


**„Kein Mensch passt in eine Schublade -
Vorurteilsbewusste Arbeit als Zeichen von
Professionalität “**

Workshop im Rahmen des Fachtags *Ankommen in Deutschland*
am 20. April 2015
in Bremen

Referentin: Cvetka Bovha

Aufbau

- 
- Was bedeutet eigentlich vorurteilsbewusste Arbeit?
 - Welche Potentiale und Anforderungen verbergen sich dahinter?
 - Wie sieht ein gelingender Qualifizierungsprozess aus?
 - etwas für das Podiumsgespräch

Flüchtling ist kein Beruf.



Kampagnenbild von Arrivo Berlin, gemeinsame Initiative der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, der Handwerkskammer Berlin und dem Berliner Netzwerk für Bleiberecht „bridge“. Koordination: Internationales Jugend Kunst- & Kulturhaus Schlesische27
Mehr Infos unter: <http://www.arrivo-berlin.de>

www.anti-bias-netz.org

Kampagnenbild der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Mehr Infos unter: www.antidiskriminierungsstelle.de



Anti-Bias-Netz
anti-bias-netz@gmx.de

Der Anti-Bias-Ansatz – Bedeutung und Ziele

Bias (engl.): „Voreingenommenheit“, „Einseitigkeit“, „Schiefelage“

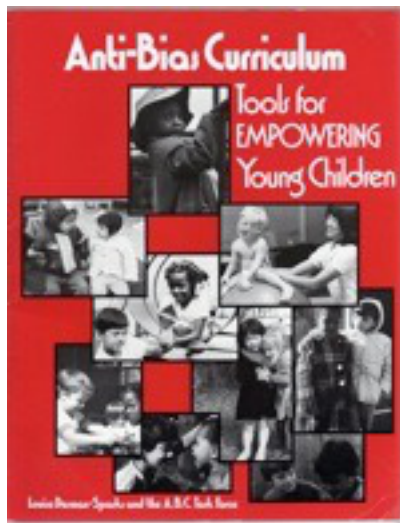
Anti-Bias: *allgemein:* Schieflagen ins Gleichgewicht bringen

Ziele:

- Sensibilisierung gegenüber Vorurteilen
- Bewusstmachen von diskriminierenden Strukturen und Verhaltensweisen
- Entwicklung alternativer Handlungsstrategien
- Veränderung von Strukturen

Anti-Bias ist ein **präventives Praxiskonzept** vorurteilsbewusst und machtkritisch mit Diversität und Unterschiedlichkeit umzugehen

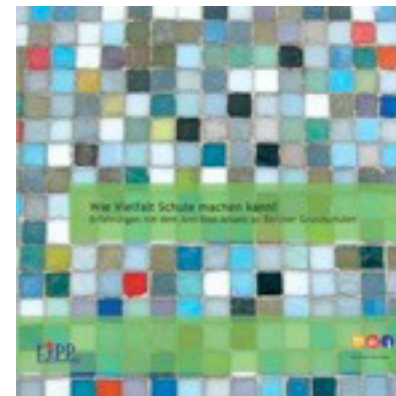
Ursprung und Geschichte



80er Jahre: Entwicklung durch Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips in den USA für den Bereich der Frühpädagogik, dann Weiterentwicklung in Südafrika durch ELRU

Seitdem in zahlreichen Einzelvorhaben und Projekten sowie der Entwicklung von Bildungseinrichtungen (KiTa, Schule, Vereine) & Verwaltung:

Kinderwelten, FiPP e.V., „Starke Kinder machen Schule“, Anti-Bias-Netz, Anti-Bias-Werkstatt, ...



Zur Bedeutung von Vorurteilen

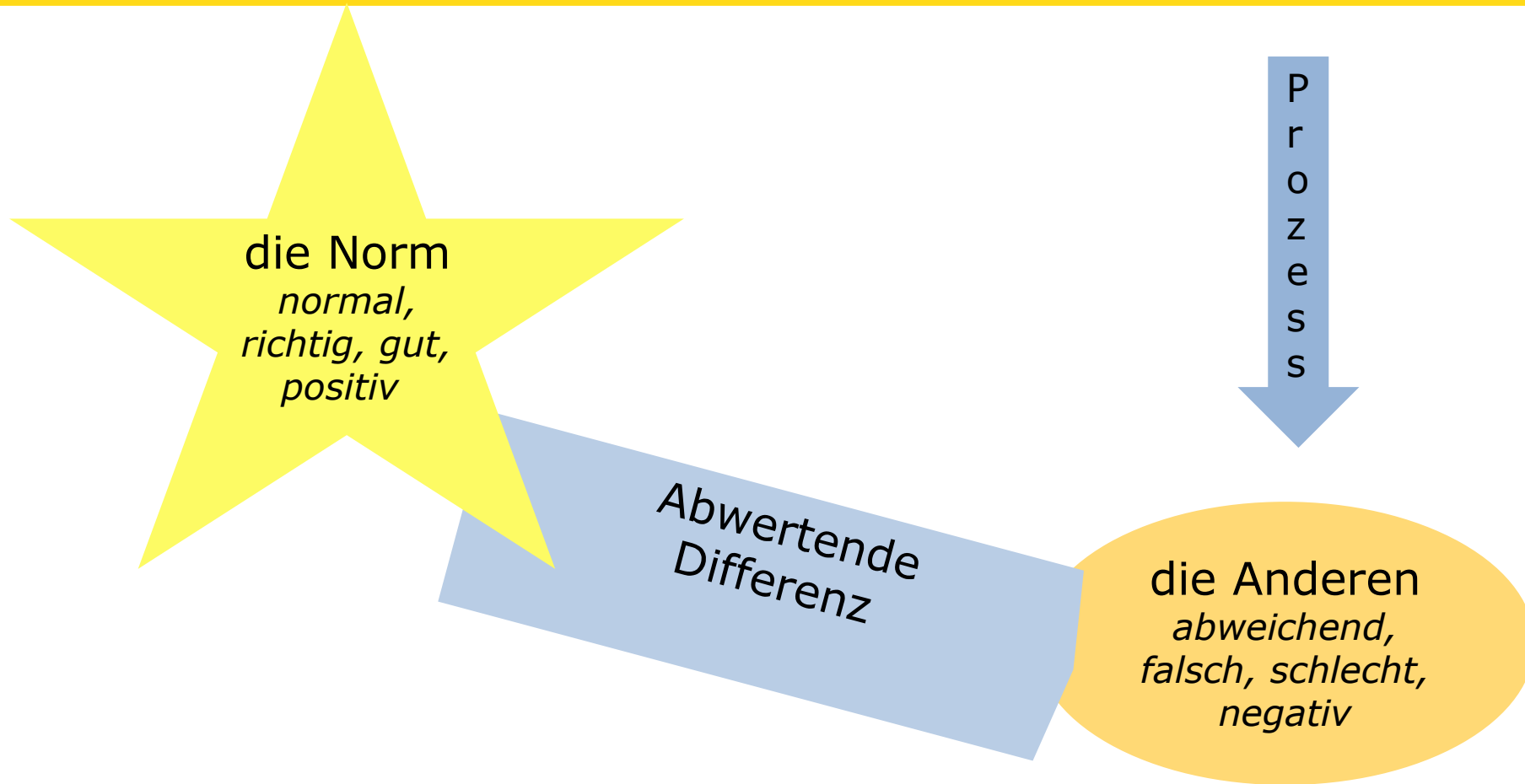
- ★ Jeder Mensch hat Vorurteile; sie werden schon in der frühen Kindheit erlernt (Elternhaus, Bekannte, Freund_innen, Medien...).
- ★ Bei Vorurteilen kommt es zur Verknüpfung äußerer oder auch gesellschaftlich angenommenen Merkmalen von Menschen mit unterstellten Fähigkeiten/Unfähigkeiten.
- ★ Voraus-urteile oder Vorverurteilungen haben unterschiedliche Auswirkungen; in bestimmten Situationen können sie zu Diskriminierungen führen.
- ★ Als (pädagogische) Fachkräfte haben wir eine Vorbildrolle inne, wenn es um das Vorleben bestimmter Haltungen und Verhaltensweisen geht.
- ★ Wir können lernen, unsere Vorurteile bewusster wahrzunehmen und alternative Verhaltensweisen zu entwickeln.

Diversity-Rad



Quelle:
<http://www.bmwf.gv.at/startseite/das-ministerium/gender-und-diversitaet/das-diversity-rad/>

„Othering“ (Spivak) – den Anderen zum ANDEREN machen



Ebenen von Diskriminierung

Strukturelle Ebene

die Gesellschaft als Ganze in ihren Funktionslogiken und Ideologien

Institutionelle Ebene

Verhaltensweisen, die zur Norm werden (Regeln, Gesetze)

Diskursive oder symbolische Ebene

Dominantes Wissen, Bilder, Sprache (Medien, Diskurse)

Subjektive-intersubjektive Ebene

Zwischenmenschliche Interaktions- und Kommunikationsprozesse

Anti-Bias ist ein Prozess

Veränderung von Strukturen: z.B.
Inklusives Bildungssystem

Bewusster Umgang mit eigenen
Hintergründen und Erfahrungen

Entwicklung alternativer
Handlungsstrategien

Sensibilisierung gegenüber eigenen
Vorurteilen



Kritische Beschäftigung mit
diskriminierenden Verhaltensweisen
und Strukturen

Reflexionsfragen

- Welche eigenen Bezugspunkte habe ich zum Thema Flucht und Migration?
- Was weiß ich über Migrations- und Wanderungsgeschichten in meiner eigenen Familie?

Konkrete Handlungsansätze und Anregungen

Bei mir selber anfangen

Eigene Erfahrungen, Hintergründe und Werte kritisch reflektieren

Innehalten und eigene Gewohnheiten im Umgang mit Menschen/Gruppen hinterfragen: Verinnerlichte Denk- und Handlungsmuster verändern

Den Perspektivwechsel wagen – denn ich bin nicht der Nabel der Welt

Mich mit eigenem einseitigen/ Nicht-Wissen aktiv beschäftigen (z.B. über kulturelle Hintergründe, Religionen etc.)

Vorurteilsbewusstsein üben und leben (z.B. im Gebrauch von Sprache)

Konkrete Handlungsansätze und Anregungen

Gemeinsam die Kultur einer Einrichtung verändern

Eine gelebte Willkommenskultur entwickeln (z.B. freundliche Gestaltung des Eingangsbereichs; Warteräume, die zum Verweilen einladen)

Besuchern angstfreie Räume bieten (z.B. eigene, geschützte Räume ermöglichen und zulassen; Übersetzungen bei Veranstaltungen, Einladungen mehrsprachig)

Die Verschiedenheit der Menschen und deren Sprachen in der ganzen Einrichtung sichtbar machen (z.B. Bilder, mehrsprachige Bücher und Materialien)

Den Anderen als Experten für seine/ihre Situation anerkennen und ansprechen (z.B. bei Veranstaltungen verschiedenen Perspektiven bewusst Raum geben)

Konkrete Handlungsansätze und Anregungen

Gemeinsam die Struktur einer Einrichtung verändern

Heterogenität im Team sichtbar machen (z.B. systematisch die Kompetenzen im Team reflektieren und sinnvoll in der Arbeit einsetzen)

Diversität bei der Gewinnung und Ausbildung von Personal strukturell verankern: dafür sorgen, dass gesellschaftliche Realitäten sich auch im Personal von öffentlicher Verwaltung, im Bildungssystem und anderen Bereichen wiederfindet

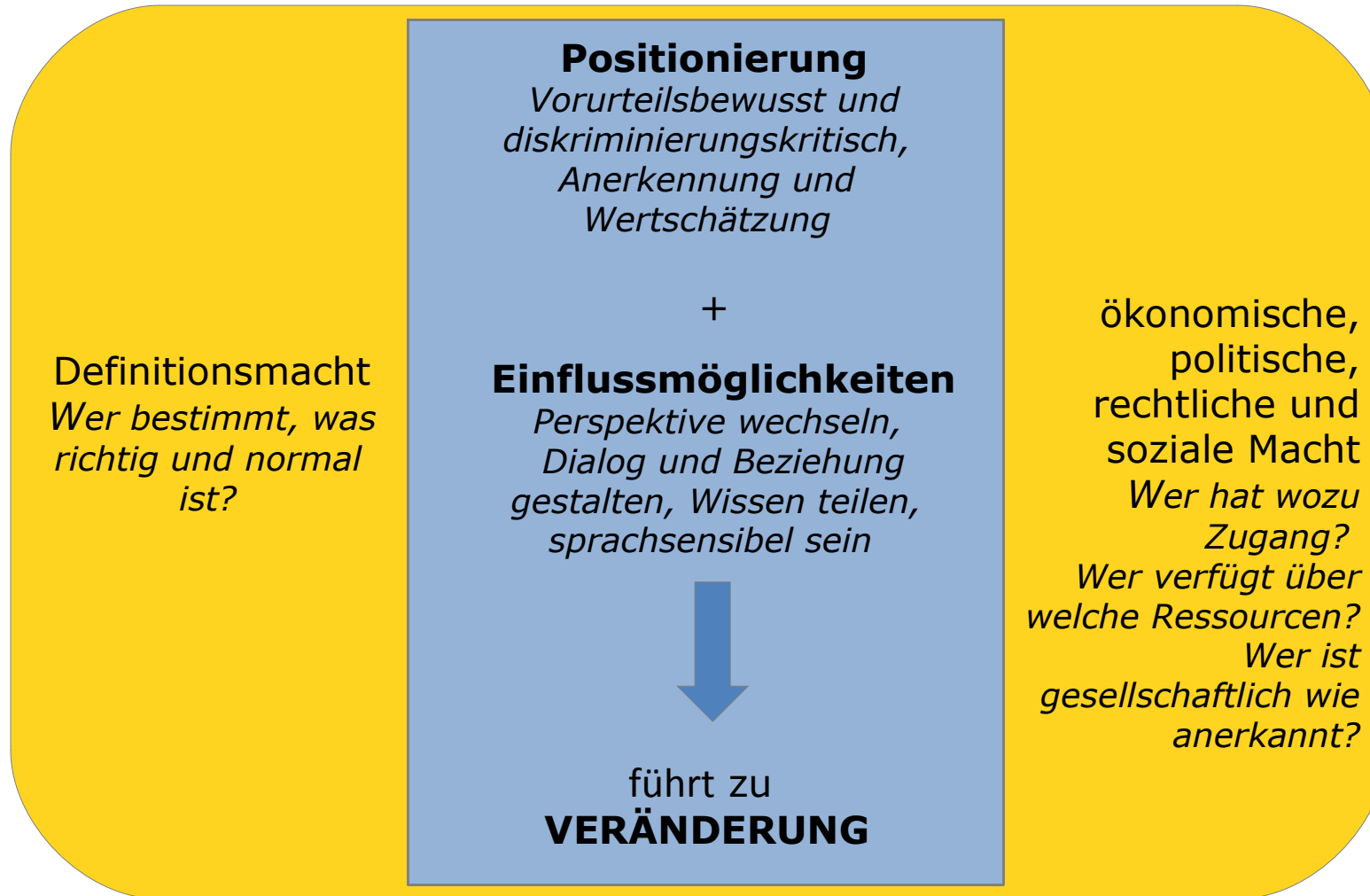
Regelmäßige Räume für (professionelle) Reflexion und Qualifikation einplanen (z.B. Fortbildungen und Supervision auch zu Themen wie eigene Grenzen)

Gezielt Netzwerke und Kooperationen eingehen: eigene Ressourcen mit anderen bündeln und zur Verbesserung der Lebensbedingungen beitragen!

Reflexionsfragen

- Welche Zuschreibungen und Vorurteile werden bei mir aktiviert, wenn ich auf Menschen mit Fluchterfahrung treffe?
- Was weiß ich über aktuelle Fluchtursachen und Lebensbedingungen in den Ländern, aus denen geflüchtete Menschen kommen?
- Was weiß ich über Lebensbedingungen von geflüchteten Menschen hier? (Aufenthaltsrechtliche Situation; Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beruf; soziale, politische und kulturelle Teilhabe)
- Worauf basiert mein Wissen? Was sind Quellen meines Wissens?
- Wie kann ich mein Wissen erweitern? Welche anderen Zugänge zu Wissen gibt es?
- Bin ich mir meiner eigenen (Macht)Position bewusst?
- Welche Etikettierungen und Bezeichnungen gegenüber geflüchteten Menschen sind in meinem Arbeitskontext üblich? Und was drücken diese aus?
- Welche alternativen Bezeichnungen ließen sich wählen, die sachlich richtig und nicht abwertend sind?
- Wo habe ich (un)mittelbar Einfluss auf die Lebensbedingungen geflüchteter Menschen?
- Wo kommt es im Kontakt zu Machtungleichheiten und Schief lagen? Und was bedeuten diese für die Interaktion?
- Wo trage ich durch mein Handeln dazu bei, dass geflüchtete Menschen besser/schlechter teilhaben können?
- Welche alternativen Handlungsweisen sind vorstellbar und wie lassen sie sich umsetzen?
- ...

Veränderungen bewirken



Gelingende Qualifizierungsprozesse

- Verantwortungsvolle und kritische Leitung
- Bereitschaft der Einzelnen und von Teams (*commitment*)
- Zeit und Raum für Fortbildung(sprozesse)
- Regelmäßige Reflexionssettings (Supervision/ Interventionen)
- Kompetente Beratung und Begleitung (Fachwissen und Erfahrungswissen)
- Bedarfsorientierte Unterstützung durch Expert_innen (dabei die jeweilige Perspektive beachten: wer spricht über wen/was?)

Beispiele

- ikö Bremen: interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung - Qualifizierung und Beratung von BehördenmitarbeiterInnen, <http://www.ikoe-bremen.de/>
- ADA Bremen: Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, <http://ada-bremen.jimdo.com/>
- RAA Brandenburg: Fortbildungen für Verwaltung, Job Center, Mitarbeiter_innen aus Kinder- und Jugendeinrichtungen <http://www.raa-brandenburg.de/>
- Anti-Bias-Netz, Fachstelle Kinderwelten, Anti-Bias-Werkstatt u.a. Begleitung und Beratung von Bildungseinrichtungen (Kitas, Schulen, Hochschulen, Pädagog_innen in der Ausbildung) <http://anti-bias-netz.org>, <http://www.situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html>, <http://www.anti-bias-werkstatt.de>
-

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.anti-bias-netz.org

Anti-Bias-Netz
anti-bias-netz@gmx.de