Teamenden im Kontext ihrer Flucht sowie ihres Ankommens in Deutschland als Ressource in die Projektarbeit einfließen, indem sie sich neben der konkreten Arbeit als Teamende in den Seminaren auch aktiv an der konzeptionellen Arbeit im Projektrahmen beteiligen.</p>
Zeitraumen/Dauer (Unterrichtseinheiten, Termin(e), Rhythmus, Laufzeit)
<p>Die Anwerbung ist im Sommer 2017 erfolgt. Seitdem haben die gewonnenen Teamenden kontinuierlich im Rahmen des Projektes „Empowered by democracy“ mitgearbeitet (sowohl auf der konzeptionellen Ebene als auch in der konkreten Maßnahmenumsetzung) sowie auch darüber hinaus für Arbeit und Leben Seminare geteamt.</p> <p>Im Rahmen des Projektes wurden darüber hinaus mehrere Fortbildungen (u. a. zur Bildungsarbeit mit der Zielgruppe junge Geflüchtete und zu Mehrsprachigkeit in der politischen Bildung) angeboten, an denen die Teamenden teilgenommen haben. Die Teamenden wurden außerdem in verschiedene Konferenzen des Projektes eingebunden und haben hier auch selbst inhaltliche Parts, wie z.B. Workshop zu ihren Erfahrungen in der Arbeit mit den Jugendlichen, gestaltet.</p>

Methoden und Verfahren

(Welche neuen, ungewöhnlichen Methoden wurden genutzt?)

Zur Anwerbung der Teamenden wurden spezielle Verteiler für und von Menschen mit Rassismuserfahrung sowie bereits bestehende weitere Kontakte und Netzwerke genutzt, zu denen wir dank unseres bereits vielfältig zusammengesetzten Teams bei Arbeit und Leben Zugang hatten. Darüber hinaus wurden Kontakte zu Migrant*innen-Selbstorganisationen ausgebaut und diese genutzt, um potenzielle Teamende anzusprechen.

Kooperationspartner*innen

(Was haben diese beigetragen?)

Durch die gezielte Verbreitung der Suche nach Teamenden über die oben genannten Kanäle konnten neue Zugänge zu potenziellen Teamenden erschlossen werden, die über die sonst üblichen Kanäle (wie z. B. bereits bestehende Teamenden-Verteiler bei uns und weiteren Weiterbildungseinrichtungen) häufig nicht erreicht werden.

Öffentlichkeitsarbeit

(War eine spezielle Öffentlichkeitsarbeit notwendig? Was hat sich bewährt?)

Siehe oben.

Finanzierung

(Quelle, Höhe)

Für die Erweiterung des Pools der nebenamtlichen Mitarbeiter*innen durch Teamende mit Fluchthintergrund stand keine Finanzierung zur Verfügung. Der Einsatz der Teamenden (Honorare) sowie die angebotenen Fortbildungen waren in voller Höhe über das Projekt „Empowered by democracy“ finanziert.

Erfahrungen

(Was hat besonders gut funktioniert (Erfolgsfaktoren)? Wo bestanden ggf. Hürden und wie wurden diese umgangen?)

Es konnten zwei Teamende mit Fluchthintergrund für die Mitarbeit im Projekt und darüber hinaus für Arbeit und Leben gewonnen werden. Dabei waren die oben beschriebenen erweiterten Verteiler für den Zugang zu der Zielgruppe sowie eine rassismus- und diskriminierungssensible Haltung der verantwortlichen hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiter*innen wichtig.

Relevant war darüber hinaus, dass die Teamenden nicht nur als Sprachmittler*innen oder für die „Quote“ eingesetzt wurden, sondern als Expert*innen adressiert wurden, die neben der Umsetzung der Maßnahmen auch aktiv an der konzeptionellen Gestaltung des Gesamtprojektes beteiligt waren.

Kontakt Daten

Arbeit und Leben Bremen (DGB/VHS) e.V., Bahnhofplatz 22-28, 28195 Bremen

Telefon: 0421 / 96089-0

Email: info@aulbremen.de

Internet: www.aulbremen.de