

# Dokumentation

Erste Fachtagung der Qualifizierungsoffensive für Freiwilligenagenturen in Berlin

## Vielfalt in der engagierten Stadtgesellschaft - Freiwilliges Engagement und Diversity

Die Fachtagung fand im Rahmen der dreijährigen „Qualifizierungsoffensive für die Berliner Freiwilligenagenturen“ statt.

Die Qualifizierungsoffensive ist ein Projekt der Landesfreiwilligenagentur Berlin in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (LAGFA Berlin), gefördert durch die Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin.



**Die Hilfsbereitschaft e.V.**  
Partner für Engagement in Berlin





Am 4. Dezember 2013 fand die erste Fachtagung der Qualifizierungsoffensive für Freiwilligenagenturen in Berlin statt: Vielfalt in der engagierten Stadtgesellschaft – Freiwilliges Engagement und Diversity. Sie war mit rund einhundert Multiplikator\_innen, Freiwilligenmanager\_innen, haupt- und ehrenamtlich Tätigen aus Freiwilligenagenturen, aus großen wie kleinen Organisationen und Verbänden, Berater\_innen, Wissenschaftler\_innen, Medienleuten und Politiker\_innen gut besetzt. Interessierte aus verschiedensten Bereichen des Bürgerschaftlichen Engagements kamen zusammen.

Die Tagung beschäftigte sich mit der Frage, wie sich in der Arbeit mit Freiwilligen Institutionen, Vereine und speziell Freiwilligenagenturen für die zunehmende Diversität der Menschen und Lebenswelten in Berlin öffnen können. Welche Schritte sind dazu notwendig und welche guten Modelle gibt es?

Die erste Fachtagung der Qualifizierungsoffensive für Freiwilligenagenturen in Berlin fand unter der Schirmherrschaft von Herrn Mario Czaja, Senator für Gesundheit und Soziales Berlin, statt.

# Tagungsprogramm

- 1) **Begrüßung Carola Schaaf-Derichs**,  
Geschäftsführerin der Landesfreiwilligenagentur Berlin (09:30 Uhr)
  - 2) **Grußwort Staatssekretärin Hella Dunger-Löper**,  
Berliner Beauftragte für das Bürgerschaftliche Engagement (09:40 Uhr)
  - 3) **„Berlin – Stadt der Vielfalt“: Erfahrungen, Vorgehensweisen  
und Konsequenzen aus dem Projekt/Eren Ünsal**, Leiterin der Landesstelle  
für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin (09:50 Uhr)
  - 4) **Wie könnte eine Diversity-Strategie für Freiwilligenagenturen  
und Freiwilligenmanagement aussehen? Serdar Yazar**, Politikwissenschaftler,  
Berater und Trainer für Diversity, Antidiskriminierung und Diversitypolitik (10:10 Uhr)
  - 5) **Podiumsdiskussion „Diversität in der Großstadt:  
zwischen Mehrheitskultur und gelebter Vielfalt“** (11:00 Uhr)
    - Ingeborg Beer, Büro für Stadtforschung und Sozialplanung
    - Aziz Bozkurt, Landesvorsitzender der AG Migration und Vielfalt der Berliner SPD
    - Gerlinde Bendzuck, Deutsche Rheuma-Liga Berlin
    - Nilgün Dağlar-Sezer, TU Dortmund, ehemalige Mitarbeiterin im bagfa-Projekt  
„Interkulturelle Öffnung von Freiwilligenagenturen“ bei der Freiwilligenagentur Münster

Moderation: Idil Efe, Bürgerstiftung Neukölln
  - 6) **Info-Markt und Mittagspause** (12:30 Uhr)
  - 7) **Vier parallele Infoshops** (14:00 Uhr):
    - I) **Diversity-Kompetenz – was ist das?** Dr. Azra Dzajic-Weber (Beraterin und Trainerin für  
Diversity und interkulturelle Kompetenz), Serdar Yazar (Berater und Trainer für Anti-  
diskriminierung und Diversity)
    - II) **Diversity und Kommunikation / Öffentlichkeitsarbeit**, Laura Gehlhaar und Lilian Masuhr,  
leidmedien.de
    - III) **Diversity und Organisationsberatung – Schwerpunkt Behinderung**, Marion Reuschel  
(Ehrenamtskoordinatorin) und Friederike Baumann (Peer Counselorin),  
Fürst Donnersmarck-Stiftung
    - IV) **Diversity und Freiwilligenberatung – intergenerativ und interkulturell**,  
Daniel Winkler, AWO Neukölln, Projekt AWO-ExChange
  - 8) **Präsentation der Infoshop-Ergebnisse im Plenum** (15:45 Uhr)
- Ende der Tagung** (16:30 Uhr)

## 1) Diversity – ganzheitliche Wertschätzung und Bekenntnis

Begrüßung Carola Schaaf-Derichs,  
Geschäftsführerin der Landesfreiwilligenagentur Berlin



Freiwilligenagenturen sind in Berlin seit 25 Jahren präsent, unsere eigene Gründung als Landesfreiwilligenagentur Berlin liegt im Jahr 1988, und trotz geringer oder nur punktueller Förderung haben sich Freiwilligenagenturen als Netzwerk inzwischen flächig in Berlin etabliert. Wir wollen nun noch mehr daraus machen, mehr aktuelle Themen aufgreifen, mehr Öffnung wagen, mehr Demokratieförderung betreiben, mehr Sensibilität für ‘neue Interessiertengruppen’ entwickeln und vieles mehr. Aber bevor wir dies umsetzen können, braucht es eine gemeinsame Haltung, eine übergreifende Idee und Perspektive. Viele Freiwilligenagenturen werden gut besucht, aber können sie auch das gesellschaftliche Spektrum in seiner Vielfalt abbilden, ansprechen, einladen? In Berlin leben sehr unterschiedliche Menschen und Gruppen – aber erreichen wir sie denn überhaupt?

Ob wir den Deutschen Freiwilligen survey oder die Berliner Auswertung heranziehen, die auf Landesebene Daten zum Bürgerschaftlichen Engagement aufbereitet hat, stets wird der Wirkungskreis von Freiwilligenagenturen mit rund zehn Prozent aller Engagierten in Berlin auf der einen Seite als erfolgreich zu bewerten sein, auf der anderen Seite ist er als noch nicht diversifiziert genug zu erkennen. Durch diese kritische Aufarbeitung kamen wir zum Thema „Diversity“ als einer ganzheitlichen Auffassung von erstrebenswerter Vielfalt in der Gesellschaft und damit der Herausforderung, den Abbau von „Schwellen“ an unseren Türen zu beginnen, sichtbare und unsichtbare.

Diversity soll deshalb heute als „Ziel und Voraussetzung für eine inklusive Gesellschaft“ (ich zitiere aus dem Interview mit Judy Gummich in unserem neuen Freiwilligenmagazin) das zentrale Thema sein. Und wir wollen diesen Weg als Agenturen, also als Mittlerorganisationen für das Bürgerschaftliche Engagement im weitesten Sinne, in der Metropole Berlin nicht allein gehen, sondern an den Debatten anknüpfen, die es dazu bereits in der Stadt gibt, aus den Erfahrungen von Berater\_innen und Trainer\_innen, von Initiativen und Projekten ganz konkret lernen, subjektive und organisationale Erlebnisweisen nachvollziehen und schließlich als „lernende Organisationen“ mit unseren Partner\_innen in den Institutionen und Netzwerken gemeinsam Schlüsse daraus ziehen.

Wir freuen uns daher ganz besonders, dass wir auf diesem Weg mit Ihnen heute in interessierter und verbundener Gesellschaft sein werden und wir setzen auf eine engagierte diverse Stadtgesellschaft als einem gemeinsamen Ziel.



**2) Grußwort Staatssekretärin Hella Dunger-Löper,**  
Berliner Beauftragte für das Bürgerschaftliche Engagement



Die Gastgeberin, Staatssekretärin Hella Dunger-Löper, Berlins Beauftragte für bürgerschaftliches Engagement, unterstrich, wie wichtig sie das Anliegen einer diversen und integrierten Gesellschaft in Berlin heißt und begrüßte die Tagung ausdrücklich.

**3) „Berlin – Stadt der Vielfalt“: Erfahrungen, Vorgehensweisen und Konsequenzen aus dem Projekt, Eren Ünsal,** Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin

[Präsentation downloaden](#)



**4) Wie könnte eine Diversity-Strategie für Freiwilligenagenturen und Freiwilligenmanagement aussehen? Serdar Yazar,** Politikwissenschaftler, Berater und Trainer für Diversity, Antidiskriminierung und Diversitypolitik

[Präsentation downloaden](#)



## 5) Podiumsdiskussion

### „Diversität in der Großstadt: zwischen Mehrheitskultur und gelebter Vielfalt“

- Ingeborg Beer, Büro für Stadtforschung + Sozialplanung
- Aziz Bozkurt, Landesvorsitzender der AG Migration und Vielfalt der Berliner SPD
- Gerlinde Bendzuck, Deutsche Rheuma-Liga Berlin
- Nilgün Dağlar-Sezer, TU Dortmund, ehemalige Mitarbeiterin im bagfa-Projekt „Interkulturelle Öffnung von Freiwilligenagenturen“ bei der Freiwilligenagentur Münster



Moderation: Idil Efe, Bürgerstiftung Neukölln

### Geordnet nach den Themenschwerpunkten:

1. „Die Mehrheitsgesellschaft“ – Wer oder was ist das?
2. Integration durch Engagement?
3. Was macht ein erfolgreiches Projekt aus?
4. Organisationen öffnen, aber wie?

#### 1. „Die Mehrheitsgesellschaft“ – Wer oder was ist das?

*Aziz Bozkurt – Mehrheits- oder Dominanzgesellschaft*

„Es kommt darauf an, was die Mehrheitsgesellschaft ist bzw. wer dazugehört, und in einem Bezirk wie Neukölln ist diese Frage besonders spannend. Ich glaube, das hat sich deutlich geändert, wenn man sich die letzten fünfzig oder hundert Jahre angucken würde. Und es gibt einen deutlichen Unterschied zwischen den Menschen in politischer Verantwortung und dem Bevölkerungsdurchschnitt auf der Straße. Von daher würde ich in diesem Fall eher von einer Dominanzgesellschaft sprechen, welche die politischen Geschicke lenkt.“

*Ingeborg Beer – Der Anspruch, von Vielfalt zu sprechen, geht weiter*

„Ich denke, man sollte den Begriff „Mehrheitsgesellschaft“ generell in Frage stellen. Das Bild von der Mehrheitsgesellschaft bringt ja das Bild einer Minderheitsgesellschaft mit sich, die sich an der Mehrheitsgesellschaft abarbeiten muss. Zugehörigkeit wird in Frage gestellt. Etwas Anderes drückt der Begriff Vielfalt aus. Dabei geht es weniger um Dominanz und Anpassung, sondern um Fragen wie: Mit wem leben wir zusammen? Wie gehen wir mit Differenzen um? Wie wollen wir unser Zusammenleben gestalten?“

*Gerlinde Bendzuck – In welchem Bedeutungszusammenhang stehe ich?*

„Mehrheit ist ein Konstrukt. Ich muss selber immer wieder reflektieren: In welchem Bedeutungszusammenhang stehe ich jetzt gerade? Ich als Frau hier in Berlin – prima in der Mehrheit –, ich in der mittleren Altersklasse – auch –, ich mit meiner Behinderung – im Moment in der Minderheit, 17 Prozent der Bevölkerung, und nur 2 Prozent sind wie ich von entzündlichem Rheuma betroffen. So variiert das dann. Das kommt darauf an und ist immer wieder auch in Hinsicht auf Gestaltungs- und Machtfragen zu sehen.“

*Nilgün Dağlar-Sezer – Wer hat die Deutungshoheit?*

„Ein wichtiger Begriff in diesem Zusammenhang ist der Begriff „Machtverhältnisse“. Ich würde aber, weil dieser Begriff so hart und vielleicht in unseren Mikrokontexten zu stark klingt, von „Deutungshoheit“ sprechen: Wo deuten wir? Wer deutet, was behindert ist, wer Minderheit ist, wer vielleicht weniger qualifiziert ist? Wer setzt bei den Tagesthemen das Foto von der Schülerin mit dem Kopftuch oder von dem Dunkelhaarigen als Bild rein, wenn es um PISA-Schock geht? Also wo fängt die Deutung an? Das sind kollektive Akteure, keine einzelnen Menschen. Wir sind also alle in der Pflicht, weil wir, ohne dass wir es merken, im Kleinen Deutungshoheiten vornehmen.“



## **2. Integration durch Engagement?**

*Nilgün Dağlar-Sezer – Wer sich engagiert, ist auch integriert*

Nach vielen soziologischen Theorien ist Engagement die Königsdisziplin der gesellschaftlichen Teilhabe, deswegen, weil nur diejenigen engagiert sind, die sich mit der Gesellschaft und ihrem sozialen Umfeld identifizieren, die sich vielleicht um ihre Existenz keine Sorgen machen müssen und mitgestalten und verändern möchten. Das heißt also, wenn wir sagen: Sehr viele Migranten sind engagiert, bedeutet das in der mainstreamkompatiblen Alltagssprache zugleich, sie sind integriert oder viele von ihnen sind integriert. Das ist nicht immer so stark zu problematisieren.

*Aziz Bozkurt – Die Gesellschaft unterscheidet zwischen Engagement und Engagement*

Ob jemand integriert ist, der sich engagiert? Das kommt darauf an, was man als integriert bezeichnet: Integriert in den Arbeitsmarkt oder integriert in sein soziales Umfeld? D.h. bei Integration geht es um viele Teilbereiche der Gesellschaft. Deshalb heißt „engagiert“ noch nicht, dass man z.B. erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert ist. Es gibt viele Menschen, die prekäre Beschäftigungen haben und zusätzlich noch ein enormes Engagement an den Tag legen. Jemand, der acht Stunden in der Schicht arbeitet, dann noch die Zeit hat, sich in der Moscheegemeinde oder sonstigen Organisationen zu engagieren, leistet viel für unsere Gesellschaft. Wird das auch anerkannt und honoriert? Ich glaube, als Gesellschaft machen wir da noch deutliche Unterschiede zwischen Engagement und Engagement.

*Ingeborg Beer – Der Begriff „Integration“ tut so, als wäre „irgendjemand“ durch „uns“ zu behandeln*

Der Begriff „Integration“ ist nicht nur in der öffentlichen Debatte, sondern vor allem in der praktischen Arbeit schwierig. Ich würde ihn zum Beispiel nie für einen Flyer oder eine Einladung benutzen, weil er so tut, als wäre irgendjemand in diese Mehrheits-Container-Gesellschaft einzufügen. Das dürfte auch nicht motivierend sein. Wenn ich als Fremde in New York oder sonst wo ankäme und in einem Flyer lesen würde „Nehmen Sie an unserem Projekt teil: Integration in unsere schöne Stadt“, würde ich mich sicher nicht angesprochen fühlen. Es geht nicht darum, dass man bestimmte Begriffe nicht benutzen darf, sondern welche Sicht auf Gesellschaft und die Einzelnen sich dahinter verbirgt.

### 3. Was macht ein erfolgreiches Projekt aus?

*Ingeborg Beer – Eine respektvolle Ansprache, ein verbindendes Thema, ein gemeinsamer Ort*

Ähnlich verhält es sich bei der Formulierung „gewaltbereite Jugendliche“. Politiker legen beispielsweise Förderprogramme mit diesem Titel auf und begrüßen damit die teilnehmenden Jugendlichen bei der Eröffnungsveranstaltung eines Projekts. Ich könnte es verstehen, wenn sie die Veranstaltung verlassen würden, aber sie haben sich schon an viele negative Zuschreibungen gewöhnt. Es geht darum, nicht immer in Kategorien von „wir“ und „ihr“ zu denken. Da kann es sinnvoll sein, sich weniger an Zielgruppen zu richten als das Verbindende sichtbar zu machen. Dies gelingt vor allem in zweierlei Hinsicht: Zum einen, wenn ein Thema in den Fokus gerückt wird, das unterschiedliche Menschen interessiert, beispielsweise zu Schule und Bildung, Gesundheit und Sport, Filme aus der Vergangenheit. Oder wenn sozialräumlich geguckt wird: Wie kann unser Quartier familienfreundlicher werden? Welche Spielplätze brauchen wir im Hof für die Kinder? Menschen haben unterschiedliche Erfahrungen und Interessen, aber sie leben am selben Ort. Erfolgreiche Projekte werden Vielfalt – auch in der Ansprache – zum Ausgangspunkt machen.

*Gerlinde Bendzuck – Ganz ohne Schubladen geht es nicht*

Ich stimme mit ihnen überein, dass das Thema die tragende Idee sein muss, aber bei der Projektplanung muss man sich auch Gedanken machen: Wo sind die strukturellen, informationellen Barrieren, die ganz bestimmte Gruppen, die ich qua Diversity-Konzept unbedingt dabei haben möchte, betreffen? Welche unterschiedlichen Bedürfnisse muss ich berücksichtigen? Und dann sind wir doch wieder z.B. bei einem Fremdsprachenflyer, weil es nun mal anders nicht geht. Was sind die jeweils passenden Maßnahmen und Kommunikationsstrukturen?







*Aziz Bozkurt – Unterschiedliche Kommunikationswege bedenken*

Nicht ein Flyer, der mehrsprachig ist, macht es aus, sondern wir sollten Kommunikationsstrategien noch mal generell hinterfragen. Wir haben zum Beispiel den Verein „Aufbruch Neukölln“, wo ich auch Mitglied bin, der u.a. mit unterstützenden Maßnahmen Schulen begleitet, wenn es um Elternabende geht. Da kann man jetzt einen Flyer drucken oder einen Brief schreiben, der von mir aus auch übersetzt wird, und diesen den Eltern schicken. Die Erfolgsaussichten, dass die Eltern zum Elternabend kommen, sind nicht immer sehr hoch. Das, was aber Herr Kazim Erdogan, unser Vereinsvorsitzender, der mit seinen Vätergruppen auch recht bekannt ist, gemacht hat, ist die Kommunikationsstrategie zu ändern: er telefoniert alle Eltern durch. Die Erfolge sind dann deutlich andere. Die Leute sind nicht unbedingt „bildungsfern“, wie man es manchmal recht salopp formuliert, sondern die Ansprache, die Kommunikationswege sind einfach andere.

*Nilgün Dağlar-Sezer – Nicht alles muss eng zusammenhängen*

Man könnte thematisch ansetzen, da würde ich Frau Beer zustimmen, aber ich finde auch, dass nicht alles miteinander total eng zusammenhängen muss. Da sind vielleicht auch eher öffentliche Akteure gefragt, die Netzwerke oder Räume schaffen, in denen Austausch stattfindet. Aber letztlich lebt Zivilgesellschaft davon, dass sie – ich sage mal – machen kann, was sie will, also im Rahmen der demokratischen Grundordnung usw. Es kann manchmal sinnvoll sein, dass eine kleine Gruppe für sich das macht, was sie für richtig hält.

#### 4. Organisationen öffnen, aber wie?

*Gerlinde Bendzuck – Diversityprozesse auf der obersten Ebene wollen und gut kommunizieren*

Ich werde unsere Rheuma-Liga-Leitlinien noch mal explizit auf den Punkt Diversity oder zumindest seine Inhalte überprüfen. Ich meine, wir sind in dieser Hinsicht schon gut aufgestellt, alleine vor dem Hintergrund, dass wir wissen, Rheuma kann jeden treffen, trifft jeden. Insofern haben wir von jeher auch eine entsprechende Klientel und einen offenen, multikulturellen Ansatz. In Bevölkerungsproportionen gedacht ist die Ansprache und Inanspruchnahme durch einige Gruppen der „Diversity-Klientel“ wie Migranten oder Homosexuelle allerdings deutlich steigerbar, und daran werden wir arbeiten. Dazu gehört auch eine stärkere Einbindung von Repräsentanten dieser Gruppen in Leitungsfunktionen. Sicherlich muss man formal wirklich von oben her auch den Willen bekunden, dass ein Diversityprozess im Unternehmen, in der Organisation stattfindet. Man muss das vernünftig kommunizieren, damit es von unten mitgetragen wird. Es braucht alle Ebenen, aber ich glaube, dass ein Diversityansatz nicht von unten heraus organisch von selbst wächst – also zumindest in großen Organisationen.

*Aziz Bozkurt – Neue Organisationen und Netzwerke in den Fokus rücken*

Große Organisationen, sowohl die biodeutschen als auch große Migrantenorganisationen, sind noch zu homogen und müssen sich ändern. Das muss auch ein bisschen von oben kommen und ist schwer von unten zu machen. Generell müsste die Gesellschaft noch mehr die Organisationen und Netzwerke in den Fokus rücken, die sich jetzt neu gründen: zum Beispiel die Neuen deutschen Medienmacher, Deutsch Plus und andere. Diese Organisationen repräsentieren schon eher, was Deutschland heute ist: Sie sind vielfältig und wegen eines gemeinsamen Interesses, einer Profession zusammengewachsen. Sie brauchen einen deutlich anderen Stellenwert und müssten auch als Ansprechpartner etabliert werden.

*Nilgün Dağlar-Sezer – Unterschiedliche Ausgangsbedingungen*

Wo sie die Migrantenorganisationen ansprechen: Es gibt da natürlich eine Asymmetrie zwischen Migrantenorganisationen und Organisationen, die von ehemals Mehrheitsgesellschaftsangehörigen gegründet worden sind. Migrantisches Engagement findet häufig – darauf haben sie ja auch hingewiesen – unter schwierigeren Bedingungen statt, mit z.B. weniger Hauptamtlichen und weniger Budget. Auf dem Markt der Möglichkeiten sind sie dann aber im Wettbewerb mit den besser ausgestatteten Organisationen und deshalb auch weniger sichtbar. Da bewegt sich was, aber das war lange Zeit ein Problem und da muss einiges aufgeholt werden.

*Ingeborg Beer – Zusammenarbeiten und Themen aus mehreren Perspektiven beleuchten*

Ich bin ein Verfechter von Tandem-Kooperationen, in denen zwei oder mehrere Träger zusammenarbeiten, ein Thema aus mehreren Perspektiven betrachten. Vor allem kleinere Migrantenorganisationen könnten davon profitieren. Vielen von ihnen fällt es schwer, sich mit Projektanträgen an Ausschreibungen zu beteiligen, Eigenanteile aufzubringen, die Fördermittel abzurechnen – sie brauchen Unterstützung. Die Frage ist: Wie lassen sich sinnvolle Unterstützungsstrukturen aufbauen, die das alles bündeln und die Qualität der Projektarbeit fördern?

## 6) Info-Markt



### *Die Infotische im Einzelnen*

1. ARiC Berlin e.V. - Antirassistisch-interkulturelles Informationszentrum Berlin e.V.
2. Brücke e.V.
3. Deutsch-türkische Umweltgruppe Yeşil Çember
4. JOLIBA - Interkulturelles Netzwerk in Berlin e.V.
5. Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe
6. LAGFA Berlin / „aktiv in Berlin“ Landesnetzwerk Bürgerengagement

Unter folgenden Links können Sie auf verschiedene Videos und Beiträge zugreifen, die im Rahmen der Fachtagung als auch im Anschluss zum Tagungsthema entstanden sind:

### **Was ist Diversity-Kompetenz?**

Dr. Azra Dzajic-Weber, Diversity-Trainerin und Beraterin.

<http://www.freiwilligen-magazin.info/was-ist-diversity-kompetenz/> | Video

### **„Joliba heißt großer Fluss“**

Der Kreuzberger Verein Joliba e.V. unterstützt afrikanische und afro-deutsche Familien.

<http://www.freiwilligen-magazin.info/joliba-heisst-grosser-fluss/> | Video

### **Interkulturelle Öffnung als transkultureller Prozess**

Nilgün Dağlar-Sezer

<http://www.freiwilligen-magazin.info/ein-transkultureller-prozess/> | Video

### **Barrieren im Freiwilligenmanagement abbauen**

Laura Gehlhaar vom Projekt leidmedien.de gibt praktische Tipps und Anregungen

<http://www.freiwilligen-magazin.info/barrieren-im-freiwilligenmanagement-abbauen/> | Beitrag

### **Alte Gewohnheit, neue Aufgabe**

Hartmuth Keller, Lesepate an der Neuköllner Regenbogen-Grundschule

<http://www.freiwilligen-magazin.info/alte-gewohnheit-neue-aufgabe/> | Artikel

### **Engagement von Menschen mit Behinderung und wie „Disability Mainstreaming“ im Freiwilligenmanagement aussehen könnte**

Interview mit Christine Braunert-Rümenapf, Referentin beim Berliner Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung

<http://www.freiwilligen-magazin.info/disability-mainstreaming/> | Artikel



## 7) und 8) Vier parallele Infoshops

- I) **Diversity-Kompetenz – was ist das?** Dr. Azra Dzajic-Weber (Beraterin und Trainerin für Diversity und interkulturelle Kompetenz), Serdar Yazar (Berater und Trainer für Antidiskriminierung und Diversity)
- II) **Diversity und Kommunikation / Öffentlichkeitsarbeit,** Laura Gehlhaar und Lilian Masuhr, leidmedien.de
- III) **Diversity und Organisationsberatung – Schwerpunkt Behinderung,** Marion Reuschel (Ehrenamtskoordinatorin) und Friederike Baumann (Peer Counselorin), Fürst Donnersmarck Stiftung
- IV) **Diversity und Freiwilligenberatung – intergenerativ und interkulturell,** Daniel Winkler, AWO Neukölln, Projekt AWO-ExChange





**I) Diversity-Kompetenz – was ist das?** Dr. Azra Dzajic-Weber (Beraterin und Trainerin für Diversity und interkulturelle Kompetenz), Serdar Yazar (Berater und Trainer für Antidiskriminierung und Diversity)

*A) Zusammenfassung der Workshopleiter\_innen Azra Dzajic-Weber und Serdar-Yazar*

Was steckt hinter dem Diversity-Konzept? Ist Diversity-Kompetenz erlernbar? Und wie?  
Diversity heißt übersetzt Vielfalt und meint zunächst die Vielfalt der Mitglieder von Organisationen bzw. Gesellschaften in Bezug auf ihre unterschiedlichen Identitätsmerkmale und Lebenskonzepte.



Es handelt sich um eine Philosophie und einen Handlungsansatz zugleich, der folgende Ziele verfolgt:

- Bewusstwerdung und Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung sowie von strukturellen Barrieren.
- Etablierung einer Kultur der Wertschätzung der unterschiedlichen Identitäten und Lebensentwürfe.
- Aktive Förderung von Vielfalt: die Gesellschaft soll die vielfältiger gewordenen Lebenskonzepte und Identitäten widerspiegeln – z.B. in der Personalstruktur von Verwaltungen und Unternehmen etc.
- Schaffung eines Arbeits- und Lebensumfeldes, in dem alle Beteiligten ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten entfalten können.

Die Stärkung und Weiterentwicklung der eigenen Diversity-Kompetenz bedeutet insbesondere, eine Haltung einzunehmen, die ressourcenorientiert ist, die Vielfalt wertschätzt und mögliche Konflikte diskriminierungsfrei zu lösen in der Lage ist. Um ein Verständnis für Vielfalt zu entwickeln, bedarf es der Bewusstwerdung und Aufdeckung von individuellen und strukturellen Barrieren. Zentral ist dabei, zunächst die eigenen Ressourcen zu erkennen und Erfahrungswerte aus der eigenen Biografie z.B. im Berufsleben positiv zu nutzen. Gemeinsam werden Methoden und Strategien entwickelt und ausprobiert, um Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu fördern.

Diversity schaut auf die Zusammenhänge von eigener Zugehörigkeit, eigenen Identitäten zu verschiedenen Gruppen und der damit verbundenen Verortung und Macht bzw. Privilegien. Hier geht es vor allem um die Fragen: Wer gehört dazu? Wer hat Zugang? Wer hat die Möglichkeit der Teilhabe? Wer hat welche Gestaltungsmöglichkeiten? Dabei geht es um die Thematisierung von Mechanismen und Prozessen der Vorurteilsbildung und Diskriminierung. Schließlich werden mögliche Handlungsstrategien gegen Diskriminierung und für Partizipation gemeinsam erarbeitet.

Damit Diversity z.B. ein Teil der Organisations- bzw. Unternehmenskultur wird, kommt es zunächst darauf an, die bestehende Vielfalt im Unternehmen zu erkennen und schätzen zu lernen. Hierzu bedarf es einer genauen Analyse und gezielter Trainingsmaßnahmen. Es müssen nicht nur die Mitarbeiter\_innen trainiert werden, sondern auch die Führungsebenen. Vielfalt zu schätzen bedeutet, einen ressourcenorientierten statt einen defizitorientierten Blick zu entwickeln und damit wichtige Potenziale in der Unterschiedlichkeit zu erkennen und zu fördern.

Im Diversity Sensibilisierungs-Training werden mit Hilfe einer Vielzahl von selbstreflexiven Übungen insbesondere nach dem Ansatz von Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V. verschiedene Inhalte rund um das Thema Vielfalt sowie Vorurteile und Diskriminierung thematisiert, reflektiert und erlebbar gemacht. Das Training kann merkmalsübergreifend oder merkmalspezifisch (nach den Dimensionen: ethnischen Herkunft/ Hautfarbe, sexuelle Identität, Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Religion oder Weltanschauung) gestaltet werden. Zu den wesentlichen Bausteinen gehören: Empathie, kulturelles Bewusstsein, Identität, Vorurteil, individuelle und strukturelle Diskriminierung und Handlungsoptionen. Ein Training umfasst i.d.R. zwei Trainingstage und wird von einem Trainer\_innen-Duo geleitet. Das Format wird den Wünschen und Bedarfslagen des jeweiligen Teams angepasst. Der optimale Rahmen für das Training wird in einem Vorbereitungsgespräch definiert.

Im zeitlich begrenzten Rahmen des Schnupper-Workshops wurde mit Hilfe von zwei Übungen für die Teilnehmenden erlebbar gemacht, wie Diversity-Kompetenz trainiert werden kann.

Die Teilnehmenden bekamen die Möglichkeit ...

- über ihre eigenen Prägungen zu reflektieren, die ihre Denkweisen, Einstellungen und Handlungen beeinflussen,
- darüber nachzudenken, welche Werte sie haben und warum,
- mit verschiedenen Sichtweisen in Berührung zu kommen und dabei handlungsfähig zu bleiben,
- zu üben, Unterschiedlichkeiten auszuhalten und
- Ressourcen zu entdecken, die hinter vermeintlichen Defiziten verborgen liegen.

*B) Bei uns selber anfangen –*

Ergebnisse, basierend auf dem Bericht von Andrea Brandt, LAGFA Berlin



- Wir schreiben Dingen und Menschen häufig spontan die Bedeutungen zu, die wir als erstes gelernt haben, die uns geprägt haben. Es ist nicht einfach, sie wieder zu verlernen.
- Unsere Bewertungen von Menschen sind perspektivisch und häufig einseitig. Was passiert, wenn man bewusst die Perspektive wechselt? Kinder sind darin häufig schneller, Erwachsene langsamer, weil sie sich an bestimmte Perspektiven gewöhnt haben.
- Kategorisierungen und Bedeutungszuschreibungen geben auch Orientierung und sind Teil von Identitätsbildungen. Es geht nicht darum, sie abzuschaffen, sondern zu erkennen, wie bestimmte Kategorisierungen und Bedeutungszuschreibungen erlernt wurden, wie sie beschaffen sind, wie sie dazu beitragen, diskriminierende, ausschließende Strukturen aufrecht zu erhalten – Strukturen (zum Beispiel in Organisationen), die echte Offenheit und Wertschätzung verhindern.
- Diversity-Kompetenz geht – ausgehend vom Ansatz des Managing Diversity – mit einem ressourcenorientierten Blick einher, der zum Beispiel in einem Unternehmen die Stärken einzelner Mitarbeiter\_innen in den Blick rückt und fragt: Wer hat welche Perspektiven, Kompetenzen und Bedürfnisse? Wie können diese sich gegenseitig ergänzen und befruchten?





**II) Diversity und Kommunikation / Öffentlichkeitsarbeit,**  
Laura Gehlhaar und Lilian Masuhr, leidmedien.de

*A) Vorstellung des Projektes Leidmedien*



## B) Vom Objekt zum Subjekt –

Ergebnisse, basierend auf dem Bericht von Deniz Eroglu, Bürgerstiftung Neukölln



**Ausgangsfrage des Infoshops:** Wie werden Menschen mit Behinderung in den Medien und in der Öffentlichkeitsarbeit häufig dargestellt und wie könnten andere Darstellungsweisen aussehen?

### Typische Darstellungsweisen

- Redewendungen wie „an der Rollstuhl gefesselt“ stellen Außenperspektiven dar, die ignorieren, dass Rollstühle aus der Perspektive von Menschen mit Behinderung Mobilität bedeuten. (Das Projekt Leidmedien führt solche Redewendungen ins Absurde, in dem es zum Beispiel eine Person im Rollstuhl zeigt, die wirklich gefesselt ist)
- Formulierungen mit dem Wort „trotz“: „Trotz ihrer Behinderung lächelt sie oft und strahlt viel Lebensfreude aus!“ Solche Formulierungen ignorieren, dass Einschränkungen zum Alltag gehören, normal sind und nicht ständig im Fokus stehen.
- Menschen mit Behinderung als passive Objekte darstellen, die von anderen „behandelt“ werden.
- Die Tendenz, Einschränkungen durch die Art der Inszenierung noch hervorzuheben: zum Beispiel durch ein Foto, das eine Prothese im Vordergrund zeigt oder durch eine Ablichtung kleinwüchsiger Menschen von oben.
- Allgemein die Tendenz, Menschen mit Behinderung entweder als Held\_innen oder als Opfer zu inszenieren.

### Alternativen

- Menschen mit Behinderung als aktive Subjekte zeigen, nicht als Opfer (Beispiel: die Serie Push Girls aus den USA, in der die Protagonist\_innen selbstbewusste, erfolgreiche junge Frauen im Rollstuhl sind)
- Einschränkungen als selbstverständlichen Teil der Normalität darstellen, also auch in Zusammenhängen, in denen es nicht explizit um das Thema Behinderung geht (Beispiel Moderatorin mit Behinderung, die bei der BBC ein Kinderformat moderiert)
- Menschen mit Behinderung als Individuen darstellen – nicht als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe
- Sie nicht einem imaginierten „Wir“ gegenüberstellen



## Parallelen zur Darstellung von „Menschen mit Migrationshintergrund“

- Gerade, wenn es um Probleme geht (z.B. Verbrechen), wird häufig der Migrationshintergrund hervorgehoben und damit indirekt und subtil ein Zusammenhang zwischen Migrationshintergrund und dem jeweiligen Problem geschaffen. Weiße Deutsche hingegen, die zum Beispiel ein Verbrechen begehen, werden in der Regel nicht auf ihre Ethnie, Herkunft oder Religion reduziert. Sie erscheinen als Individuen.
- „Menschen mit Migrationshintergrund“ werden häufig einem nicht näher definierten „Wir“ gegenüber gestellt und damit aus diesem „Wir“ ausgeschlossen.
- Sie werden einseitig als Opfer inszeniert (Siehe zum Beispiel stigmatisierende Spendenwerbungen für Afrika) und treten zu selten als aktive Subjekte auf.





**III) Diversity und Organisationsberatung – Schwerpunkt Behinderung**, Marion Reuschel (Ehrenamtskoordinatorin) und Friederike Baumann (Peer Counselorin), Fürst Donnersmarck-Stiftung

A) Präsentation von Marion Reuschel und Kurzfilm über Hartmuth Keller, Lesepate mit Rollstuhl





B) *Kontinuierlich am eigenen Perspektivwechsel arbeiten* –  
Ergebnisse, basierend auf dem Bericht von Tobias Baur, Humanistische Union e.V.



### **Zwei Perspektiven**

1. Engagement für Menschen mit Behinderung (klassische Behindertenhilfe)
2. Engagement von Menschen mit Behinderung

Häufig wird nur das Engagement für Menschen mit Behinderung in den Blick genommen.  
Der Perspektivwechsel von Freiwilligenagenturen besteht also in der Frage:

*Wie können Menschen mit Behinderung vom Objekt des Engagements zum Subjekt werden?*

### **Strategien, um institutionelle Hürden abzubauen**

- Menschen mit Behinderung als Expert\_innen in eigener Sache, ihr Wissen, ihre Kompetenz anerkennen
- Einsatzstellen vor Ort – auch mit den potentiell Engagierten – besichtigen, um sie auf Barrierefreiheit zu überprüfen. Auch wenn „Barrierefreiheit“ Teil der Selbstbeschreibung ist, muss sie nicht auf alle Formen von Behinderung zutreffen.
- Physische Barrieren im Blick haben: Ist zum Beispiel eine Schule erreichbar, welche Hindernisse gibt es, welche öffentliche Verkehrsmittel stehen zur Verfügung?
- Klare zeitliche Vorgaben für das Engagement vereinbaren, um zum Beispiel die Planbarkeit von An- und Abfahrten zu verbessern.
- Anfängliche Unterstützung durch Hauptamtliche.
- Sich Zeit nehmen, Raum schaffen, um Dinge auszuprobieren, Menschen mit Behinderung sind es gewohnt, zu improvisieren, sie auch hier als Expert\_innen in eigener Sache anerkennen, die Zusammenarbeit suchen.
- Verbesserte politische Rahmenbedingungen, um Engagement von Menschen mit Behinderung zu erleichtern.



**IV) Diversity und Freiwilligenberatung – intergenerativ und interkulturell,**  
Daniel Winkler, AWO Neukölln, Projekt AWO-ExChange

*A) Vorstellung des Projektes: AWO-ExChange*



## B) Der Anspruch steigt –

Ergebnisse, basierend auf dem Bericht von Bettina Bofinger,  
Freiwilligenagentur KreuzbergFriedrichshain



Es braucht professionelle Strukturen in Organisationen und in der Arbeit mit Freiwilligen, welche die Umsetzung von Diversitystrategien unterstützen:

- Ein Scheitern dieser Bemühungen kann dazu führen, dass Freiwillige vergrault werden, weil sie sich in den angebotenen Strukturen nicht wohl fühlen
- Hauptamtliche spielen hier eine wichtige Rolle, sie müssen kompetent und offen sein für die Arbeit mit vielfältigen Freiwilligen
- Freiwilligenagenturen brauchen genau wie andere Organisationen professionelle Strukturen, um mit Freiwilligen zusammenzuarbeiten. Der Anspruch an diese Strukturen steigt, wenn Freiwillige in ihrer Vielfalt in den Blick geraten und ernst genommen werden.





## Impressum

Herausgeber:  
Die Hilfsbereitschaft e.V.  
Schumannstraße 3  
10117 Berlin  
Telefon 8 47 10 87 90  
treffpunkt@freiwillig.info  
www.freiwillig.info  
www.die-hilfsbereitschaft.de  
V.i.S.d.P.: C. Schaaf-Derichs

Fotos: Gregor Baumann

Die erste Fachtagung der  
Qualifizierungsoffensive für  
Freiwilligenagenturen in  
Berlin fand unter der Schirm-  
herrschaft von Herrn Mario  
Czaja, Senator für Gesundheit  
und Soziales Berlin, statt.