



Newsletter

Ausgabe 15 | Februar 2019

Liebe Leserinnen und Leser,

Vorurteile, Macht und Diskriminierung sind die zentralen Themen des Anti-Bias-Ansatzes. Themen, die auch in unserer täglichen Arbeit immer wieder eine Rolle spielen. Wir bei AspE e.V. möchten uns weiter damit auseinandersetzen und haben deshalb eine Veranstaltungsreihe zur diversitären Organisationsgestaltung geplant. Über die Auftaktveranstaltung – einen ganztägigen Workshop aller unserer Mitarbeitenden – berichten wir in diesem Newsletter. Des Weiteren finden Sie hier Neues aus unserem FamilienForum Harzer Kiez sowie aus dem Bereich der ambulanten Hilfen zur Erziehung, Infos über eine neue Kooperation mit AIESEC, der größten internationalen Studentenorganisation weltweit, Interessantes über die Elternarbeit im Eltern-Kind-Zentrum Köllnische Heide und alle Neuigkeiten aus unserer Kita „Kleine Herzen“. Außerdem berichten wir in unserem Newsletter über den Besuch einer EU-Delegation aus dem Luxemburger Jugendministerium in unserer Schulstation „Sonne“. Viel Spaß beim Lesen!

Neues aus unserer Kita „Kleine Herzen“: neue Leitung und Umgestaltung einiger Bereiche



Natalia Weimann

Seit Ende 2018 hat sich in unserer Kita „Kleine Herzen“ im Arnold-Fortuin-Haus einiges geändert. Mitte Dezember hat Natalia Weimann die Leitung übernommen. Die studierte Sozialpädagogin hat einen zweiten Hochschulabschluss in Kinderpsychologie von der

Universität Minsk und arbeitet bereits seit 2007 bei AspE e.V. „Ich war zunächst in der Familienhilfe tätig und habe Vertretungen in der Sozialen Gruppenarbeit und beim Therapeutischen Reiten gemacht. Danach habe ich die Leitung des Kindertreffs Waschküche übernommen und das FamilienForum High-Deck mit aufgebaut. In meiner Elternzeit absolvierte ich eine zweijährige Weiterbildung zur Kitaleitung.“

Wichtig ist ihr nach wie vor die praxisbezogene Arbeit: „Ich arbeite sehr gern mit Menschen, insbesondere mit Kindern und will nicht nur hinter dem Schreibtisch sitzen. Ich freue mich daher über die Zusammenarbeit in unserem tollen Team aus zwei Erzieherinnen, einem Sozialassistenten und einer Köchin.“

In der Kita selbst wird sich 2019 einiges verändern. „Die externe Evaluation hat letztes Jahr viel Positives in unserer Kita festgestellt. Besonders hervorzuheben ist die tolle Arbeit und die vielen Angebote unserer Erzieher*innen. Es gab aber auch einige Anregungen seitens der Evaluatorin, die wir im Jahr 2019 mit Unterstützung der Geschäftsleitung von AspE e.V. umsetzen möchten. Wir werden u. a. einen Bereich für technische Forschung, einen mathematischen Bereich sowie eine Lesecke einrichten.“, berichtet Natalia Weimann. Im Januar 2019 wurden auch die Integrationsstunden eingeführt: Kinder mit speziellem Förderbedarf erhalten so regelmäßig individuelle und intensive Förderung. „Wir haben derzeit drei Kinder mit Integrationsstatus, zwei weitere kommen evtl. noch hinzu.“, erzählt die Kitaleiterin. „Auch die intensive Sprachförderung ist in unserer Einrichtung mit 23 Kindern aus sechs Nationen besonders wichtig.“

Im Frühling freuen sich alle Kinder auf die Neugestaltung des Gartens: der Spielbereich wird erneuert und Hochbeete werden bepflanzt. Zum Sommerfest soll dann alles fertig sein.



Das Team des Inklusiven Eltern-Kind-Zentrums



Elternarbeit im Inklusiven Eltern-Kind-Zentrum Kölnische Heide

Ein Treffpunkt für alle Eltern und Bewohner*innen der High-Deck-Siedlung, die sich austauschen, Erziehungsfragen diskutieren sowie Vorträge und Bildungsangebote besuchen möchten: Dies ist das **Inklusive Eltern-Kind-Zentrum Kölnische Heide**.

Das Zentrum befindet sich in den Erdgeschossräumen der Schule in der Kölnischen Heide und ist seit 2011 einer von zwei Standorten des Großprojektes FamilienForum High-Deck, unter der Trägerschaft von AspE e.V.

Der Sozialraum

Die Bezirksregion Kölnische Heide, zu der die High-Deck-Siedlung gehört, stellt einen der sozialen Brennpunktbereiche Berlins dar. Die negative Entwicklung in den vergangenen Jahren gilt als besonders problematisch. Eine hohe Anzahl der Bewohner*innen weist einen Migrationshintergrund auf (Migrantenanteil 2015: rund 70%) und mehr als 63% sind Empfänger*innen von Transferleistungen (ALG II). Viele Familien haben einen arabischen, türkischen oder südosteuropäischen Migrationshintergrund und befinden sich auf einem geringen Bildungsniveau. Rund 75% der Kinder leben in Großfamilien und auf engem Raum. Sie leben gehäuft an der Armutsgrenze und weisen Lern- bzw. Konzentrationsschwierigkeiten auf. 1/3 der Anwohner*innen

sind unter 18 Jahren. Sie zeigen häufig Defizite im Sozialverhalten und sind nicht selten von häuslicher Gewalt betroffen. Vor allem junge Eltern sind häufig mit ihrer sozialen Situation überfordert und wissen aufgrund von Sprachdefiziten und/oder Uninformiertheit nicht, wohin sie sich bei Fragen und Problemen wenden können.

Das Programm

Das Inklusive Eltern-Kind-Zentrum greift die dahinterstehenden Bedürfnisse auf und von Montag bis Freitag steht den Besucher*innen ein vielseitiges und buntes Programm zur Verfügung: So gibt es beinahe täglich offene Angebote, wie das niedrigschwellige Beratungs- und Elterncafé. Für die Eltern ohne Kitaplatz existieren mehrere angeleitete Kleinkindgruppen, wozu auch die musikalische Frühziehung sowie Babymassage gehören. In den unterschiedlichen Mütter-Treffen werden, neben leckerem Frühstück, regelmäßig Experten zu diversen Themen geladen, welche informieren, aber vor allem in den Dialog mit den Besucher*innen kommen. Die Vätergruppe gibt in den Nachmittagsstunden auch den Männern die Gelegenheit für ein Treffen und die ehrenamtlich organisierten Gruppen der „Sonnenfamilien“ sowie der „Weltenbummler“ dienen dem Austausch von Eltern mit Kindern mit Behinderung und Menschen mit Behinderung.

Das multikulturelle Team besteht aus 5 festen Mitarbeiter*innen und 10 Honorarkräften. Sie verfügen über die notwendigen Kompetenzen und Sprachkenntnisse, um allen Besucher*innen gerecht werden zu können.

Die Arbeit gestaltet sich in enger Kooperation mit den umliegenden Einrichtungen, dem RSD Nord Ost, dem Bezirksamt Neukölln, den Neuköllner Stadtteilmüttern, dem Quartiersmanagement High-Deck Siedlung/Sonnenallee Süd und dem täglichen Austausch mit den Mitarbeiter*innen der Schule in der Kölnischen Heide.

Zusammenarbeit mit Schule

Die positive und intensive Zusammenarbeit mit der Schule in der Kölnischen Heide führt einerseits dazu, dass stets ein inhaltlicher Austausch erfolgt, sodass wichtige Themen in die tägliche Arbeit direkt einfließen und andererseits bietet es den großen Vorteil der schnellen Kontaktaufnahme und Informationsweitergabe an die Eltern.

Frau Martha Kauffmann, die Leitung der Einrichtung, spricht in regelmäßigen Treffen mit der Schulleitung, Frau Busse, über aktuelle Entwicklungen, Themen und Programmänderungen. Die Mitarbeiter *innen von AspE e.V. zeigen bei Festen und Veranstaltungen

der Schule Gesicht und informieren die Eltern über die interessanten Angebote oder unterstützen die Aktionen mit Manpower. Andersherum ist die Schulleitung ebenfalls bei den Veranstaltungen des Eltern-Kind-Zentrums präsent und kommt mit den Besucher*innen ins Gespräch.

Frau Kauffmann stellt die Arbeit des Teams in den Mitarbeiterversammlungen der Schule vor, um alle Lehrer*innen und Erzieher*innen zu informieren. In den Elternversammlungen, vor allem zu Beginn des Schuljahres, begleitet sie zudem mit ihren Kolleg*innen die Schulleitung und informiert die Eltern jeder Klasse kurz und persönlich über die Möglichkeiten der Einrichtung. Aktuelle Bedarfe, Konflikte oder Probleme werden sowohl mit den Lehrer*innen und Erzieher*innen direkt besprochen als auch über die Mitarbeiter*innen der Schulsozialarbeit, ebenfalls von AspE e.V., bearbeitet.

Finanzierung

Das Inklusive Eltern-Kind-Zentrum finanziert sich noch bis 2019 größtenteils über die Förderung der AktionMensch. Darüber hinaus erhält es Mittel über die Bundesstiftung Frühe Hilfen, dem Programm Soziale Stadt sowie der RUCK-Stiftung.

Martha Kauffmann, AspE e.V.



Aus dem Bereich der ambulanten Hilfen zur Erziehung

„Markt der Möglichkeiten“ – Angebote der Hilfen zur Erziehung im Rathaus Neukölln

Ausgehend vom Fachgremium der AG78 (HzE) führte das Jugendamt Neukölln-Nordost im September 2018 einen „Markt der Möglichkeiten“ durch. Sowohl im Regional Sozialen Dienst (RSD) als auch bei den freien Trägern haben in den vergangenen Monaten erfreulicherweise viele neue Kolleg*innen ihren Dienst begonnen. Demzufolge gab es ein großes Interesse, die Angebote der freien Träger, wie auch AspE e.V., kennenzulernen und vorzustellen.

Der „Markt der Möglichkeiten“, federführend initiiert von Doreen Sanno, Fachsteuerung der ambulanten HzE beim Jugendamt, fand im Rathaus Neukölln im großen Saal der Bezirksverordnetenversammlung statt. Gemeinsam mit den Verbundträgern der Region Nordost ist es AspE e.V. gelungen, die Angebote den neuen sowie den erfahrenen Kolleg*innen näherzubringen und in den Erfahrungsaustausch zu treten. Bei dieser Gelegenheit konnte sich auch unsere neue Kollegin Martina Butler persönlich vorstellen. Sie beantwortete wichtige Fragen zu unserem Angebot des Sozialpädagogisch Begleiteten Reitens in der Gruppe, das sie gemeinsam mit Harald Stocker leitet. Der „Markt der Möglichkeiten“ war sehr gut besucht und kam bei allen Teilnehmenden sehr gut an. Wir freuen uns auf eine Fortsetzung in diesem Jahr.

Gemeinsamer Fachtag in Neukölln-Nordost mit den Verbundträgern

Am 16. November 2018 fand ein gemeinsamer interdisziplinärer Fachtag des „Trägerverbunds Neukölln Nordost“ mit dem Regional Sozialen Dienst (RSD) statt mit dem Thema „Ziele erarbeiten / formulie-

ren“ und der Anregung zur Frage, was wohlgeformte Ziele sind. Etwa 60 Teilnehmer*innen konnten sich erfolgreich austauschen und besser kennenlernen. Die Idee zu dem paritätisch organisierten Fachtag entstand beim regelmäßigen Jour Fixe der Region Neukölln-Nordost, unter der Federführung des Regionalleiters Andreas Hampe.

„Als künftiger Verbundsprecher der regionalen Träger 2019 hatte ich die Ehre, mit Herrn Hampe den Fachtag zu eröffnen“, berichtet Dimitrios Allimonos, Bereichsleiter ambulante Hilfen bei AspE e.V. „Nach einem erkenntnisreichen fachlichen Vortrag von Hartmut Davin von LebensWelt gGmbH zu Gelingensfaktoren wohlgeformter Ziele fanden Gruppenarbeitsphasen des fachlichen Austauschs zwischen Kolleg*innen des RSD und der Verbundträger statt.“ Die Leitfrage in den Workshops war dabei: „In der nächsten Hilfekonferenz werden wir uns wieder begegnen. Was müssen wir tun, um ein bisschen besser zu sein? Worauf müsste auch ich achten?“ Es entstand ein gegenseitiges Verständnis über die Wichtigkeit des Themas in der alltäglichen Arbeit – sowohl bei erfahrenen als auch neuen Mitarbeitenden wie Dora Wertag und Tugba Ucar, die beide seit Mitte November bei AspE e.V. als Sozialpädagogische Fachkräfte im Bereich der ambulanten HzE tätig sind.

Vorstellung der Sozialen Gruppenarbeit bei der bereichsübergreifenden Dienstbesprechung des Jugendamts

„Mädchen im Blick“ und „Jungen stärken“ sind die Angebote unserer Sozialen Gruppenarbeit, die geschlechtsspezifisch durchgeführt werden. Den Verbundträgern war es im regelmäßig stattfindenden Jour Fixe ein wichtiges Anliegen, diese besondere



Hintergrund:

Seit 2005 kooperieren die freien Träger der Jugendhilfe AspE e.V., Jugendwohnen im Kiez gGmbH und LebensWelt gGmbH im „Trägerverbund Neukölln Nordost“. Der Verbund hat sich auf zwei Schwerpunkte spezialisiert: ambulante Hilfen zur Erziehung sowie präventive sozialpädagogische Angebote im Sozialraum.

All unsere Angebote zielen darauf ab, Familien frühzeitig zu stärken und Kinder und Jugendliche zu unterstützen, gleichberechtigt an der Gesellschaft und den Bildungsmöglichkeiten teilhaben zu können.

Form der aHzE nach §29 SGB VIII insbesondere jungen Kolleg*innen des RSD zu erläutern. Andreas Hampe, Regionalleiter des Jugendamts Neukölln-Nordost, hat aus diesem Grund u.a auch AspE e.V. zur Dienstbesprechung im November eingeladen.

Die Bereichsleitungen der Verbundträger hatten hierfür einen fachlichen Input vorbereitet. Die Vertreter*innen der Gruppenleitungen konnten sich

und ihre wichtige Arbeit mit den Kindern in den Gruppen anschließend präsentieren. Es entstand ein fachlicher Austausch, der durch interessierte Nachfragen bereichert wurde. „Im Namen der Verbundträger bedanke ich mich für die Einladung zur Dienstbesprechung.“, fasst Dimitrios Allimonos, Bereichsleiter ambulante Hilfen bei AspE e.V., zusammen.



AspE e.V. gewinnt beim Projekt „Penny Förderkorb“

Mit dem „Penny Förderkorb“ unterstützt der deutsche Lebensmittel-Discounter jedes Jahr gemeinnützige lokale Organisationen, die benachteiligte Kinder und Jugendliche fördern. 2018 bewarben sich mehr als 450 Vereine. Die jeweils besten drei in den 33 Bezirken freu-

ten sich über Preisgelder von 3.000, 2.500 oder 1.500 €. Zusammen mit den Bundespreisen, die an die deutschlandweit besten drei Förderkorb-Vereine gehen, werden insgesamt 250.000 € verteilt. Das Projekt ermöglicht den Organisationen mit ihren vielseitigen Projekten mehr Spielraum und Möglichkeiten, die Regionen zu fördern.

AspE e.V. hat es in diesem Jahr dank der Unterstützung vieler Menschen auf den 2. Platz geschafft und ist damit glücklicher Gewinner von 2.500 €.

Wir sind sehr dankbar und froh über die vielen Menschen, die für uns gestimmt haben und damit dieses tolle Ergebnis ermöglicht haben.

Aus dem FamilienForum Harzer Kiez: Neue Öffnungszeiten für das Familiencafé

Das AspE-FamilienForum Harzer Kiez setzt seit 2018 neue Schwerpunkte im Bereich offenes Familiencafé, Frühprävention und Förderung leistungsstarker Kinder aus Südosteuropa. „Mit dem Umzug in die Werrastraße sind wir zwar im Kiez geblieben, haben aber trotzdem eine neue Nachbarschaft, die wir uns erschließen wollen“, berichtet Daniel Ibraimović, Leiter des FamilienForums. Der Kiez rund um die Harzer Straße verändert sich wie so viele Stadtteile Berlins. Die Nachbarschaft wird zunehmend heterogener: Es ziehen viele junge Leute hierher, auch Familien, man hört immer mehr Sprachen – von Spanisch über Französisch bis zu Arabisch. „Dieser interkulturellen Nachbarschaft möchten wir inklusiv begegnen und laden sie zu uns ein. Ich mochte schon immer die Idee eines FamilienForums – einem Ort der Begegnung, an dem Familien

unterschiedlicher Herkunft, Religion und Bildung mit Kindern mit und ohne Behinderung zusammenkommen können“, erläutert Daniel Ibraimović. Deswegen wurden die Zeiten für das offene Familiencafé vom Vormittag auf den Nachmittag verlegt, um Familien auch nach der Arbeit das Angebot zu ermöglichen. „Grundsätzlich haben wir viele Angebote zeitlich flexibler gestaltet, sodass die Zeitfenster bspw. für den offenen Elterntreff größer geworden sind. Wir sind aktiv auf die Nachbarn zugegangen und haben ihnen unsere Angebote vorgestellt. So konnten wir z. B. schon ein sehr schönes Halloween-Fest gemeinsam mit den Leuten aus dem Haus hier feiern und einige Familien engagieren sich nun ehrenamtlich bei uns“, erzählt Daniel Ibraimović. „Wir würden uns über weitere Ehrenamtliche sehr freuen, denn ohne sie sind viele Angebote kaum möglich.“, ergänzt Mivage Bestvater.

Unsere Neue Mitarbeiterin: Mivage Bestvater

Mivage Bestvater ist seit Januar 2019 fest bei AspE e.V. tätig. Zuvor war sie bereits seit Sommer 2018 als Honorarkraft eingesetzt. Sie ist Beraterin im Begegnungscafé im Flüchtlingswohnheim Stallschreiberstraße, leitet das offene Familiencafé im FamilienForum Harzer Kiez und bietet im IBAS/AufbauHaus individuelle Beratung für Geflüchtete an. Die sechsfache Mutter ist ausgebildete Pianistin und spricht als Muttersprache Farsi, Dari und Französisch sowie fließend Deutsch, Englisch und kann sich auf Arabisch verständigen. „Die Idee der Begegnungscafés bei AspE e. V. begeistert mich, da ich es toll finde, wenn unabhängig von Religion, Herkunft und Stand die Menschen zusammenkommen und sich austauschen. Als Jüdin möchte ich z. B. auch gern mit Muslimen zusammenkommen, um gegenseitige Vorurteile abzubauen. Es ist schön, wenn die Menschen, die hier im Kiez wohnen, so einen Ort der Begegnung haben, wo man frei miteinander umgehen kann und sich austauschen kann – egal ob über Wohnungssuche, die Nachbarschaft, Familienprobleme oder einfach alltägliche Geschichten.“





Foto: Vera Helligrath

Luxemburger Delegation in der Sonnen-Grundschule

Am 5. November 2018 besuchte eine EU-Delegation aus dem Luxemburger Jugendministerium die AspE-Schulstation „Sonne“ an der Sonnen-Grundschule. Ziel war es, sich zum Thema Kooperation Jugendhilfe und Schule auszutauschen. Die Vertreter*innen waren besonders an Best-Practice-Beispielen zum Thema Schuldistanz interessiert. In Luxemburg gibt es bislang noch keine Schulsozialarbeit, aus diesem Grund wollte die Delegation explizit eine Schulstation kennenlernen.

Da Neukölln berlinweit die meisten Schulstationen hat, fragte der Senat im Oktober bei der bezirklichen Fachsteuerung an, die AspE e.V. als Träger mit Expertise zum Thema Schuldistanz auswählte. Die Sonnen-Grundschule und die dortige Schulstation arbeiten zusammen erfolgreich an diesem Thema im Rahmen eines klaren Handlungsplanes und geklärt Rollen und Aufgaben. Fehlzeiten werden erfasst, es wird Wert auf schnelles Reagieren und Einbeziehung der Schulstation sowie eine schnelle Ansprache der Eltern gelegt. Gemeinsame Hausbesuche, gezielte sozialpädagogische Unterstützung und Förderung der betroffenen Schüler*innen und Eltern sind wichtige Maßnahmen. Dazu kommen konzeptionell gut unterlegte präventive Leistungen von Schule und Jugendhilfe. Auch die schulischen Ordnungsmaßnahmen werden konsequent ergriffen. Und: Schuldistanz in der Grundschule legt den Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nahe, weshalb eng mit dem zuständigen Jugendamt kooperiert wird.

Fragen, die von der EU-Delegation im Vorfeld des

Treffens gestellt wurden waren: Welche Rolle hat der Jugendhilfeträger an der Schule? Welche Rolle hat das Jugendamt, welche Rolle hat die Schule? Wo sind Chancen, Erfolge, aber auch Probleme? Wie wird mit dem Thema Schuldistanz an Ihrer Schule umgegangen? Wie wird mit dem Thema Soziales Lernen umgegangen? Wie ist die Sozialstruktur an Ihrer Schule? Wo liegen die Probleme und wo die Lösungswege? Wie präventiv arbeitet Ihre Schule (Einbezug der Eltern, Schulprogramm etc.)?

In Kooperation mit der Schulleitung hatten die Mitarbeiter*innen der Schulstation „Sonne“ eine auf diese Fragen ausgerichtete Powerpoint-Präsentation vorbereitet.

Roman Riedt von der Fachsteuerung Kooperation Jugendhilfe – Schule des Bezirks Neukölln ergänzte die Ausführungen mit einer fokussierten Darstellung der bezirklichen Rahmenbedingungen der Kooperation Jugendhilfe – Schule, geplanter Weiterentwicklungen und bezirklicher Qualitätssicherung. *„Die nette und entspannte Atmosphäre unseres Treffens war für alle Beteiligten ein Gewinn. Die Themen waren vielfältig, die begrenzte Zeit wurde zur Herausforderung. Die gelingende Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe an der Sonnen-Grundschule ist offensichtlich erlebbar geworden.“*, fasst Vera Helligrath, Bereichsleitung Schulsozialarbeit und Lernförderung bei AspE e.V. zusammen, die sich über die zwischenzeitlich eingetroffenen positiven Rückmeldungen aus dem Luxemburger Ministerium und seitens des Berliner Senats freut.



AspE e.V. kooperiert mit AIESEC



AspE e.V. freut sich über die neue Kooperation mit AIESEC. Im Rahmen des Equality-Heroes-Projektes werden im Juni 2019 internationale Studierende für sechs Wochen nach Berlin kommen und sich hier aktiv in sozialen Projekten, in Schulen sowie Non-Profit-Organisationen engagieren.

AIESEC ist die größte internationale Studentenorganisation weltweit (in Berlin an der Humboldt-Universität verortet) und organisiert ein internationales Studierendenaustauschprogramm mit Freiwilligendienst in sozialen Projekten. Auch bei AspE e.V. sollen einige Freiwillige eingesetzt werden. AIESEC setzt sich für interkulturellen Austausch ein und führt für die von den Vereinten Nationen beschlossenen 17 „SDG's“ (Sustainable Development Goals/ Nachhaltige Entwicklungsziele) Projekte durch. Im Rahmen des Projektes „Equality Heroes“ – Ungleichheiten bekämpfen und gleiche Chancen für alle ermöglichen – werden ab 2019 erstmals auch in Berlin Student*innen aus der ganzen Welt als Ehrenamtliche bei sozialen Trägern eingesetzt.

Die fünf Freiwilligen werden bei AspE e.V. zur Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit des Kompetenzzentrums IBAS, im alltäglichen Betrieb sowie in einem Projekt in einem FamilienForum eingesetzt. Dies könnte z.B. ein Nachbarschaftsfest oder eine Kulturveranstaltung sein.

Am 29. Januar gab es bei IBAS einen After-Work-Fach austausch mit dem Titel „Freiwilligenarbeit AIESEC und die SDG's in Berlin“. Hier stellten Nico, Lehramtsstudent aus Berlin und im AIESEC-Team der Humboldt-Universität, und Yurii, Austauschstudent aus der Ukraine, das Programm noch einmal genauer vor. „Das Ziel des Equality-Heroes-Projektes ist es, das Bewusstsein gegenüber Ungleichbehandlung in der Gesellschaft zu erhöhen und solche Projekte und Organisationen zu unterstützen, die hier einen Schwerpunkt setzen“, berichtet Nico. „Ich wollte nicht nur einfach ein Praktikum machen oder im Ausland arbeiten, sondern mehr über die Kultur in Deutschland lernen und mich tiefergehend mit den Menschen hier auseinandersetzen“, ergänzt Yurii aus seiner persönlichen Erfahrung.

Wir freuen uns im Juni auf die Studierenden, die AspE e.V. unterstützen werden.

Anti-Bias und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung bei AspE e.V.

*Im November fanden sich alle Mitarbeiter*innen von AspE e.V. zu einer ganztägigen Auftaktveranstaltung, welche den Prozess zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung bei AspE e.V. einläuten sollte, zusammen. Angeleitet und gestaltet wurde diese Veranstaltung von den Mitarbeiterinnen des Anti-Bias-Netz (siehe Infokasten). Wir trafen die vier Beraterinnen zum Interview.*

1. Was genau ist der Anti-Bias-Ansatz?

Das englische Wort „bias“ bedeutet übersetzt „Vorurteil“ oder auch „Einseitigkeit“. Anti-Bias versteht sich als intersektionaler Ansatz. Er nimmt verschiedene Formen von Diskriminierung als Ausdruck gesellschaftlich ungleicher Positionierungen und Machtverhältnisse und ihre vielschichtigen gegenseitigen Verstrickungen in den Blick. Die pädagogische und bildungspolitische Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz zielt darauf, eine Schiefelage, die aufgrund von Vorurteilen und einseitigen Bevorzugungen entsteht, sichtbar zu machen, ins Gleichgewicht zu bringen und Diskriminierungen auf der zwischenmenschlichen, institutionellen und gesellschaftlich-kulturellen Ebene abzubauen.

In einem Lern- und Reflexionsprozess, der an den eigenen Erfahrungen ansetzt, erfolgt eine Sensibilisierung für die verschiedenen Formen von Diskriminierung. Darauf aufbauend entwickelt der*die Einzelne und die Gruppe alternative Betrachtungsweisen, die ermöglichen sollen, nicht-diskriminierende, das heißt vorurteilsbewusste Verhaltensweisen für die eigene Arbeits- und Lebenssituation zu entwerfen.

Anti-Bias ist ein proaktives, diversitätsbewusstes und diskriminierungskritisches Praxiskonzept. Es geht darum, vorurteilsbewusst mit Diversität und Unterschiedlichkeit auf der Grundlage von Gemeinsamkeiten umzugehen und aktiv an gesellschaftlicher Veränderung zu arbeiten. Im Anti-Bias-Ansatz



Foto: Andrea Walter-Gröger

spiegelt sich somit die Vision einer vorurteilsbewussten, diskriminierungskritischen und machtensiblen Gesellschaft wieder.

2. Warum ist es wichtig, sich mit Vorurteilen auseinanderzusetzen?

Ein zentraler Ansatzpunkt in der Anti-Bias-Arbeit ist die Beschäftigung mit Vorurteilen. Der Ansatz geht davon aus, dass jeder Mensch Vorurteile hat und wir diese seit der frühen Kindheit erlernen. Sie beeinflussen unsere Wahrnehmung, unsere Haltung und damit auch unser Verhalten.

Vorurteile im Zusammenspiel mit Macht können zu diskriminierendem Verhalten führen. Diskriminierendes Verhalten kann bewusst oder auch unbewusst ausgeübt werden – was an den Auswirkungen für die von Diskriminierung Betroffenen allerdings nichts ändert. Jeder Mensch macht Erfahrungen, zu diskriminieren und diskriminiert zu werden – abhängig von der eigenen gesellschaftlichen und globalen Positionierung in unterschiedlicher Intensität und Häufigkeit. Diskriminierung in all ihren Formen findet auf verschiedenen Ebenen statt (zwischenmenschlich / institutionell / gesellschaftlich-kulturell) und sollte daher auf verschiedenen Ebenen bearbeitet werden. Auch wenn Vorurteile im eigentlichen Sinne nicht wieder „verlernt“ werden, können ein bewusster Umgang und daraus folgende vorurteilsbewusste Verhaltensweisen entwickelt und praktiziert werden – daher sprechen wir nicht von vorurteilsfrei. Vorteilsbewusst-

tes Denken und Handeln eröffnet neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten und ist eingebunden in einen fortwährenden Prozess lebenslangen Lernens.

Anti-Bias-Arbeit strebt also soziale und politische Verhältnisse an, in denen alle Menschen gleiche Chancen auf Anerkennung, Teilhabe und Entfaltung haben. Wertebasis ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen in ihrer Vielheit. Die vier grundlegenden von Louise Derman-Sparks entwickelten „aufeinander aufbauenden und sich verstärkenden“ Ziele¹ von Anti-Bias sind:

1. die Anerkennung und Stärkung aller an Lernprozessen Beteiligten in ihren individuellen und Bezugsgruppen-Identitäten
2. die Förderung einer respektvollen und wertschätzenden Haltung gegenüber der Vielfalt unter Menschen
3. die Sensibilisierung für Vorurteile und Diskriminierung sowie Unterstützung von kritischem Denken
4. die Ermutigung und Stärkung der Fähigkeit, gegen Diskriminierung aktiv zu werden.

Die Ziele haben den Anspruch, für alle Menschen gleichermaßen zu gelten und auf jeden Kontext übertragbar zu sein.²

3. Wie lief die Auftaktveranstaltung ab?

Zunächst trafen sich alle Mitarbeitenden von AspE e.V. gemeinsam in einem Raum und wurden von der Geschäftsleitung und den vier Begleiterinnen des

anti-bias-netzes begrüßt; wir gaben eine Orientierung über den Ablauf des Tages.

Die Mitarbeitenden wurden eingeladen, sich nach Fachbereichen, Dauer der „Betriebszugehörigkeit“ im Kreis aufstellen. Ein erstes Raunen ging durch den Raum, denn schon hier wurde die Diversität im Team deutlich: Die „Ältesten“ arbeiten seit 22 Jahren bei AspE e.V. und haben den Verein gegründet, die „Jüngsten“ sind gerade mal seit einer Woche dabei.

Anschließend gab es einen Austausch in Kleingruppen, die mit Fragen zu unterschiedlichen Diversitätsaspekten eigenen Bezug zum Thema herstellten. Nach einem geschichtlichen und inhaltlichen Input zu Diversity und dessen Bedeutung in pädagogischen Räumen und Organisationen, zu Bildungsbenachteiligung und gesellschaftliche Verhältnisse sowie zur Bedeutung von Intersektionalität teilten sich die Mitarbeitenden in gemischten Fachbereichen in vier Kleingruppen auf.

Die Kleingruppen wurden zunächst mit der Frage eingeleitet, was die Beteiligten an den Vorträgen angesprochen bzw. neugierig gemacht hat und welche Aspekte von Diversity in ihrem Arbeitsalltag eine Rolle spielen bzw. welche nicht oder wenig thematisiert werden. Allein hieraus entstand schon ein angeregter Austausch, und unterschiedliche Perspektiven wurden deutlich.

Hieran schlossen zwei Übungen zur Selbstreflexion an: Bei der ersten sollten sich die Teilnehmenden aus einer größeren Liste von Rollen und Eigenschaften vier Merkmale aussuchen, die sie selbst am besten beschreiben. Eine Aufgabe, die einige als herausfordernd empfanden und eine intensive Diskussion anregte.

Bei der zweiten Übung sollte nun die Perspektive verändert werden, und es wurde darauf geschaut, welche Etikettierungen sie für „Andere“ in ihrem Arbeitsalltag benutzen, welche gesellschaftlichen Normen hinter diesen Bezeichnungen stecken, in welchen Situationen sie diese anwenden und welche

Das anti-bias-netz ist ein Zusammenschluss freier Multiplikatorinnen, Beraterinnen und Fortbildnerinnen. Seit 2002 arbeiten sie in vielen, sehr unterschiedlichen Bereichen mit dem Anti-Bias-Ansatz, einem Ansatz zur vorurteilsbewussten Bildung. Mit ihrer Arbeit setzen sie sich für Vielfalt und Verschiedenheit, Mitbestimmung und Beteiligung ein. Gemeinsam ist es ihnen wichtig, Vielfalt im Alltag wahrzunehmen und wertzuschätzen, aber auch Chancengleichheit einzufordern und Schritte zur Veränderung anzuregen. Hierzu bieten sie Beratung, Fortbildungen, Seminare und Workshops sowie Prozessbegleitung in Teams und Einrichtungen an. Zum Netzwerk gehören Žaklina Mamutović, Nele Kontzi, Jetti Hahn, Cvetka Bovha, Annette Kübler und Patricia Göthe.
Infos: anti-bias-netz.org

alternativen Umgangsformen es hierbei geben kann.

Deutlich wurde, dass es recht schwierig ist, die eigene Identität auf wenige Begriffe zu reduzieren, wir dies allerdings im (pädagogischen) Alltag bspw. bei der Beschreibung von einzelnen Menschen oder in Berichten ständig und oft auch unbewusst tun. Während wir die eigene Identität meist als differenziert und vielseitig wahr-

nehmen, auch vom Kontext oder Prozess abhängig, suchen wir bei „Anderen“ meist Homogenität und Klarheit. Doch welche Effekte dies auf die jeweils Bezeichneten hat, sind wir uns oft nicht bewusst.

Diese Art von Übungen können Anlass bieten, sich der – zum Teil ausschließenden oder abwertenden – Mechanismen bewusst zu werden und für den Umgang mit der eigenen Sprache zu sensibilisieren bzw. auch zu intervenieren, wenn andere dies tun. Deutlich wurde aber auch, dass dies nur ein Einstieg der Sensibilisierung sein kann und immer wieder geübt werden will.

Nach der Mittagspause kam die gesamte Gruppe wieder in einem Raum zusammen und konnte einem Input zu diversitätswusster Organisationsentwicklung folgen, der deutlich machte, welche unterschiedlichen Bereiche hierbei zu berücksichtigen sind.

Anschließend kamen die einzelnen Fachbereiche von AspE e.V. in Arbeitsgruppen zusammen und hatten eine gute Stunde Zeit, sich zu folgenden Fragen auszutauschen und Ergebnisse zu erarbeiten:

- Wie können wir dafür sorgen, dass das Thema Diversity in unserem Bereich relevant bleibt?
- Was braucht es dafür aus unserer Sicht?
- Was nehmen wir uns konkret vor und wer übernimmt Verantwortung dafür?
- Gibt es etwas, worauf wir uns als Bereich einigen können?

Diese Ergebnisse wurden kurz vor Abschluss in der gesamten Gruppe präsentiert, sodass ein gutes Bild entstand, auf welchen Weg sich der Träger zu einer diversitätssensiblen Organisation befindet.

4. Gibt es aktuell gesellschaftliche Schief lagen, die besonders diskutiert wurden?

Das Thema Rassismus in Schule tauchte mehrfach auf und welche Bedeutung eine diskriminierungskritische Haltung bei Leitungspersonen in dem Kontext hat. Wenn diese fehlt, hat das Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen und auch Folgen für die Mitarbeitenden von AspE e.V., die sich im System Schule als Schulsozialarbeitende in einer besonderen Position befinden: häufig zwischen Erwachsenen und Kindern sowie zwischen den verschiedenen Professionen. Da braucht es dann auch aufseiten des Trägers eine klare Positionierung, die den Mitarbeitenden den Rücken stärkt.

Ein weiteres Thema, das vermehrt auftauchte, war die Wirkmächtigkeit sozialer Herkunft auf die Bildungschancen von Kindern und die eigene Verstrickung in Bilder und Zuschreibungen, wenn es um „arm“ und „reich“, bildungsprivilegiert und bildungsbenachteiligt geht.

Kulturalisierungsfallen, die in der pädagogischen Arbeit sehr verführerisch sind, spielten ebenfalls eine Rolle. Dabei geht es um vereinfachende Zuschreibungen entlang von vermeintlich kulturellen „Besonderheiten“, die Teil der Herstellung gesellschaftlicher Machtverhältnisse sind.

5. Was bringt solch eine Veranstaltung einer Organisation wie AspE e.V.? Was waren individuell wichtige Erkenntnisse der Teilnehmenden?

Eine gemeinsame Auftaktveranstaltung aller

Mitarbeitenden einer Organisation am Anfang eines gemeinsamen Prozesses kann eine ganz wichtige Grundlage legen für das weitere Miteinander und für ein gemeinsam getragenes Commitment. Gerade wenn es darum geht, Veränderungen innerhalb einer Organisation anzuregen, braucht es ein gutes Ineinandergreifen von Top-down- und Bottom-up-Ansätzen: Die Leitung steht in der Verantwortung, die Rahmenbedingungen, Ressourcen (zeitliche und finanzielle) und den grundsätzlichen Willen bereitzustellen. Alle Mitarbeitenden sind es letztlich, die für einen nachhaltigen Veränderungsprozess mitverantwortlich sind.

Ein solch gemeinsamer Tag macht Austausch und Begegnung möglich in einem Setting, das nicht alltäglich ist. Es ist ein bewusster Schritt, sich zusammen Themen wie Diversity und Diskriminierung anzunähern, an verschiedenen Stellen und aus verschiedenen Perspektiven deren Relevanz für die eigene Arbeit und die Organisation als ganze zu erkennen. So wurde zum Beispiel deutlich, dass ausgerechnet die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale bisher wenig in der Organisation thematisiert werden. Eine Konsequenz könnte sein, zukünftig eine Schulung zum AGG für alle Mitarbeitenden zu organisieren und das AGG damit ins Bewusstsein zu rufen.

Insgesamt lässt sich aus unserer Sicht sagen, dass mit dem Tag der Auftakt zu einem Prozess gemacht ist. Nun gilt es, an den Verabredungen für die Weiterarbeit dranzubleiben!

AspE e.V. ist freier Träger der Jugendhilfe und seit 1996 in Neukölln aktiv.

ARBEITSSCHWERPUNKT:

Flexible Erziehungshilfen, Soziale Gruppenarbeit, sozialpädagogische Reitgruppen, FamilienForen, Schulsozialarbeit und ergänzende Projekte im Bereich Kooperation Schule, Jugendhilfe und Gesundheit, Kindertagesstätte

WESENTLICHE LEITLINIE:

Gleichberechtigte, niedrigschwellige und passgenaue Zugänge zu Angeboten in Jugendhilfe, Bildung, Gesundheit und kulturellem Leben ermöglichen, unabhängig von kulturellem und sprachlichem Hintergrund, von Schichtzugehörigkeit oder Bildungsherkunft

WEITERE SCHWERPUNKTE:

Präventive Angebote (Hilfen so früh wie möglich) und Kinderschutz, besondere Kompetenzen und Erfahrungen zum Thema Südosteuropa/Roma

Redaktion: Anne Beyer, Maßtexterei

Layout: Anna von Garnier

Fotos: AspE e.V., wenn nicht anders angegeben

V.i.S.d.P.: Martin Stratmann

AspE e.V.

Brusendorfer Straße 20

12055 Berlin

Tel. (030) 624 33 69

www.aspe-berlin.de

info@aspe-berlin.de