

Fachtag

Flucht und Asyl – Herausforderungen in der Jugend- und Bildungsarbeit und Beiträge einer diversitätsbewussten Perspektive

17. November 2016, Nordhausen

Die Veranstaltung ist Teil der Fortbildungsreihe „DIVERsität – Flucht und Asyl“

Team vor Ort

- Julia Motta und Dr. Prasad Reddy (Referent*innen)
- Judith Feldhoff und Lena Schulte-Michels (Projektverantwortliche transfer e.V.)

Programm

09.30	Begrüßung und Kennenlernen
10:15	Input: Diversitätsbewusste Perspektiven – eine Einführung Aufteilung in Workshops
11:00	Workshops Folgende Workshops stehen zur Auswahl. Sie beginnen am Vormittag und werden am Nachmittag in gleicher Besetzung weitergeführt: <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversitätsbewusste Perspektiven im Kontext von Flucht und Asyl: Erfahrungen mit Zuschreibungen und Identität(en) beim Engagement im Kontext von Flucht und Asyl. Wer gehört wozu? Wer passt sich an was an? Und was ist eigentlich Toleranz? 2. „Wir für und ihr gegen die Anderen“ Chancen, Grenzen und Gefahren beim Umgang mit der eigenen Haltung und Anfeindungen von außen in der Arbeit mit Geflüchteten
12:30	<i>Mittagessen</i>
13:30	Fortführung der Workshops
15:00	<i>Kaffeepause</i>
15:15	„Von Bonn bis Nordhausen“ – Eindrücke aus der Fortbildungsreihe „Diversität – Flucht und Asyl“
16:00	Auswertung der Veranstaltung
16:30	Ende der Veranstaltung

Gefördert durch

1

Kooperationspartner



1. Begrüßung und Kennenlernen

Das Veranstaltungs-Team begrüßt die Teilnehmenden und gibt einen Überblick über die an der Vorbereitung und Umsetzung beteiligten Partner.

Judith Feldhoff stellt die Fortbildungsreihe „DIVERsität – Flucht und Asyl“ vor. Der Fachtag in Nordhausen stellt den Abschluss der Fortbildungsreihe dar. Gemeinsam mit „DIVE – Netzwerk für diversitätsbewusste Jugend- & Bildungsarbeit“ und dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit (IDA e.V.) koordiniert transfer e.V. das von der Bundeszentrale für Politische Bildung geförderte Projekt zwischen April und Dezember 2016.

Ines Gast vom JugendSozialWerk Nordhausen e.V. stellt die verschiedenen Projekte ihrer Einrichtung vor. Unter diesem Dach befinden sich u.a. das europäische Projekt „europe-direct“, die Jugendherberge in der Rothleimmühle, ein europäisches Freiwilligenprogramm und die Koordination von Projekten im Kontext von Flucht und Asyl. Weitere Kooperationspartner des Fachtags sind die Stadt Nordhausen, das Netzwerk zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund (NIMM) und das Europahaus Nordthüringen.

2. Input: Diversitätsbewusste Perspektiven – eine Einführung

Julia Motta und Dr. Prasad Reddy schärfen in ihrem Vortrag die Begriffe „Diversität“ und „diversitätsbewusste Bildung“ auch in Abgrenzung zum interkulturellen Lernen. Eine besondere Empfehlung wird für die Handreichung „More than culture“ von Anne Sophie Winkelmann ausgesprochen, die im Internet unter www.vervielfaeltigungen.de verfügbar ist.

Der Vortrag des Fachtags in Nordhausen findet sich als PDF-Datei im Anhang.

3. „Wir für und ihr gegen die Anderen“ Chancen, Grenzen und Gefahren beim Umgang mit der eigenen Haltung und Anfeindungen von außen in der Arbeit mit Geflüchteten (Referent: Prasad Reddy)

Zum Einstieg ins Thema werden die Teilnehmenden in einer ersten Übung („Talking Wheel“) dazu eingeladen sich jeweils in Paaren zu folgenden Fragen auszutauschen:

1. Was ist deine Muttersprache? Wie viele Sprachen kannst du sprechen und verstehen?
2. Als Voraussetzung für den Aufenthalt in Deutschland sollten Migrant*innen eine Deutschprüfung nachweisen.
3. Nenne etwas, worauf du in deinem Leben stolz bist.
4. Sexismus sollte genauso konsequent bekämpft werden wie andere Formen der Diskriminierung.
5. Was erwartest du von diesem Training?
6. Welche Fähigkeiten/Erfahrungen bringst du mit in dieses Training, die die Arbeit

Gefördert durch

2

Kooperationspartner



verbessern helfen?

7. Homosexuelle Partnerschaften sollen ab sofort gesetzlich als Familienform anerkannt werden.
8. Nenne zwei Dinge, die dir Spaß machen/die du als Hobby machst.
9. Männer sollen dazu verpflichtet werden, im gleichen Umfang Erziehungszeit zu nehmen.
10. Ab sofort sollten islamische Feste (Fest des Fastenbrechens und Opferfest) auch als gesetzliche Feiertage eingeführt werden.
11. Männliche Professoren über fünfzig sind viel effektiver als jüngere, vor allem als ihre weiblichen Kolleg*innen.
12. Erzähle etwas Schönes, das dir in den letzten Tagen passiert ist.

Im Plenum wird darüber diskutiert, was die Übung mit dem Thema zu tun haben könnte. Ideen sind:

- Aushalten von vielfältigen/anderen Meinungen
- Verstärkte Reflexion über die eigene Position/Haltung
- Auseinandersetzung mit aktuell gesellschaftlich diskutierten Fragen, die meine Praxis betreffen
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Differenzlinien und der Überschneidung von Diskriminierungsformen

In einer weiteren Übung setzen die Teilnehmenden sich damit auseinander, welchen vermeintlichen Gruppen sie in ihrer Kindheit begegnet sind (Sprachen, Religion, Gender, ethnischer Hintergrund, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter, sozioökonomischer Hintergrund, Aussehen) und welche Botschaften sie über diese Gruppen / Personen empfangen haben. Außerdem findet ein Austausch darüber statt, inwiefern diese Botschaften, die in der Kindheit empfangen werden, Einstellungen und eigene Bilder im Kopf nachhaltig prägen. (Arbeitsblatt: Siehe Anhang)
Im Anschluss werden die Teilnehmenden dazu eingeladen in Einzelarbeit über eigene Vorurteile nachzudenken. In einem weiteren Schritt tauschen sie sich in Kleingruppen über die Funktionen von Vorurteilen und Stereotypen aus. Die Gedanken werden auf Metaplankärtchen geschrieben und in folgende Kategorien eingeteilt:

Verminderung von Unsicherheit/Ungewissheit:

- Orientierung
- Konfliktvermeidung
- Vereinfachung
- Entwicklung von Handlungsstrategien
- Schutz
- Sicherheit
- Simplifizierung komplexer Situationen
- Kategorisierung mit dem Ziel von Verhaltenssicherheit/Orientierung

Klare Zugehörigkeit konstruieren bzw. etablieren:

Gefördert durch

3

Kooperationspartner



- Meinungsbildung
- Sympathie
- Gruppendynamik
- Sicherheit durch Gruppenzugehörigkeit
- Zugehörigkeiten definieren das Selbst in Abgrenzung von dem „Anderen“
- Selbstsicherheit

Positives Selbstbild erschaffen und aufrechterhalten:

- Selbstbewusstsein durch Abgrenzung
- Gefühl von Stärke in Eigengruppe

Machtverhältnisse/soziale Ungleichheiten legitimieren:

- Ungleiche Machtverteilung wird legitimiert und erhalten

Es wird festgehalten, dass alle Menschen Vorurteile haben. Es geht also nicht darum, vorurteilsfrei zu werden, sondern sich eigenen Vorurteilen und ihren Funktionen bewusst zu werden, die eigene Verstrickung in gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reflektieren und Verantwortung für eigenes Handeln zu übernehmen. Wichtig ist hierbei, dass Vorurteile nicht nur auf zwischenmenschlicher Ebene bestehen, sondern dass sie auch gesellschaftlich und strukturell verankert sind und stabilisiert werden.

Einen weiteren Impuls bietet die Übung „Power Flower“, die dazu einlädt, die eigenen gesellschaftlichen Positionierungen zu reflektieren. Auf einem Arbeitsblatt ist eine so genannte „Power Flower“ abgebildet. In dieser Blume sind verschiedene Differenzkategorien dargestellt. In den inneren Blütenblättern stehen die (in Deutschland) strukturell privilegierten Gruppen, in den äußeren Blütenblättern die tendenziell nicht privilegierten Gruppen. Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, ihre eigene Blume auszumalen: Bei jeder Kategorie wird entweder das innere oder das äußere Blütenblatt markiert, je nachdem, wo die Teilnehmenden sich zugehörig fühlen. Es darf außerdem ein weiteres Blütenblatt dazu gemalt werden. Die Methode (siehe Anhang) regt dazu an, über die eigene gesellschaftliche Positionierung bzw. vorhandene oder nicht vorhandene Privilegien nachzudenken und sie im Austausch mit anderen zu reflektieren. Die Übung zeigt Differenzlinien als gesellschaftlich produzierte, jedoch sozial wirkungsmächtige Konstruktionen. Je nach Position sind Menschen mit unterschiedlichen Privilegien und Zugängen ausgestattet oder werden mit Benachteiligungen konfrontiert.

Einige Teilnehmende melden zurück, dass ihr Bewusstsein über eigene Privilegien geschärft wurde. Es findet ein Austausch darüber statt, inwiefern die Möglichkeit (und auch der Wille) bestehe, Positionierungen zu verändern und inwiefern man in gesellschaftlichen Machtverhältnissen feststeckt. Auch wird darüber gesprochen, dass Diskriminierung aufgrund einer bestimmten Position sehr situations- und kontextabhängig ist (Arbeitsblatt: Siehe Anhang)

Da Teilnehmende (in der Vorbereitung auf den Fachtag) die Problematik äußerten, dass sie in ihrer alltäglichen Arbeit und auch im privaten Alltag mit Anfeindungen und Widerständen von außen

Gefördert durch

4

Kooperationspartner

konfrontiert werden, gibt Prasad Reddy einen Überblick über einen Leitfaden zum „Umgang mit diskriminierenden Äußerungen“. (Leitfaden: Siehe Anhang).

In diesem Zusammenhang wird auf hilfreiche Tipps und Informationen von Pro Asyl hingewiesen:

- „Fakten gegen Vorurteile“ <https://www.proasyl.de/thema/rassismus/fakten-gegen-vorurteile/>

Ein Teilnehmer äußert die Erfahrung, dass viele Menschen nicht auf Fakten und logisches Argumentieren reagieren und stellt die Frage, wie man in solchen Situationen reagieren kann bzw. ob das Argumentieren in diesen Fällen überhaupt Sinn machen würde. Eine Teilnehmerin argumentiert, dass ein Gegenhalten und Einmischen immer Sinn machen würde, denn auch wenn Menschen sich nicht direkt überzeugen lassen oder nicht auf Argumente reagieren, kann es trotzdem sein, dass Denkprozesse angestoßen werden.

Prasad Reddy schließt den Workshop ab mit der Einladung sich mit einem „persönlichen Aktionsplan“ auseinanderzusetzen, der folgende Fragen enthält:

- Wie sicher fühlen Sie sich in der Lage, die Überlegungen und Ergebnisse des Workshops/des Fachtags im Arbeits- und Lebensalltag umzusetzen?
- Was möchten Sie sich persönlich/für Ihre Einrichtung in den nächsten Monaten bezüglich einer diversitätsbewussten (Jugend-)Arbeitsweise vornehmen?
- Was, wer oder welche Umstände könnten diese Implementierung unterstützen/behindern?
- Wie werden Sie die Implementierungsschritte nach einigen Monaten evaluieren und monitoren?
- Welche Erwartungen haben Sie an andere (Ihre Einrichtung, Kolleg*innen, Gemeinde), wenn Sie mit einer diversitätsbewussten (Jugend-)Arbeitsweise neue Wege gehen möchten?

4. Workshop: Diversitätsbewusste Perspektiven im Kontext von Flucht und Asyl: Erfahrungen mit Zuschreibungen und Identität(en). Wer gehört dazu? Wer passt sich an was an? Und was ist eigentlich Toleranz? (Referentin: Julia Motta)

Zu Beginn werden die Teilnehmenden von der Referentin Julia Motta aufgefordert, sich vorzustellen und dabei besonders auf aktuell zentrale Herausforderungen ihrer Arbeit im Kontext des Themas „Flucht und Asyl“ einzugehen. Dabei treten – entsprechend der unterschiedlichen Arbeitsbereiche der Teilnehmenden – verschiedene Anliegen zutage. Genannt werden allgemeinere Fragen nach Grenzen von Toleranz, aber auch sehr konkrete Fälle.

Im Anschluss werden die Teilnehmenden gebeten sich in einen äußeren und einen inneren Kreis aufzustellen, sodass sich jeweils zwei Personen gegenüberstehen. Von der Referentin werden vier Fragen gestellt, die jeweils im Austausch zu zweit diskutiert werden. Bei jeder Frage wechselt

Gefördert durch

5

Kooperationspartner



unserer Erfahrungen vor. Wenn ein Mensch beispielsweise ein bestimmtes Verhalten bei einer Personengruppe häufiger beobachtet, wird dieses Verhalten als charakteristisch für die jeweilige Gruppe einsortiert. So kann sich die Annahme herausbilden: „Männer/Frauen verhalten sich immer so ...“

Einerseits seien die innere Landkarte und die inneren Filter für den Menschen bedeutsam. Andererseits sei es wichtig, diese zu hinterfragen, um Festschreibungen und Vorannahmen in Bezug auf einzelne Menschen und Personengruppen „aufzuweichen“. Je mehr Erfahrungen ein Mensch über bestimmte Personengruppen sammle, ein desto vielfältigeres Bild entstehe in der inneren Landkarte. Es ginge darum, erklärt Julia Motta, sich bewusst zu machen, dass unsere Vorstellung von der Welt nicht die Welt ist, sondern unsere Vorstellung von ihr. Durch Reflexion und Hinterfragung können sich Reaktionen auf die Außenwelt ändern und z.B. Berührungsängste abgebaut werden.

ERKLÄRUNGSMODELL „LANDKARTE“

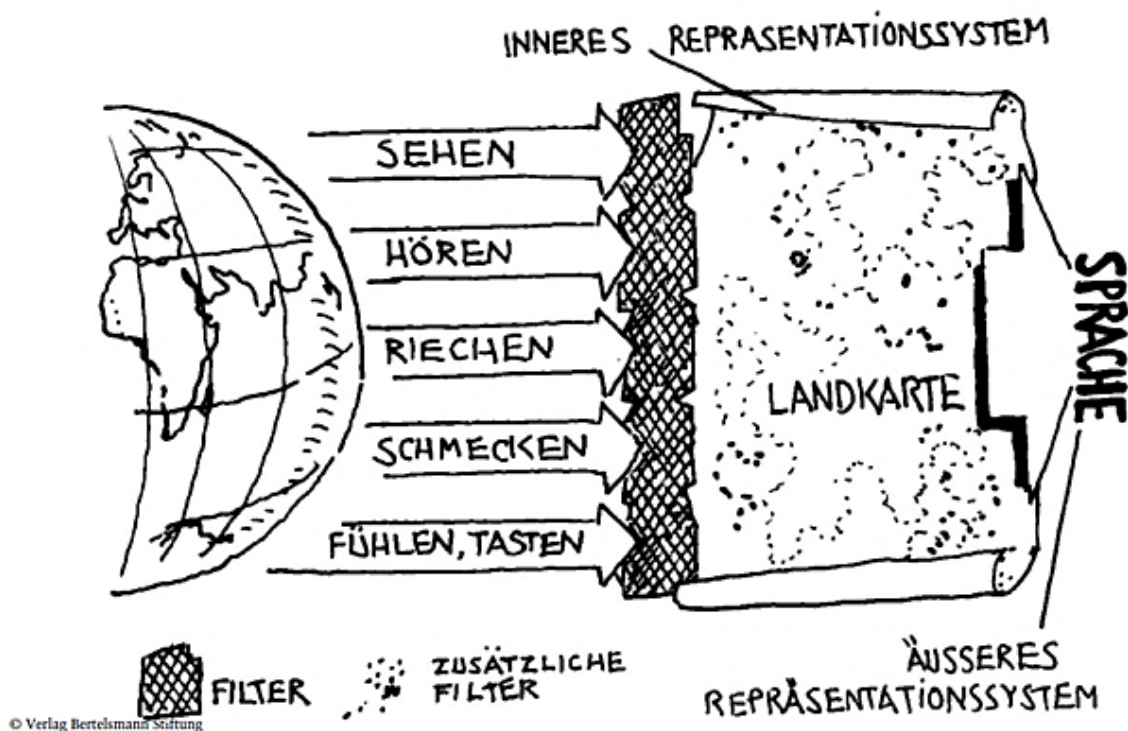


Bild-Quelle: "Achtung (+) Toleranz - Wege demokratischer Konfliktregelung" - Praxishandbuch für die politische Bildung, Susanne Ulrich (Hg.), Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2000.

Anhand der zuvor gesammelten Bezeichnungen von verschiedenen Gruppen, mit denen die Teilnehmenden zusammenarbeiten, wird im Plenum eine Mindmap mit Assoziationen zu der Gruppe „Frauen“ erstellt. Im Anschluss werden die Teilnehmenden gebeten zu prüfen, woher ihre

Gefördert durch

7

Kooperationspartner

Assoziationen kommen. Das Beispiel veranschaulicht, dass durch die Erwartungen der Gesellschaft, die Erziehung, Werbung und Medien oder das Elternhaus vielfältige Assoziationen in Bezug auf bestimmte Gruppen transportiert werden. Das Modell der inneren Landkarte bietet in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, diese Assoziationen zu überprüfen, Menschen als Individuen wahrzunehmen anstatt sie einzelnen Gruppen zuzuordnen und diese als ausschließlich zu betrachten.

Modell von Toleranzkriterien

Einleitend hält die Referentin fest, dass Toleranz weder eine menschliche Eigenschaft noch messbar sei. Vielmehr sei Toleranz in einzelnen Situationen gefordert. Das Modell das Julia Motta vorstellt, geht von einem Impuls aus, der durch eine bestimmte Situation gegeben sei. Als Beispiel nennt sie eine Person, die ohne anzuklopfen zu spät ins Seminar kommt. Wenn sie sich als Leiterin der Veranstaltung dadurch nicht gestört fühle, sei auch keine Toleranz gefragt. In der umgangssprachlichen Auslegung von Toleranz, liegt Toleranz dann vor, wenn man sagen kann: „das stört mich nicht, da bin ich tolerant“. Entgegen dieser Definition ist in diesem Modell Toleranz erst gefragt, wenn ein Konflikt vorliegt, z.B., wenn sich die Seminarleiterin durch das Zuspätkommen gestört fühlt. In dieser Konfliktsituation kann demnach tolerant, scheinbar tolerant oder intolerant gehandelt werden.

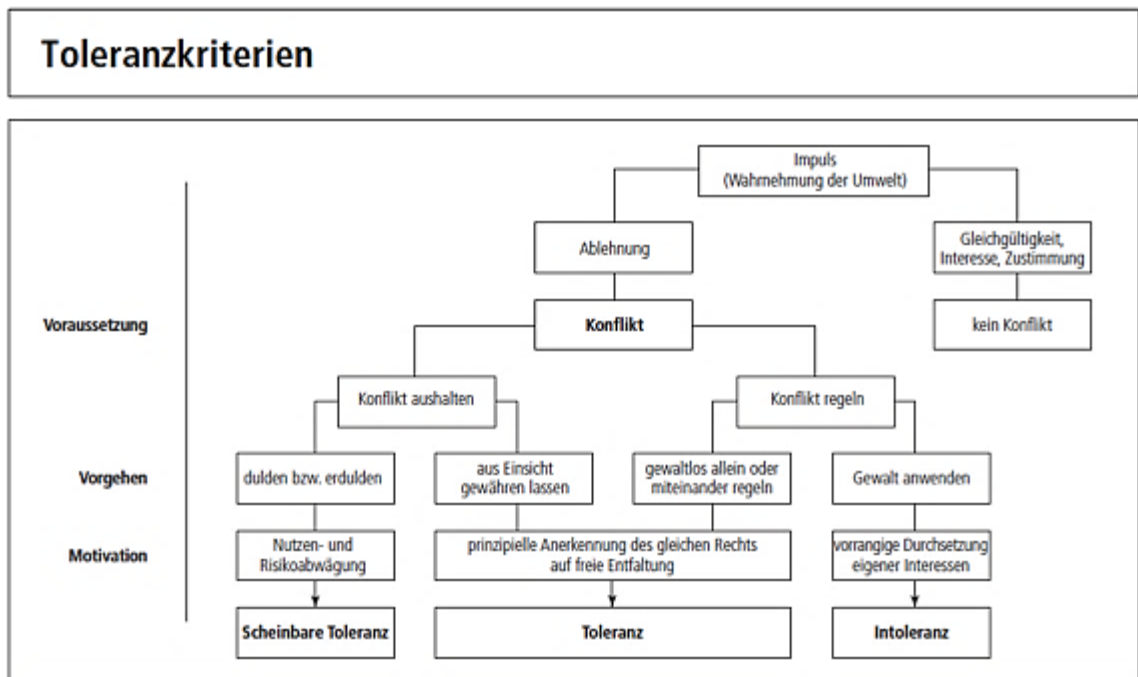


Bild-Quelle: "Achtung (+) Toleranz - Wege demokratischer Konfliktregelung" - Praxishandbuch für die politische Bildung, Susanne Ulrich (Hg.), Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2000.

Gefördert durch

8

Kooperationspartner

Folgender Fall aus der eigenen Praxis wird beispielhaft in der Gruppe diskutiert:

- Ein gläubiger Mann, der aus einem muslimischen Land geflüchtet ist, verweigert es einer deutschen Verwaltungskraft die Hand zu geben. Dies wird auf deutscher Seite als Störung wahrgenommen. Es wird die Vorgehensweise besprochen, dass auf dieser Grundlage die Zusammenarbeit von der deutschen Seite verweigert wird bis der Mann bereit ist, einer Frau die Hand zu reichen. In einer weiter gefassten Definition von „Gewalt“, wie es das Modell beschreibt, wäre dieses Vorgehen ein Einsatz von Gewalt. Denn die Verweigerung der Zusammenarbeit, z. B. die weitere Bearbeitung der Formulare, wäre eine Form der Machtausübung der Verwaltungskraft und fällt nach dem Modell in den Bereich der Intoleranz. Scheinbare Toleranz hingegen würde dann vorliegen, wenn die Verwaltungskraft dem Mann die Hand reichen würde, damit aber nicht wirklich einverstanden wäre. Eine tolerante Haltung wäre erreicht, wenn der Konflikt gemeinsam oder allein gelöst wird. Toleranz bedeute demnach nicht, die eigenen Werte zu ignorieren. Vielmehr zeigt das Beispiel, dass Toleranz an unseren eigenen Normen und Werten rüttelt und deshalb Instrumente benötigt werden, die den Prozess der Toleranz unterstützen und interaktiv einen Lösungsweg aufzeigen. Beispielsweise sollten beide Seiten bereit sein, sich zuzuhören und sich eventuell auch durch angeleitete Methoden von außen einzulassen.

Ausführlich beschäftigt sich die Gruppe außerdem mit dem Bericht eines Teilnehmers, der von einer Wohngruppe für geflüchtete Jugendliche erzählt, die eine der dort arbeitenden Sozialarbeiterinnen vermutlich aufgrund ihrer Hautfarbe diskriminieren und ihr in der Zusammenarbeit keinen Respekt entgegenbringen. Gemeinsam wird in der Gruppe überlegt, wie die Situation verbessert werden kann. In Rückbezug auf die theoretische Grundlage des Toleranz-Modells wird festgehalten, dass eine Mediation und Konfliktberatung einbezogen werden kann. Dabei sei es wichtig darauf zu achten, dass der Klärungsprozess von den Kolleg*innen im Team mitgetragen werde.

5. „Von Bonn bis Nordhausen“ – Eindrücke aus der Fortbildungsreihe „DIVERsität – Flucht und Asyl“

Der Fachtag in Nordhausen stellt die Abschlussveranstaltung der Fortbildungsreihe „DIVERsität – Flucht und Asyl“ dar, die insgesamt aus zwei Fachtagen und zwei Fortbildungen besteht, die bundesweit zwischen April und Dezember 2016 stattfanden. In dieser Einheit des Fachtags soll deshalb in mehreren Fokusecken einerseits die Möglichkeit gegeben werden, einen Einblick in die vorherigen Veranstaltungen zu erhalten. Andererseits laden Informationsmaterial und Reflexionsmethoden dazu ein, einige Fragen vertiefend zu behandeln und neue Ideen mitzunehmen. Entsprechend den vier Elementen der Fortbildungsreihe werden vier Fokusecken angeboten, von denen zwei vertiefend behandelt werden.

Gefördert durch

9

Kooperationspartner



1. Empowerment: In Anlehnung an die Fortbildung „Empowerment und gesellschaftliche Partizipation“, die Anfang November 2016 in Hattingen stattfand, wird das Thema „Empowerment“ aufgegriffen, das auf großes Interesse bei den Teilnehmenden stößt. Thomas von der Gönna, Mitarbeiter der Europäischen Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW), berichtet über das Projekt „Seminarleiter*innen- Ausbildung non-formale Bildung von und mit Geflüchteten“, das in Weimar umgesetzt wird. Außerdem wird die Initiative „Jugendliche ohne Grenzen“ vorgestellt, die sich seit 2005 für die Rechte von geflüchteten Jugendlichen und jungen Menschen einsetzt. Ausführliche Informationen zu den Aktionen von „Jugendliche ohne Grenzen“ finden sich unter bildung.jogspace.net oder jogspace.net.



2. Eigene Reflexion: Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, sich entweder Zeit für sich zu nehmen und über die folgenden Fragen nachzudenken oder sich zu zweit oder in Grüppchen darüber auszutauschen:

- „Normal“ ist für mich... – warum ist das so? Woher kommt das? Wer bin ich und was prägt mich?
- Thematisiere ich Ausgrenzung, wenn ich sie in meiner Arbeit beobachte?
- Welche Aussagen oder Reaktionen von mir als Fachkraft können als Vorstellung von eindeutigen Kategorien verstanden werden?
- Pädagogische Ansätze: wie sehr lasse ich Widersprüche zu? Gibt es Gelegenheiten, Konflikte zu klären? Wie mache ich das?

Gefördert durch

10

Kooperationspartner

- Schaffe ich Möglichkeiten, die Jugendlichen (und Kolleg*innen) selbst erkunden zu lassen, welche Hintergründe und Bedeutungen sie jeweils in Situationen sehen?
- Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung, Konflikte und widersprüchliche Anforderungen zu lösen?
- Wie kann ich mich motivieren, eigene Widerstände zu überwinden?

3. Blick nach vorne, Methode der "Ideendusche": Die Teilnehmenden bekommen die Möglichkeit, sich mit ihren offenen Fragen in Form einer Art kollegialen Beratung auseinanderzusetzen.

4. Selbstinformation/Materialauslage: Flyer, Dokumentationen der vergangenen Veranstaltungen der Fortbildungsreihe und eine Buchauslage bieten die Gelegenheit, Anregungen für die eigene Arbeit zu erhalten.

6. Auswertung

In einer offenen Auswertungsrunde werden die Teilnehmenden gebeten, sich zu einigen Fragen in Bezug auf die inhaltliche Gestaltung und die Herangehensweise an die Themen zu äußern.

- Was hat mir gefallen oder was hat mir nicht gefallen?
- An welchen Themen würde ich gerne weiterarbeiten?
- Welche neuen Ideen, Erkenntnisse und Eindrücke habe ich gewonnen?

Allgemein wird betont, dass ein gelungener Austausch stattfinden konnte, um voneinander zu lernen. Ebenso wurden neue Methoden vermittelt, die direkt in die eigene Praxis übernommen werden können. Ein Teilnehmer nimmt vor allem die kurze Beschäftigung mit dem Thema „Empowerment“ als Anregung mit, dieses zu vertiefen. Der Hinweis auf das Projekt aus Weimar wird außerdem dankend aufgenommen, da auf diese Weise eine Vernetzung mit dem Projekt in Weimar angeregt wurde.

Die Workshops boten Anregungen zum Nachdenken. Beispielsweise sei die Diskussion über das Toleranz-Modell sehr spannend gewesen, die zeigte, welche Bedeutung der Beschäftigung mit der eigenen Haltung im diesem Kontext zufalle. Gleichzeitig sei deutlich geworden, wie schmal der Grat zwischen Toleranz und Intoleranz sei.

Organisation

transfer e.V.

Judith Feldhoff; Michel Roever; Lena Schulte-Michels

Grethenstraße 30, 50739 Köln

Telefon: +49 221 95921-90

E-Mail: feldhoff@transfer-ev.de; roever@transfer-ev.de; schulte-michels@transfer-ev.de

Internet: www.transfer-ev.de

Protokoll: Lena Schulte-Michels und Judith Feldhoff

Gefördert durch

11

Kooperationspartner

