# Mehr Diversität!
# Kultursensible Engagementberatung

**Engagement braucht Vielfalt!**
**Vielfalt braucht Engagement!**
**Engagement braucht Dich!**

## 10 Förderjahre „Miteinander leben – Ehrenamt verbindet“

Mehr als 40 Freiwilligenagenturen, Freiwilligen-Zentren und Koordinierungszentren Bürgerschaftliches Engagement (kurz: FA/FZ/KoBE) haben an dem Förderprogramm bereits teilgenommen.

**Ziel der Projektförderung** ist es, dass das Miteinander im Engagement noch vielfältiger wird und auch Freiwillige eingebunden werden, die bisher im Engagement noch unterrepräsentiert oder zu wenig sichtbar sind.

Dabei werden Projekte gefördert, die **Teilhabe und Zugang zum Ehrenamt** und zu Bürgerschaftlichem Engagement für jedermann und jederfrau ermöglichen. Insbesondere aber Projekte, die von, für und mit Menschen mit Migrationshintergrund mitgestaltet werden.

# Was heißt Vielfalt für Dich?
# Welche Begegnungen und Erfahrungen hast Du gemacht?

# Gesellschaft ist vielfältig

11 Prozent

U 18 = 16,9%
65+ = 18,9%

7,9 Millionen

24,9 Millionen

48 Prozent
Christen

https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html

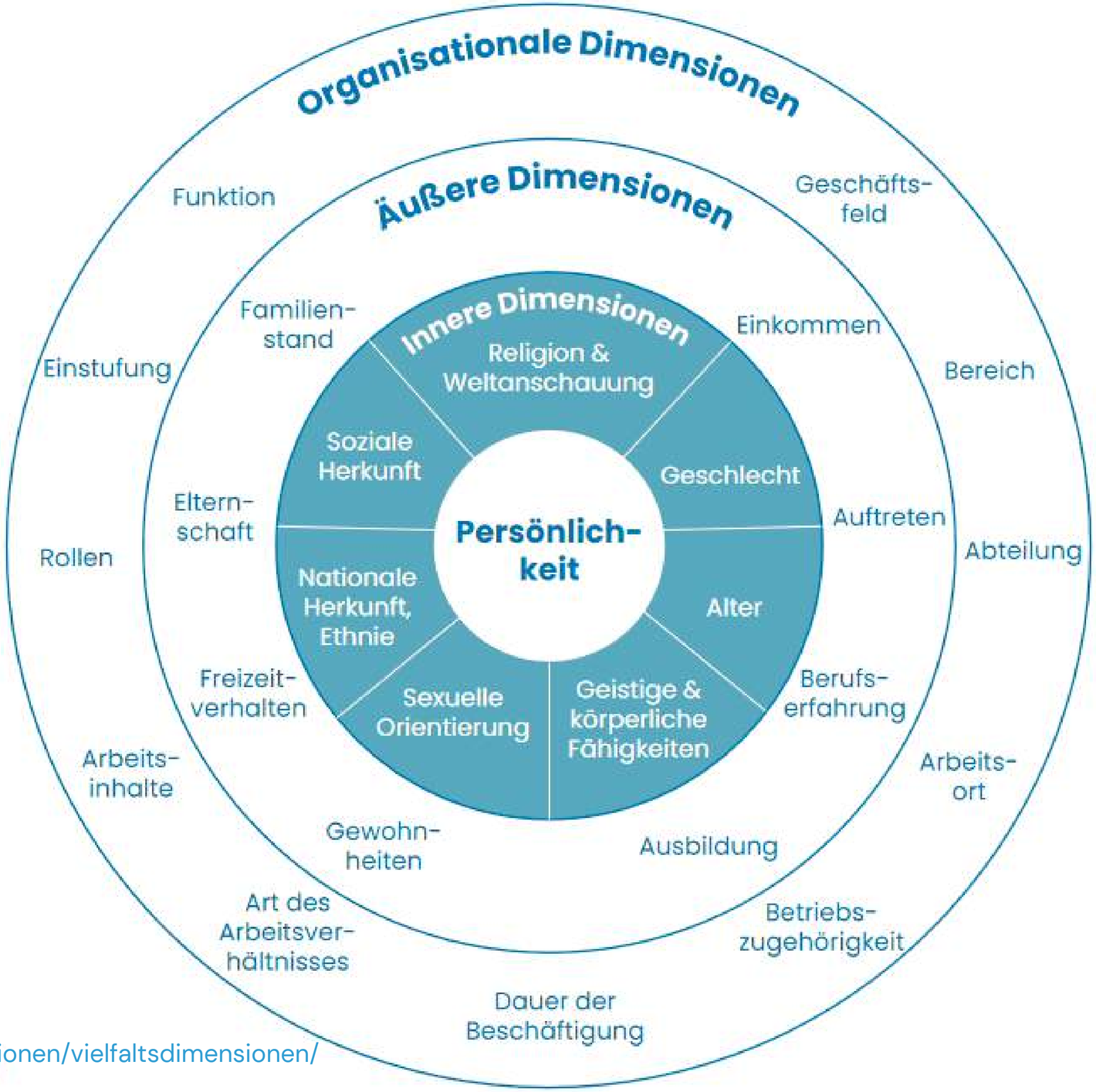
# Diversitätssensibilität in der Beratung

Freiwilligenagenturen mit Brückenfunktion

Unterschiedliche Lebensrealitäten bewusst wahrzunehmen und darauf einzugehen.

# 7 Dimensionen von Vielfalt

Modell der „4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz/Rowe, L. Gardenswartz und A. Rowe: Diverse Teams at Work; Society for Human Resource Management, 2002




Quelle: https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/

# Dimensionen von Vielfalt
# Beispielthemen

## Nationale Herkunft, Ethnie

- Flucht und Asyl
- Kulturelle Unterschiede
- Sprachbarrieren
- Diskriminierung und Rassismus

## Soziale Herkunft

- soziale Unterschiede
- Bildungshintergrund und -chancen
- “Ehrenamt muss man sich auch leisten können”

## Religion und Weltanschauung

- Säkuläre Arbeitswelt
- Religionsfreiheit ist ein Menschenrechte
- Flexible Regelungen (z.B. Feiertage)

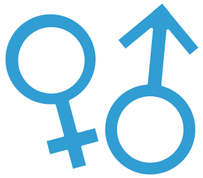
## Alter

- Generationen X, Y, Z, Alpha
- altersgerechte Einsätze
- junge Initiativen
- themenbezogenes Engagement
- Wissenstransfer und -management

# Dimensionen von Vielfalt
# Beispielthemen

## körperliche und geistige Fähigkeiten

- Behindertenfeindlichkeit
- Barrierefreiheit
- Defizit- vs. Potenzialdebatte



## Geschlecht

- Genderstereotype
- Sexismus vs. sexuelle Belästigung
- Gendergerechte Sprache
- Einsatzzeiten für Mütter

## Sexuelle Orientierung

- LGBTIQA* - Netzwerke mit viel Ehrenamt
- Homofeindlichkeit (Ausgrenzung)
- Pinkfarbene Decke

# Intersektionalität

- Diversity Ansatz = mehrdimensionale Perspektive
- Kombination vielschichtiger Merkmale
- Mehrfachzugehörigkeit führt zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten

# In der Beratung

# In der Engagementberatung : Wen siehst Du?

Madison Marsh
Air Force Pilotin, USA

Marc Schlichtmann
Beste Sekretärin 2008

Hawra Al Hashimi
Bauleiterin (Reutlingen)

Tobias Richter
Hebamme

© Marc Schlichtmann, Sandy Heyer

# Beispiel Bewerbungen

Sandra Bauer

Meryem Öztürk

Meryem Öztürk

Quelle: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves
September 2016, Doris Weichselbaumer

Sandra Bauer

Meryem Öztürk

Meryem Öztürk

## Positive Rückmeldungen

Quelle: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves
September 2016, Doris Weichselbaumer

18,8 %

13,5 %

4,2 %

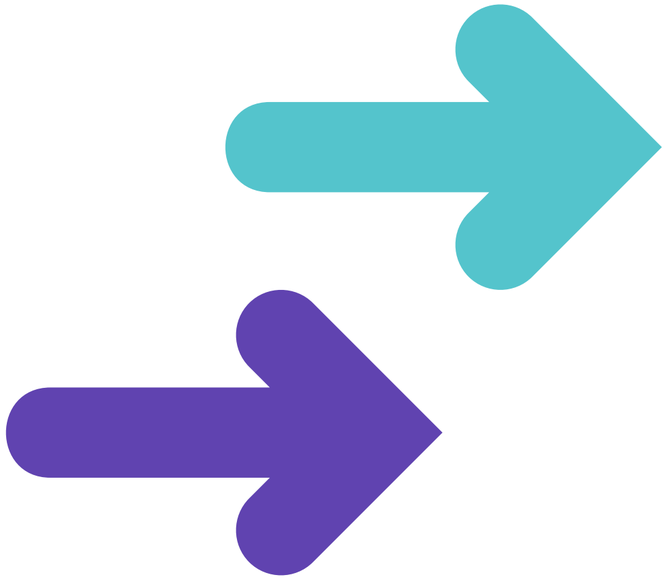
# Stereotype und Vorurteile

**conscious & unconscious Bias**

**bewusste und unbewusste Vorurteile**

- Jeder Mensch hat Vorurteile
- werden früh erlernt und sind meist unbewusst
- Vorurteile und Diskrimierung haben einen Einfluss auf die Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen

Bewusster Umgang mit Vorurteilen ist erlernbar



Erst wenn Differenz thematisiert werden kann und wenn die durch sie hervorgebrachten Unterschiede, bzw. Unterscheidungen anerkannt und respektiert – und gleichzeitig nicht hervorgehoben und damit re-produziert werden – erst dann ist eine tragfähige Beziehung– auch in der Beratung, möglich.

Mini-Handbuch Diverstity, Beltz

**“The first thing you do is to forget that I`m black. Second, you must never forget that I’m black”**

*Vergiss, dass ich Schwarz bin – vergiss niemals das ich Schwarz bin.*

Pat Parker 1978, S. 28; Übers. nach Bartels 2015

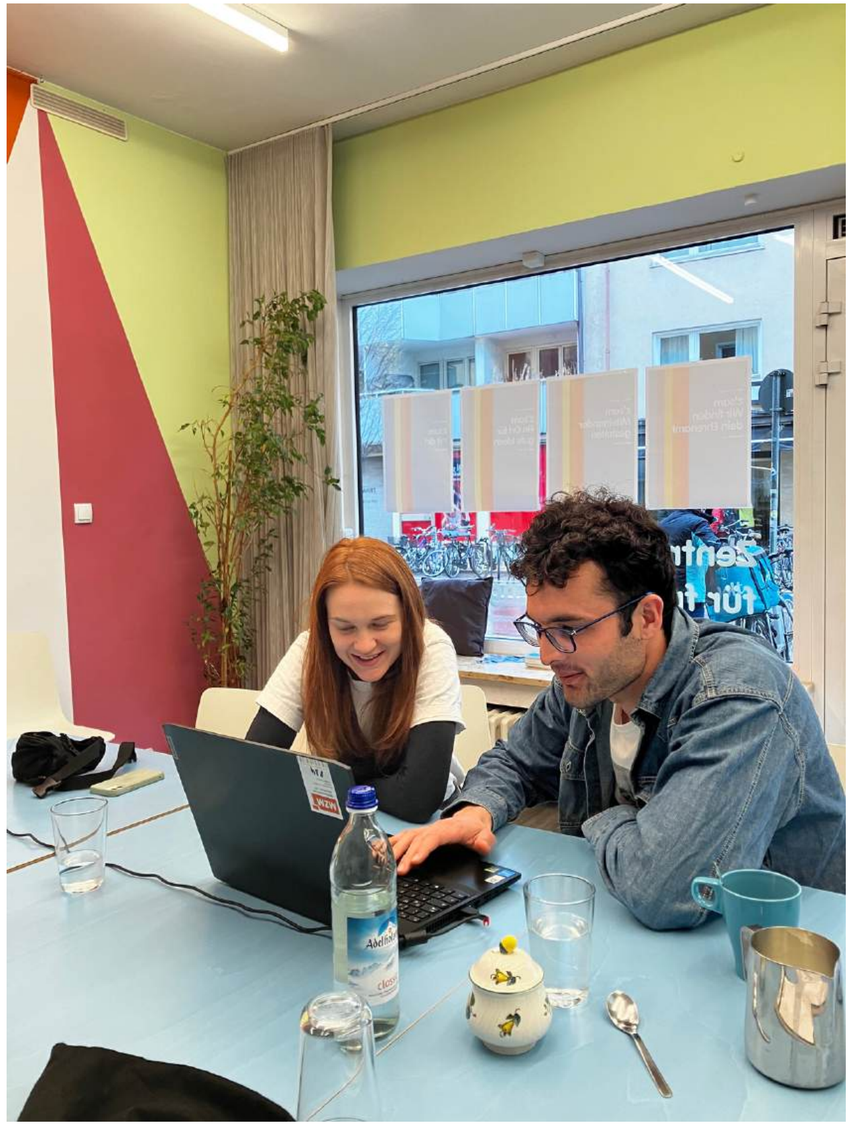
# Rollenspiel Engagementberatung

# Wir, Ich, und Du?

z'sam

Zentrum für freiwilliges Engagement

ottobock.



C1
B6

Diakonie München und Oberbayern
z'sam für Vielfalt
z'sam
Zentrum für freiwilliges Engagement

76
z'sam Kommen

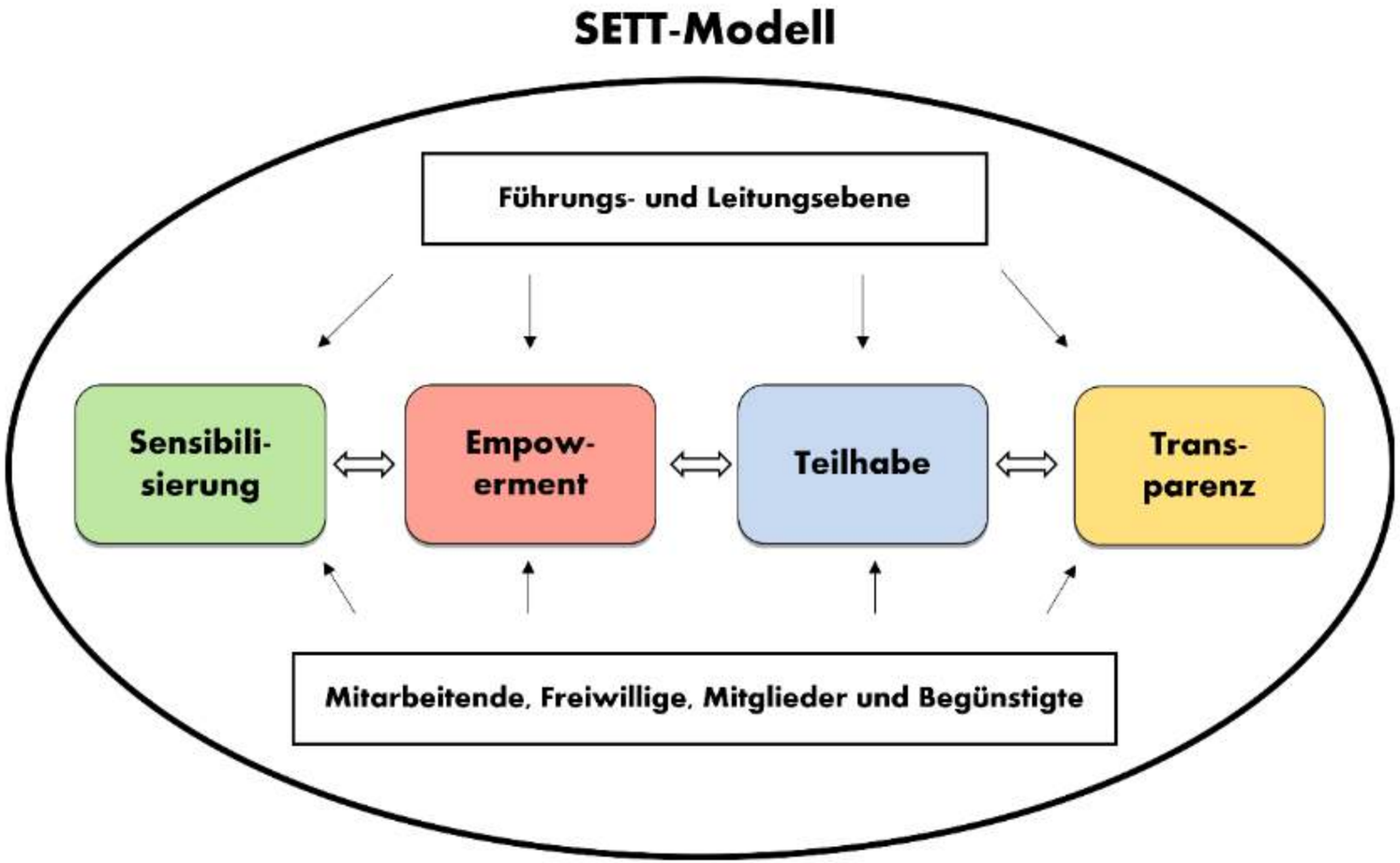
www.z-sam.de
Diakonie München und Oberbayern

z'sam
Nagelstudio
Tel.: 089 999 481 45

# z´sam für Vielfalt – wir bleiben dran!

# Anlagen

# Strategien
## Diversity für Zivilgesellschaftliche Organisationen




HTTPS://WWW.MAECENATA.EU/UEBER-UNS/DAS-INSTITUT/DIVERSITAET-IN-ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN-ORGANISATIONEN/

# Strategien
## Aus dem Diversitymanagement

1. Sensiblisierung
   (Entwicklung individueller Diversity Kompetenz)

2. Verstehen
   (Vermittlung von Handlungsansätzen und
   Implementierung erster Prozesse (Quick Wins)

3. Vernetzung, Verantwortung & Implementierung

4. Prozessevaluation

# Strategien

## Sensibilisierung

- Leitbild/ Selbstverständnis
- Raum für Austausch und Begegnung
- positive Bilder
- Schulungen (Anti Bias, Diversity Trainings, u.a.)
- Sprache ist Macht

## Zugangswege

- Vielfaltssensible Kommunikation nach außen (Wort + Bild)
- Einfache und diskriminierungsfreie Sprache, mehrsprachige Informationen
- Barrierecheck
- Bürokratische Hürden
- Ansprechpartner*innen und Awerness-Teams

## Perspektivwechsel

- Bedarfsorientierte, niederschwellige, kurzfristige Angebote
- Zeitliche Bedingungen
- Möglichkeiten mit wenig oder ohne Deutsch-kenntnissen
- Raum für Vielfalt - Raum der Stille

## Ressourcencheck

- Welche individuellen Kompetenzen bringen Menschen mit? (z.B. Sprachkenntnisse)
- Einbindung neuer Perspektiven und Ideen
- neue Netzwerk und Kooperationsmöglichkeiten