

Austauschtreffen der NeMO-Verbünde zu angebotenen Qualifizierungsprogrammen

Bericht / Nachklang

Alles begann mit einem Fachgespräch „Von der informellen zur offiziellen Antirassismusberatungsstelle in migrantischer Trägerschaft“ in 2021, welches der Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen e.V. (NeMO) zu ihren Kernthemen Antidiskriminierung und Antirassismus führte. Daraus folgte die Erkenntnis und Bestätigung, dass es unabhängiger Stellen zu einer nachhaltigen Antidiskriminierungsberatung braucht. Stellen, die selbst nicht Teil im System der institutionellen und strukturellen Ungleichbehandlung sind. Denn noch immer erfahren Menschen aufgrund zugeschriebener und gesellschaftlich marginalisierter Zuschreibungen Ausschlüsse aus essenziellen Bereichen des täglichen Lebens. Es fehlt in Folge an Vertrauen in kommunale Antidiskriminierungsberatungsstellen und den Mitarbeitenden, die zum größten Teil von Menschen der Dominanzgesellschaft ausgeführt werden.

Wie erfolgreich und langfristig aber würde sich die Arbeit in diesem Bereich niederschlagen, wenn die Lokalverbünde mit ihren im Themenbereich Diversity, Antidiskriminierung- und Antirassismus fortgebildeten Mitarbeitenden als offizielle Anlaufstellen anerkannt würden? Lokalakteur*innen, die die Sorgen, Bedürfnisse und Herausforderungen der von Ungleichbehandlung Betroffenen, teilweise auch aus der eigenen Biographie, kennen?

Um diese biographischen Elemente und Praxiserfahrung auf das nächste Level zu heben, wurden seitens des Bundesverbands NeMO seit 2021 verschiedene Qualifizierungsreihen in Kooperation mit dem Institut für Social Justice und Radical Diversity sowie ARIC NRW e.V. für ihre Verbundsakteur*innen angeboten. Diese Lerneinheiten boten eine gute Möglichkeit sich mit den eigenen inneren Landkarten und Sozialisationen auseinanderzusetzen, um zu verstehen, dass Diversitätssensibles Agieren und antidiskriminierendes Verhalten nicht qua Geburt erworben, sondern erlern- und in Folge dessen auch verlernbar sind. Neben diesem Kompetenzerwerb wurden im Besonderen strukturelle Inhalte wie Beratungsmodelle und der Aufbau eines Antidiskriminierungsbüros in den Fokus genommen.

Dieser immense Input als auch die Beendigung der Qualifizierung führten zu einem bundesweit hybriden Austauschformat, um die wichtigsten Rückmeldungen und Impulse zu Auswirkungen für die je eigene Praxis einzufangen.

Politische Beteiligung als Zielsetzung



wir sind viele
gegen
rassismus
und
diskriminierung



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

In diesem Austauschformat kristallisierte sich schnell heraus, dass die Inhalte der verschiedenen Aufbauschulungen zur Antidiskriminierungsbegleitung- und Prävention alsbald in die Praxis umgesetzt werden wollen. Und nicht nur das. Neben der reinen formalen Beratungs- und Begleitungssarbeit mit von Rassismus und Diskriminierung getroffenen Menschen, geht es ihnen vor allem um konkrete Mitsprache und Zielformulierung auf politischer Ebene. „Wir wollen innerhalb der perspektivisch eingerichteten Antidiskriminierungsstellen in unseren Lokalverbänden unbedingt auch eine politische Unabhängigkeit.“ spricht sich eine Teilnehmerin aus. Aus Erfahrung. Denn es kann passieren, dass finanzielle und personelle Abhängigkeiten dazu führen, Gespräche mit unangenehmen Inhalten und Wahrheiten zu institutioneller Diskriminierung abgeschwächt wiederzugeben. Noch immer bewegen wir uns in Deutschland in internalisiert strukturellen Ausschlussystemen. Ein Weg, die Beratungslandschaft zu bewegen sind die Einrichtungen dieser Beratungsstellen in den Verbänden vor Ort.

Progressive Themensetzung und Agendasetting

Konkrete Vorstellungen und Ideen, wie solche Stellen aufgebaut werden könnten, thematisch als auch personell, wurden präzise formuliert. So soll es eine größere Entscheidungspartizipation- und Macht auf politischer Ebene geben, alle Formen von Antidiskriminierung in derselben Intensität verfolgen, konzentriertes Networking und regelmäßige Treffen für kollegiale Fachgespräche und Forschungsvorhaben unterstützen, die den Zusammenhang zwischen Rassismus/Diskriminierung und Gesundheit herausarbeiten. Dies sind Punkte für eine Agenda, die sich weit über aktuelle Diskurse zieht und progressiv Themen benennt.

Veränderungsprozesse im Inneren führen zu Veränderung im Aussen

Es hat sich einiges geändert für die Teilnehmenden. Nicht nur, dass sie bereits ihre eigene diversitätskritische- und sensible Haltung in ihren Handlungsfeldern implementieren, sondern auch in Beratungssettings auf Inklusionsfördernde Settings und Niedrigschwelligkeit sowie dialogisches Denken achten. „Meine Aufmerksamkeit ist nun viel stärker bei meinem ratsuchenden Gegenüber, mehr auf Augenhöhe und darauf bedacht, die Resilienz zu stärken.“

Reflexion, Selfcare, Powersharing

In den Reflexionsrunden des Austauschtreffens wurden die Highlights der Schulung(en) als Mehrwert für die eigene Praxis thematisiert und wie sich die nächsten Schritte als Strategie für die nächste Zukunft aufbauen. An vorderste Stelle wurde Power Sharing als Selfcare- Element aufgeführt. „Dazu benötigen wir einen Safe Space und ausreichende Ressourcen wie Zeit und Geld“ lautete einer der Vorschläge, als es in die Visionierung des Gedankens ging, wie community-basierte Antidiskriminierungs- und Diversitystellen in den BV Nemo Verbänden aufgebaut werden könnten. Hierbei nutzte Türkân Deniz-Roggenbuck die Coachingmethode des Relationalen Managements, um konkret an der Zukunft zu arbeiten.



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

Die daraus resultierten vielfältigen Ergebnisse betonten unter anderem die politische Unabhängigkeit innerhalb solch einer Stelle, regelmäßige Evaluationen der Maßnahmen zur Zielerreichung, das Agendasetting progressiverer Themen sowie intensive Gremienarbeit in den jeweiligen lokalen Netzwerken um mehr partizipative Entscheidungsmacht in der Politik zu erwirken.

Eine immense Themensammlung, die nicht nur eine erfolgsversprechende Umsetzung der Diversity Berater*innen in den eigenen Organisationen in Aussicht stellt, sondern ebenso wertvoll für die konzeptionelle Weiterführung des Projekts „wir sind viele“ ist.

Verfasserin*



Türkân Deniz-Roggenbuck
Agentur für Diversität & Transkulturalität
Begleitung | Trainings | Workshops für neue Erfahrungswelten
www.kulturton.com | tuerkan@kulturton.com



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus