

Fachtag

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

29.06.2016 im Jugendzentrum „das flax“, Bonn-Beuel

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

Teilnehmende: Siehe Teilnehmerliste

1. Begrüßung und Einführung

Judith Feldhoff begrüßt als Projektverantwortliche des Organisationsteams bei transfer e.V. die Anwesenden zum ersten Fachtag der Fortbildungsreihe „DIVERsität – Flucht und Asyl“. Auch der Kooperationspartner des Fachtags, vertreten durch Frau Wesselmann, Abteilungsleiterin des Familiendezernats im Amt für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Bonn, empfängt die Teilnehmer*innen mit einleitenden Worten. Sie betont die Bedeutung des Themas für die Stadt Bonn und präsentiert die Veranstaltung als einen wichtigen Beitrag zur Willkommenskultur in Bonn.

Daran anschließend unterstreicht Frau Laukamp der Bundeszentrale für Politische Bildung, die die Fortbildungsreihe fördert, dass die bpb sehr überzeugt von dem Projekt sei und besonders im Ansatz einer diversitätsbewussten Perspektive ein hohes Potential erkenne.

Als weitere Termine der Fortbildungsreihe werden die Fortbildung „Flucht und Asyl – Beiträge einer diversitätsbewussten Jugendarbeit“ am 30. September bis 01. Oktober 2016 in der Jugendbildungsstätte Unterfranken (Würzburg) und die Fortbildung „Empowerment und gesellschaftliche Partizipation“ am 04. und 05. November 2016 in der Jugendbildungsstätte Welper (Hattingen bei Bochum) vorgestellt. Geplant ist zudem ein Abschlussfachtag zur Nachhaltigkeitsplanung im November, für den das genaue Datum und der Veranstaltungsort bald bekannt gegeben werden. Ebenfalls können von Juli bis Dezember 2016 bedarfsspezifische Coachings wahrgenommen werden. Themen können dabei zum Beispiel sein: Diversität in meiner Institution, Abbau von Zugangsbarrieren, Umgang mit eigenen Unsicherheiten und Widerständen von außen, Vernetzung und Austausch. Bei Interesse kann Kontakt zu transfer e.V. aufgenommen werden.

2. Input: Grundlagen einer diversitätsbewussten Jugendarbeit

Einen ersten Einstieg in das Thema der diversitätsbewussten Jugendarbeit geben die Referent*innen Julia Motta, Eike Totter und Dr. Prasad Reddy in einem Vortrag. Als Vertreter*innen und Mitglieder des Netzwerks „DIVE – Netzwerk für diversitätsbewusste Jugend- & Bildungsarbeit“ (www.netzwerk-diversitaet.de) möchten sie zu einer diversitätsbewussten pädagogischen Praxis anregen. Diversität kann zunächst mit „Vielfalt“ oder „Vielfältigkeit“ übersetzt werden, berichtet Julia Motta. Diversitätsbewusste Bildung setze zudem die Annahme voraus, dass Unterschiede zwischen Individuen (in ihren Fähigkeiten, Vorlieben, Gewohnheiten und Einstellungen) nicht durch die Zugehörigkeit zu einer

bestimmten Gruppe bestimmt sind. Ebenso werden kulturelle Unterschiede als nur ein Aspekt von Vielfalt begriffen. Denn diversitätsbewusste Ansätze meinen mehr als „klassisches“ interkulturelles Lernen und positionieren sich kritisch gegenüber dem eindimensionalen Fokus auf eine vermeintlich feststehende, nationale Kultur. Der diversitätsbewusste Ansatz möchte vermeiden, dass Menschen in der Begegnung durch die „Brille“ der nationalen Zugehörigkeit bzw. der Zuschreibung als „Geflüchtete“ betrachtet werden. Anstatt in Gruppen einzuteilen, solle ein Perspektivwechsel dahingehend geschaffen werden, dass jede Person sich stets zu mehreren sozialen Kontexten und Gruppen zugehörig fühlt und nicht auf die Zugehörigkeit zu einer einzelnen Gruppe reduziert werden solle. Diversität stelle in diesem Sinn kein Problem dar, sondern das Problem entsteht durch die Annahme von „Normalität“ ergänzt Eike Totter. „Normalität“, erläutert er, werde immer von der dominierenden Gruppe einer Minderheit übergestülpt und gehe mit einer Abwertung und Rechtfertigung von Repressionen einher. Ausgehend von diesen theoretischen Ansätzen erläutert er die pädagogischen Konsequenzen. Dr. Prasad Reddy schildert abschließend Angebotsstrukturen hin zu einer diversitätsorientierten Jugendarbeit.



Die Präsentation zum Input befindet sich im Anhang.

Weitere Informationen sind in der Handreichung des Netzwerks „DIVE – Netzwerk für diversitätsbewusste Jugend- & Bildungsarbeit“ im Internet unter http://www2.transfer-ev.de/uploads/handrechnung_dive.pdf zu finden.

3. Workshops zur diversitätsbewussten Bildung

Im Anschluss an den Vortrag besteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit, an jeweils einem Workshop teilzunehmen. Folgende Workshops stehen zur Auswahl. Sie beginnen am Vormittag und werden am Nachmittag in gleicher Besetzung weitergeführt:

- Räume, Strukturen und Haltungen diversitätsbewusst entwickeln (Eike Totter)
- Diversitätsbewusste Jugendarbeit in einer Migrationsgesellschaft: Auswirkungen auf die Angebotsstrukturen (Dr. Prasad Reddy)
- Diversitätsbewusste Perspektiven im Kontext von Flucht und Asyl: Wer sind "wir" und wer sind "die"? Identitäten und Zugehörigkeiten von Menschen mit und ohne Fluchterfahrung (Julia Motta)

3.1. Räume, Strukturen und Haltungen diversitätsbewusst entwickeln Referent: Eike Totter

Eike Totter beginnt den Workshop mit einer diversitätsbewussten Kennenlernmethode. Etwa 40 Bilder im Postkarten-Format liegen mittig auf dem Boden. Die Teilnehmenden werden gebeten, die Bilder genau anzuschauen und eine schöne für sich auszuwählen. Anschließend werden die Karten präsentiert und der Grund zur Wahl der Karte wird erläutert. In der zweiten Runde soll die Karte etwas darstellen, das innerhalb der letzten Woche passiert ist. Bei der dritten Runde soll die Karte den Grund für die Teilnahme an dem heutigen Fachtag erläutern. Die Methode ermöglicht durch Assoziationen und ohne Zwang, persönliche Emotionen und Wahrnehmungen in der Gruppe auszudrücken. Es sensibilisiert für die Vielfalt der Sichtweisen, Erwartungen und Ziele, die innerhalb einer Gruppe existieren ohne dass die bei Vorstellungsrunden üblichen Einordnungen der Teilnehmenden in verschiedene, sich voneinander abgrenzende Kategorien angeregt wird.

Dabei werden als Gründe für die Teilnahme am Fachtag beispielsweise der Wunsch nach Selbstreflexion und Weiterbildung, alte Gewohnheiten zu durchbrechen, nach kritischem Hinterfragen aber auch die Frage nach politischer Korrektheit genannt: Wie positioniert man sich fachlich und sprachlich zum Thema?

Im Anschluss folgt eine ausgiebige Präsentationsrunde, in der die Arbeitsschwerpunkte und Interessen der Teilnehmer*innen dargestellt werden. Während in der Bildungsstätte der Wunsch besteht, das Konzept der „Diversität“ zum Leitbild-Konzept der Institution zu machen steht ein anderer Träger vor dem Problem einer starren Struktur und dem Umgang mit Vorurteilen bei eigenen Mitarbeiter*innen. Ein Jugendzentrum sucht nach neuen Impulsen in der Jugendarbeit. Ein weiterer Träger stellt ganz konkret die Frage, wie mit existierenden Feindschaften zwischen unterschiedlichen Gruppen Geflüchteter oder anderen herausfordernden Situationen umgegangen werden kann.

Unter anderem zur Beantwortung dieser Fragen stellt der Referent den methodischen Ansatz des Workshops vor:

* Dialogisch-demokratische Einsätze aus der Methode des „Social Justice Trainings“:

- Raum schaffen, um auf einer Ebene zu reden
- Respektvoller Umgang / Gespräche auf Augenhöhe
- Eigene Grenzen erkennen
- Eigene Wahrnehmung schärfen: Perspektivwechsel in konkreten Situationen

Die Teilnehmer*innen fügen an, dass Hintergründe der Jugendlichen bekannt sein sollten, um Missverständnisse zu vermeiden. Sie greifen die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen auf und fragen, wie sie für einen diversitätsbewussten Umgang mit Geflüchteten sensibilisieren können, wie Transparenz in der Arbeit geschaffen werden kann, wenn unterschiedliche Anforderungen und Ziele existieren und wie eine Begegnung auf Augenhöhe konkret umgesetzt werden kann. Eike Totter merkt an, dass Diversitätsbewusstsein nicht als Defizitorientierung gedacht werden sollte, sondern ein Perspektivwechsel stattfinden sollte ausgehend von der Frage: „Was kann ich/ die Institution/ die Gesellschaft von Geflüchteten lernen?“ Ihre Kompetenzen und Talente sollten wahrgenommen, gezeigt und genutzt werden, um eine „Win-Win-Lernsituation“ zu schaffen.

Was brauche ich, um eine Wohlfühlatmosphäre und einen Raum für Dialog auf Augenhöhe zu schaffen? Dies beschäftigt die Teilnehmer*innen anschließend. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass sowohl ein netter Umgang miteinander, gegenseitiges Verständnis auch unter Einbezug verschiedener Sprachen, eine angenehme Raumatmosphäre, klare Regeln und weitere

Elemente in der eigenen Arbeit zu berücksichtigen und zu reflektieren seien, um (Konflikt-) Situationen richtig zu interpretieren bzw. passende Lösungen zu finden.

Weitere Punkte erläutert der Referent in der Präsentation „Schaffung eines dialogischen Raumes“ (inspiriert durch Patricia Griffin, Leah Carola Czollek und Heike Weinbach):

1. **Selbstbezug / Verantwortung übernehmen**
 - Ich-Botschaften
 - Hintergrund seiner Einschätzungen kommunizieren
 - Aufpassen: zu anderen und nicht über sich reden! Den Gesprächsraum teilen.
2. **Respekt für andere Positionen / Dialog**
 - Welche Grenzen? Toleranz?
 - Jemand anzunehmen, wie er/sie ist. Die Position des Anderen respektieren / annehmen (nicht unbedingt zustimmen), aber in Dialog (möglicherweise Konfrontation) treten
 - Von „gut/schlecht“ weggehen
 - Erfahrungen erfragen, Neugier aktiv betreiben
3. **Vertraulichkeit**
4. **Allmachtverzicht und Lernwunsch**
 - Fehler sind normal: sich gegenseitig erlauben, nicht alles fehlerfrei machen zu müssen
 - Ziele als Prozess zu betrachten, an dem man ständig versucht, sich anzunähern
 - Guten Willen bei den Diskussionsteilnehmenden voraussetzen
5. **Selbstoffenbarung und Angstbearbeitung**
 - Aktiv Rückmeldung geben
 - Erklären, was ärgert oder verletzt
6. **Solidarität und Unterstützung**
 - Anderen (auch Kollegen) helfen, die o.g. Vereinbarungen im Alltag einzuhalten
 - Abwehrmechanismen abbauen
 - Systematisch und tiefgründig an sich arbeiten
 - Prozess in der Dauer einsetzen -> Realistische Ziele/Anforderungen setzen

In der Diskussionsrunde können zentrale Fragen aufgegriffen werden:

- Wie kann man gemeinsamen Zielvereinbarungen / mittelbare Ziele stellen, um nicht – durch unterschiedliche Meinungen und Interessen – in einem ergebnislosen Dialog festzustecken? Ein Ansatz wäre hier z.B., sich auf Diskussionen einlassen und nicht zu ambitionierte Diskussionen bzw. Ziele zu setzen.
- Kann ich rassistische Handlungen (z.B. bei Ehrenamtlichen) thematisieren? Möglicherweise kann im Austausch geklärt werden, wo das genaue Problem bei der Person liegt, um einen Lösungsvorschlag anzubieten oder zu erarbeiten.
- Anmerkung eines Teilnehmenden zum Thema „Macht“: Trotz der grundsätzlichen diversitätsbewussten Haltung, die ich einnehme, mache ich die Regeln (Recht, Sprache, Symbole...). Auch z.B. in der Konzeption von Seminaren mit Geflüchteten bestimmen letztendlich die Referent*innen. Der Referent lenkt hier ein, dass Macht prinzipiell nichts Negatives, sondern Fakt sei. Die Frage sei jedoch, wie Macht ausgeübt wird. Die Herausforderung sei: Wie gestalte ich? Wie berücksichtige ich Menschen und Situationen, insbesondere im Bildungsbereich, wo es sehr feste Vorstellungen gibt? In jedem Fall solle es darum gehen, sich den Umgang mit Macht bewusst zu machen.

In der Auswertungsrunde wird das Social-Justice-Training als gutes Werkzeug gelobt. Außerdem können neue Perspektiven auf Geflüchtete gewonnen werden, indem in einer ressourcenorientierten Wahrnehmung ihre Kompetenzen und nicht ihre Defizite in den Vordergrund treten. Insgesamt können die Teilnehmenden viele Anregungen für die eigene Arbeit mitnehmen, indem sie beispielsweise die diversitätsbewusste Haltung der eigenen Institution reflektieren / entwickeln oder in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten und Ehrenamtlichen den Raum für einen Dialog schaffen.



3.2. Diversitätsbewusste Jugendarbeit in einer Migrationsgesellschaft: Auswirkungen auf die Angebotsstrukturen Referent: Dr. Prasad Reddy

Im Workshop „Diversitätsbewusste Jugendarbeit in einer Migrationsgesellschaft: Auswirkungen auf die Angebotsstrukturen“ legt Dr. Prasad Reddy besonderen Wert auf die Reflektion der eigenen Haltung bzw. der eigenen Arbeit.

In einer ersten Übung werden in Paaren und anschließend im Plenum die persönlichen Erfahrungen mit Vielfalt diskutiert. Mithilfe eines Arbeitsblattes wird festgehalten, welche Botschaften in Bezug auf Religion, Sprache oder sexuelle Orientierung wahrgenommen wurden. Ein Teil der Gruppe kann vor allem positive Erfahrungen berichten, da die eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung innerhalb der Erziehungsarbeit reflektiert wurden und sie zu einer unvoreingenommenen Haltung angehalten wurden. Andere Teilnehmer*innen erinnern sich an ihre Kindheit, in der sie mit Kategorisierungen von Personengruppen konfrontiert wurden oder auch an eine damals noch starke Trennung zwischen den Schüler*innen der evangelischen und katholischen

Grundschule. Schwierig sei die Frage nach dem Ursprung bestimmter Botschaften, die in Bezug auf verschiedene Personengruppen empfangen wurden.

Prasad Reddy geht an diesem Punkt dazu über, die Ergebnisse in einem Tafelbild zu sammeln. Er erläutert seine Theorie, wonach unsere Haltung aus einer individuellen und einer strukturellen Ebene bestehe. Diese sei stark von unseren Erfahrungen, von Bildern, Stereotypen, Annahmen und Werten beeinflusst.

Anschließend geht es um die Frage, was jedem Einzelnen innerhalb der Workshop-Gruppe Macht verleihe. Daraus entwickelt sich eine Diskussion darüber, ob Macht positiv oder negativ zu deuten sei als auch darüber, wie homogen die Workshop-Gruppe sei. Festgehalten wird, dass besonders der Umgang mit Macht und das Bewusstsein über Macht entscheidend sei. Gleichzeitig wurde die Frage aufgeworfen, wie Strukturen von Unter- und Überlegenheit z.B. zwischen den Geschlechtern oder im Kolonialismus entstehen konnten und können. Darauf aufbauend geht es um die Frage, wie wir mit Unterschieden umgehen, damit Zusammenarbeit effektiv ist. Festgehalten wird, dass unreflektierte Haltungen und Erfahrungen zu Diskriminierung führen können. Anschließend erläutert Prasad Reddy in einem kurzen Input den Perspektivwechsel der Integration zur sozialen Inklusion. Vorgestellt wird ein Ansatz, der über bereits vorhandene „Integrationsparadigmen“ hinausgehe. In der sozialen Inklusion gehe

es weiterführend vor allem darum, Diskriminierung als systemisches Problem auf institutionellen und strukturellen Ebenen zu sehen, an der alle Einzelpersonen einer bestimmten Gesellschaft beteiligt seien. Von daher sei es nicht genug, einzelne Einstellungen zu ändern. Vielmehr sollten alle Personen lernen, die eigene Haltung kritisch zu hinterfragen und aktiv gegen Dynamiken und Strukturen der Unterdrückung vorzugehen. Alle Beteiligten sollten sich um antidiskriminierende Bildung bemühen und dies als einen nie endenden Prozess begreifen.

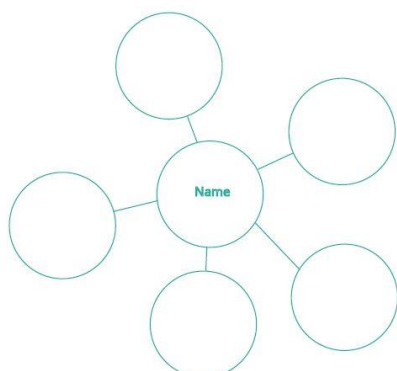
Durch Übungen und Partnerarbeit wird den Teilnehmer*innen die Gelegenheit gegeben, diese Ansätze zu diskutieren. Zudem wird im Workshop die Idee der Capability-Förderung (=Ermöglichungsansatz) in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorgestellt. Die Teilnehmenden werden angeregt zu überlegen, wie sie Kinder und Jugendliche fördern können, Vielfalt wahrzunehmen und zu thematisieren aber auch die eigenen und die Rechte anderer zu schützen.

Abschließend wird konkret auf die Praxis und die Angebotsstruktur sozialer Inklusion in Jugendeinrichtungen geschaut. Als Wege der Implementierung nennen die Teilnehmer*innen Beispiele bereits bestehender Angebote wie z.B. ein Coaching, einen offenen Jobtreff sowie eine offene Beratung. Hingewiesen wird zudem auf die 15 Punkte für eine Willkommensstruktur in Jugendeinrichtungen, die von der Amadeu Antonio Stiftung erarbeitet wurden und im Internet unter www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/juan/15-punkte-plan_web.pdf frei zugänglich sind.

3.3. Diversitätsbewusste Perspektiven im Kontext von Flucht und Asyl: Wer sind "wir" und wer sind "die"? Identitäten und Zugehörigkeiten von Menschen mit und ohne Fluchterfahrung Referentin: Julia Motta

Ebenfalls im Workshop von Julia Motta dreht es sich um die Frage, wie eine diversitätsbewusste Bildung in der Praxis gelingen kann. Innerhalb des Workshops entsteht – bereichert durch verschiedene Übungen – ein Erfahrungsaustausch mit neuen Blickwinkeln in Bezug auf die eigene Identität im Kontext der Themen Zuschreibung, Ausgrenzung, Privilegierung und Diskriminierung.

Zu Beginn des Workshops findet eine kurze Vorstellungsrunde statt, in der die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, sich und ihren (Arbeits-) Hintergrund vorzustellen und zu erläutern, warum sie sich für die Teilnahme an diesem Workshop entschieden haben. Viele der Teilnehmenden interessieren sich für die in der Workshoppauschreibung angekündigte Auseinandersetzung mit der Herstellung von vermeintlich einheitlichen Identitäten und der Unterscheidung zwischen „Wir“ und „die Anderen“. Teilnehmende berichten über eigene biographische Erfahrungen und äußern Interesse an der Reflexion der Fragen, welche Position sie selbst einnehmen, wie man als Person oder als Jugendarbeiter*in die Unterscheidung zwischen „Wir“ und „die Anderen“ mit reproduziert und inwiefern Unterschiede und damit einhergehende Bewertungen auch strukturell verankert sind. Andere Teilnehmende äußerten ein großes Interesse an der Auseinandersetzung mit Identität und Identifikationen sowie an Erfahrungs- und Praxisaustausch.

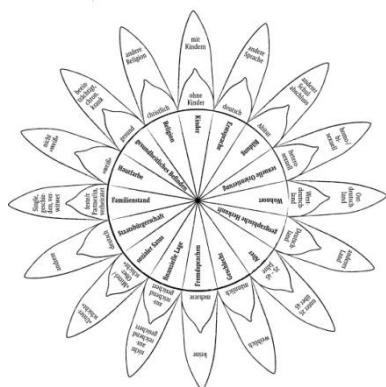


Der erste Impuls zu einer intensiveren inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Vielschichtigkeit eigener Identifikationen wird durch eine gekürzte Form der Übung „Identitätsmolekül“ gegeben. Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, ihr eigenes Identitätsmolekül zu malen. In den Kreis in der Mitte wird der Name geschrieben und in die äußeren Kreise sollen Gruppen bzw. Identifikationen geschrieben werden, zu denen sie sich in dem Moment zugehörig fühlen bzw. die gerade von Bedeutung sind (zum Beispiel Vegetarier, Sozialarbeiterin, Frau etc.). Im Anschluss haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, eine ihrer Zugehörigkeiten vorzulesen und dabei aufzustehen.

Fühlen die anderen Teilnehmenden sich auch zu dieser Gruppe zugehörig, stehen sie ebenfalls auf.

In der Auswertung der Übung wird von Teilnehmenden festgestellt, dass Fremdwahrnehmungen und Fremdzuschreibungen einen großen Einfluss auf die eigene Positionierung haben und das Beschriften des Moleküls teilweise nicht ohne diesen Einfluss stattfinden konnte. Das gemeinsame Aufstehen mit anderen Teilnehmenden wird von einigen als schöne, bestärkende Erfahrung wahrgenommen. Geäußert wird allerdings, dass es schwer gefallen ist, für eine Gruppe aufzustehen, wenn man sich gleichzeitig zu ihrem vermeintlichen Gegenpol zugehörig fühlt (Beispiel: deutsch – andere Nationalität), den man nicht ausschließen will. In diesem Zusammenhang wird auf die Konstruktion von scheinbar klaren Gegensätzen aufmerksam gemacht.

Auf der Grundlage der Übung wird außerdem ein erster Bezug zu der Situation von Geflüchteten hergestellt, die ständig mit Fremdzuschreibungen konfrontiert werden und als vermeintlich einheitliche Gruppe wahrgenommen 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.

In der Auswertung wird geäußert, dass die Übung die Möglichkeit gibt, sich stärker über die eigenen Privilegien und die gesellschaftliche Verteilung von Macht bewusst zu werden. Allerdings wird festgestellt, dass die in der Übung vorgegebene privilegierte oder nicht privilegierte Position nicht immer mit dem subjektiven Gefühl übereinstimmt, aber eine gesellschaftliche Tendenz widerspiegelt.

Es wird außerdem darüber diskutiert, dass manche Kategorien mit mehr Diskriminierung einhergehen können als andere und es wird der Frage nachgegangen, wie ausschlaggebend die Position bzgl. einer einzelnen Kategorie für die grundsätzliche Position in der Gesellschaft ist. Es wird Bezug genommen auf die Situation einer geflüchteten Person, die keinen Aufenthaltsstatus hat und somit im alltäglichen Leben sehr eingeschränkt ist, auch im Falle von Privilegierung in vielen anderen Bereichen.

Abschließend wird darüber diskutiert, ob und unter welchen Umständen die Übung mit strukturell benachteiligten Jugendlichen durchgeführt werden kann. Durch die bewusste Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen birgt die Übung die Gefahr, Jugendlichen ihre Benachteiligungen zu vergegenwärtigen, was negative Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein haben könnte. Einer der Teilnehmenden merkt an, dass man nur mit Macht und Machtasymmetrien, die in der alltäglichen Arbeit entstehen und zu beobachten sind, arbeiten kann, wenn man sich um die eigene Position bewusst ist. Die Übung wird hierfür als sehr hilfreich empfunden.

Gibt man „Identitätsmolekül“ oder „Power Flower“ als Suchbegriffe ein, sind im Internet diverse Arbeitsblätter und Beschreibungen der Übungen zu finden.

Vor dem Hintergrund der während der Übungen gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse wird der Fokus im zweiten Teil des Workshops auf den Praxis- und Erfahrungsaustausch gelegt.

Als Möglichkeit des Zusammenbringens der neu Ankommenden mit den anderen Jugendlichen, werden von einigen Teilnehmenden gemeinsame Aktivitäten (zum Beispiel ein Fußballspiel) als hilfreich und gemeinschaftsbildend empfunden. Gleichzeitig wird geäußert, dass es immer wichtig ist, Ausgrenzungen zu thematisieren, wenn sie beobachtet werden. Das Nicht-Thematisieren von Diskriminierung lasse das Problem nicht verschwinden. Als möglichen Umgang mit rassistischen Äußerungen von Jugendlichen erwähnen Teilnehmende die Strategie, für Irritation zu sorgen und beispielsweise Rückfragen an die sich rassistisch äussernde Person zu stellen. Gleichzeitig sollte versucht werden, den Jugendlichen nicht zu moralisierend entgegen zu treten.

Des Weiteren wird über gute Erfahrungen mit nicht sprachlastigen Aktivitäten, wie zum Beispiel Theater oder Musik, berichtet. Auch die Arbeit mit Identitäten und Zugehörigkeiten wird als positiv empfunden, da hier für alle etwas dabei sei. Einig sind sich die Teilnehmenden darin, dass es wichtig ist, die Jugendlichen ernst zu nehmen. In diesem Zusammenhang wird geäußert, dass man Jugendlichen im Fall von Sprachbarrieren auch durch Körpersprache zeigen kann, dass man sie ernst nimmt.

Wichtige Aspekte für die eigene pädagogische Arbeit werden auf einer Flipchart festgehalten:

- Haltung, Respekt
- Vertrauen/Verlässlichkeit, Beziehung
- Ausgrenzungserfahrungen thematisieren
- Dinge aufgreifen, die auftauchen
- Irritation
- Mit Identität arbeiten/Dekonstruktion
- Ernst nehmen
- Verantwortung + Macht teilen
- Nicht-sprachliche / -intellektuelle Methoden

In der Auswertung des Workshops wird der Praxis- und Erfahrungsaustausch in der recht heterogenen Gruppe gelobt. Die Möglichkeit der Reflexion der eigenen Haltung und Praxis wird als bereichernd empfunden. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass die Reflexion der eigenen Haltung nicht die Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung vernachlässigen solle. Außerdem wird dafür plädiert, dass das Entwickeln von Vertrauen auf allen Seiten Zeit braucht und dass man diesen Prozess und die Zeit zulassen solle.

4. Feedback und Abschluss

In einer mündlichen Abschlussrunde wird den Teilnehmer*innen die Möglichkeit gegeben, mit den Sitznachbarn kurz die folgenden Fragen zu diskutieren:

- Wie zufrieden bin ich mit der Organisation?
- Wie hat mir der Workshop gefallen und welche Inhalte waren besonders interessant?
- Welche Erkenntnisse und neuen Gedanken / Ideen nehme ich mit?

Anschließend werden einige Kommentare und Anregungen im Plenum aufgegriffen und mitgeteilt. Ein Teilnehmender vermerkt positiv, dass trotz des Themas „Flucht und Asyl“ wenig über „Flüchtlinge“, sondern stattdessen über Rassismus gesprochen wurde, sodass deutlich geworden sei, dass „das Problem“ nicht bei den Geflüchteten liege. Gelobt wurde der Erfahrungsaustausch, der im Mittelpunkt stand, sowie ebenfalls die gute Organisation und das eher ungewöhnliche Setting in einem Jugendzentrum anstatt im Tagungshaus. Im Nachgang können weitere Anmerkungen über einen Online-Fragebogen erfasst werden.

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

Protokollführung: Lena Schulte-Michels, Nicolas Renault und Judith Feldhoff