



Funded by  
the European Union



# Module zur Organisations- Entwicklung





## Inhalt

<b>Modul „Die Bedürfnisse junger marginalisierter Menschen zentrieren“</b> .....	2
<b>Modul „Kultur der Inklusion“</b> .....	8
<b>Modul „Verantwortung gegenüber den Menschen, die wir inkludieren wollen“</b> .....	13
<b>Modul „Wie plane ich inklusive Aktivitäten?“</b> .....	24
<b>Modul „Werteorientiert arbeiten“</b> .....	29
<b>Modul „Intersektionalität - Warum gibt es Marginalisierung?“</b> .....	36
<b>Modul „Eine partizipative Organisation sein“</b> .....	43
<b>Modul „Das Aufbauen von Beziehungen“</b> .....	48
<b>Modul „Safer Spaces“</b> .....	53
<b>Modul „Unterstützungsmechanismen für Inklusion“</b> .....	61





# Modul „Die Bedürfnisse junger marginalisierter Menschen zentrieren“

## Zweck

Annäherung der Organisation an das Konzept eines bedürfnisorientierten Ansatzes.

## Ziele

- Die Teilnehmenden entwickeln ein Verständnis für das Konzept eines bedürfnisorientierten Ansatzes in der Arbeit mit jungen marginalisierten Menschen.
- Die Teilnehmenden lernen die Vorteile dieses Ansatzes kennen.
- Die Teilnehmenden erkennen, wie wichtig es ist, auf die (realen) Bedürfnisse von jungen marginalisierten Menschen datengestützt zu reagieren.
- Die Teilnehmende verstehen, wie dieser Ansatz in ihrer Arbeit eingesetzt werden kann.

## Dauer

4 Stunden

## Raumanforderungen

- Ein Raum mit Stühlen
- Möglichkeit, eine Präsentation zu zeigen und/oder Flipcharts aufzuhängen.
- Der Raum sollte es den Teilnehmenden ermöglichen, in kleinen Gruppen zu arbeiten.
- Für die Aktivität Nummer 4 werden möglicherweise Gruppenstationen bei größerer Teilnehmendenzahl benötigt.

## Zielgruppe

Mitglieder der Organisation aus allen Ebenen.

## Ablauf

### 1. Einführung





### 30min

- Vorstellung der Trainer:innen
- Kurze Zusammenfassung des bisherigen Prozesses, wo die Organisation im Zertifizierungsprozess steht und was noch folgen wird
- Die Trainer:innen stellen den Ablauf des Tages vor (Hauptthemen, Dauer, Ankündigung von Pausen).
- Die Teilnehmenden werden gebeten, ihren Namen und ihren Arbeitsbereich bzw. ihre Position anzugeben und ein Wort oder einen Satz zu nennen, der ihnen in den Sinn kommt, wenn sie an junge Menschen denken.
- Die Trainer:innen weisen darauf hin, dass wir uns in diesem Prozess auf junge marginalisierte Menschen konzentrieren (und erinnern sie an die 6 Gruppen aus dem Inclusive Organisations Projekt)). Ein Beispiel für die Präsentation finden Sie in Anhang 1 im Abschnitt Materialien.

### **2. Bedürfnisse der jungen Menschen, die wir inkludieren wollen**

**10min** Einteilen der Teilnehmenden in Paare oder kleine Gruppen ein (je nach Anzahl) und sie bitten, über folgende Frage nachzudenken:

- „Was sind die Hauptbedürfnisse der jungen Menschen, mit denen du/ihr arbeite(s)t / die du/ihr in deine/eure Arbeit einbinden willst/wollt?“

Die Teilnehmenden haben 10 Minuten Zeit, um darüber zu diskutieren und es aufzuschreiben.

Dann werden sie gebeten, ihre Ergebnisse im Plenum zu präsentieren.

**10min** Die Teilnehmenden werden gebeten, zurück in ihre Gruppen/Paare zu gehen und zu überlegen:

- „Was sind die Hauptbedürfnisse junger Menschen aus marginalisierten Gruppe X?“

Jede Gruppe bekommt eine andere marginalisierte Gruppe zugeteilt (wenn zu viele, kann eine marginalisierte Gruppe auch mehrfach zugeteilt werden.)

Die Teilnehmenden haben 10 Minuten Zeit, um zu diskutieren und aufzuschreiben.

**10min** Nachdem die Diskussion beendet ist, werden alle gebeten, ihre Ergebnisse im Plenum zu präsentieren. Die Trainer:innen weisen auf die Notwendigkeit eines intersektionellen Ansatzes hin.





**10min** Die Teilnehmenden werden gebeten, an einem kurzen Quiz über die Bedürfnisse von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen teilzunehmen. Ein Beispiel für ein Quiz, das auf den europäischen Kontext eingeht, finden Sie in Anhang 2 (Materialien). Wir laden die Trainer:innen dazu ein, relevante Daten aus ihrem nationalen/lokalen Kontext zu verwenden + sicher zu stellen, dass sie ihre Datenquelle transparent machen (zum Beispiel: nationale Forschung über die Bedürfnisse junger Menschen)

**10min** In der Diskussionsrunde fragen die Trainer:innen die Gruppe im Plenum:

- Wie kann unsere Wahrnehmung der Bedürfnisse junger Menschen, insbesondere derjenigen aus marginalisierten Gruppen, unsere Arbeit beeinflussen?

Anschließend weisen die Trainer:innen darauf hin, wie wichtig es ist, die tatsächlichen Bedürfnisse von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen im Blick zu haben und (wissenschaftlichen) Daten dafür zu nutzen- denn wenn wir keine echten Daten haben, verlassen wir uns auf unsere eigene Wahrnehmung, oder, noch schlimmer, auf unsere eigenen Stereotypen und Vorurteile (die sowohl auf Altersdiskriminierung gegenüber jungen Menschen als auch gegenüber Menschen aus verschiedenen marginalisierten Gruppen beruhen können).

### **3. Pause (10min)**

### **4. Einführung in das Prinzip und seine Vorteile**

**10min** Die Teilnehmenden werden gebeten, allein den Abschnitt über das Zentrieren der Bedürfnisse junger Menschen im Handbuch „Inclusive Organisations“ Seite 21 zu lesen.

**5min** Die Trainer:innen überprüfen, ob es Fragen oder Kommentare gibt - um sicherzustellen, dass es ein gemeinsames Verständnis des Konzepts gibt.

**10min** Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in Paaren auszutauschen: Wie kann dieser Ansatz den jungen Menschen, mit denen sie arbeiten oder sich engagieren möchten, zugutekommen?

Danach bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden, sich ein weiteres Paar zu suchen und sich ihnen anzuschließen, so dass Gruppen von 4 Personen haben. Sie werden gebeten, darüber nachzudenken:

- Wie kann dieser Ansatz für eure Arbeit von Nutzen sein?

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, sich in ihren Gruppen auszutauschen.





**20min** Zurück im Plenum wird folgende Frage diskutiert: Wie kann unsere Organisation als Ganzes von diesem Ansatz profitieren?

Die Trainer:innen notieren Ergebnisse auf dem Flipchart.

#### **5. Pause (10min)**

#### **6. Wie setzen wir dieses Prinzip in unserer Organisation um?**

**60min** Die Trainer:innen zeigen nochmal die Vorteile auf, welche die Teilnehmenden in diesem Ansatz erkennen und teilen sie dann in 2 gleich große Gruppen ein. Die Gruppen werden gebeten, über den derzeitigen status quo nachzudenken, was fehlt und wie sie die Situation verbessern können.

Sie erhalten 15 Minuten Zeit, um über den aktuellen status quo mithilfe folgender Leitfragen zu reflektieren:

- Wie erfassen wir die Bedürfnisse der marginalisierten jungen Menschen, mit der unsere Organisation arbeitet?
- Wo erheben wir Daten, wann erheben wir sie, warum erheben wir sie, warum sammeln wir sie und welche Daten sammeln wir?
- Wie wirkt sich dies auf die Entscheidungen und die Planung in meiner Organisation aus // Wie stellen wir sicher, dass wir die Bedürfnisse junger Menschen in unsere Arbeit integrieren?

Dann bitten die Trainer:innen die Gruppen, die wichtigsten Punkte kurz vorzustellen. Die Trainer:innen schreiben sie auf ein Flipchart.

Für die nächsten Schritte erhalten die Teilnehmenden in denselben Gruppen 15 Minuten Zeit, um mitzuteilen, was ihnen fehlt:

- Wo richten wir unsere Arbeit nicht auf die Bedürfnisse der marginalisierten junger Menschen aus?
- Wo könnten wir (noch) Daten erheben, wann könnten wir sie (noch) erheben, warum sollten wir sie (noch) erheben, welche Daten sollten wir (noch) erheben?
- Wie wirkt sich dies auf die Entscheidungen und die Planung in unserer Organisation aus // wie könnten wir sicherstellen, dass wir die Bedürfnisse junger Menschen in unsere Arbeit integrieren?

Dann bitten die Trainer:innen die Gruppen, die wichtigsten Punkte kurz vorzustellen und sie schreiben sie wie zuvor auf das Flipchart.





In der abschließenden Diskussion stellen die Trainer:innen folgende Fragen an die Gruppe:

- Wie könnt ihr, ausgehend von dem, was wir erarbeitet haben, diesen Ansatz in eurer zukünftigen Arbeit anwenden?
- Denkt über praktische Beispiele nach und überlegt, wo ihr anfangen würdet, sowie, wie ihr diese Gedanken weiterverfolgen werdet - die ganze Gruppe diskutiert darüber.

## 7. Auswertung und Abschluss

**10min** Die Trainer:innen weisen auf die wichtigsten Highlights des Workshops hin und geben den Teilnehmenden dann einen Feedbackbogen o.ä., in der sie die Teilnehmer fragen, was sie im Workshop gelernt haben (Beispiel in Mentimeter im Anhang 3).

Mögliche Fragen für die Auswertung:

- Was habe ich heute gelernt?
- Was habe ich heute vermisst?
- Worüber würde ich gerne mehr wissen?

Die Ausbilder schließen den Workshop ab.

## Materialien

- Namensschilder, für Pronomen der Personen, Positionen/Abteilungen
- Flipcharts
- Stifte
- Marker
- Klebeband
- Beamer (falls Sie sich entscheiden, eine Präsentation zur Unterstützung Ihrer Beiträge vorzubereiten)
- [Anhang 1](#) - Beispiel einer Präsentation für die Aktivität „Einführung“
- [Anhang 2](#) - Beispiel für ein Quiz für die Aktivität „Bedürfnisse junger Menschen aus marginalisierten Gruppen“
- Handbuch der inklusiven Organisation - Seite 21 (Sie können es auf der Website finden)
- [Anhang 3](#) - Beispiel für die Auswertung in Mentimeter

## Tipps für Trainer:innen





Möglichkeiten zur Vertiefung des Workshops (vergiss nicht zusätzliche Zeit für diese Aktivitäten einzuplanen):

1. Präsentation von Beispielen guter Praxis - eine Organisation, die die Bedürfnisse junger Menschen aus marginalisierten Gruppen in ihre Strategien, Programme usw. integriert.

Wenn du ein besonders gutes Beispiel für eine Organisation oder ein Programm kennst, das über ein gutes System der (regelmäßigen) Datenerhebung verfügt, lade eine:n Vertreter:in dieser Organisation ein, der sich mit dem Prozess auskennt, um zu erläutern, wie sie es tun, warum sie es tun, welche Daten sie sammeln, wie sie es in ihre Programmplanung integrieren, welchen Nutzen sie daraus ziehen usw.

Stell dabei sicher, dass klar kommuniziert wird, was der Fokus einer Präsentation sein sollte und warum sie speziell diese Person anfragen.

2. Zusammenarbeit mit Erfahrungsexpert:innen (junge Menschen aus einer bestimmten marginalisierten Gruppe oder mit intersektionalen Identitäten)

Ziehe in Erwägung, Erfahrungsexpert:innen einzuladen, die über ihre spezifischen Bedürfnisse oder Herausforderungen berichtet. Wenn du dich dafür entscheidest, achte darauf, dass die eingeladene Person sich gut ausdrücken kann und wirklich zusätzliche Einsichten vermitteln kann. Stell sicher, dass die Person, die Dringlichkeit vermitteln kann, die Stimmen junger marginalisierter Menschen zu berücksichtigen und das Prinzip „Nichts über uns, ohne uns“ verdeutlicht.







# Modul „Kultur der Inklusion“

## ZWECK

Die Teilnehmenden verstehen, worum es bei einer Kultur der Inklusion geht und wie sie in ihrer Position innerhalb der Organisation zur Etablierung dieser Kultur beitragen können.

## ZIELE

- Die Teilnehmenden verstehen, worum es bei Inklusion geht
- Die Teilnehmenden verstehen die Kernwerte und Elemente einer inklusiven Arbeitskultur
- Die Teilnehmenden verstehen, dass die Schaffung einer Kultur der Inklusion ein kontinuierlicher, nicht isolierter und wichtiger Prozess ist

## DAUER

5 Stunden

## RAUMANFORDERUNGEN

- Tische für Gruppenarbeit
- Flipcharts, freien Wand, um Flipcharts aufzuhängen
- Beamer

## ZIELGRUPPE

Personen mit Entscheidungsbefugnis in der Organisation, die sich mit der Organisationsentwicklung befassen und lernen wollen, wie sie als Einzelpersonen und und Führungskräfte inklusiver sein können, sowie für Teams, Abteilungen, Kollektive usw., die sich engagieren und einen Prozess gestalten wollen, um als Einzelpersonen und als Team inklusiver zu werden.

## ABLAUF

### 1. Einführung

**5min** Die Trainer:innen begrüßen die Teilnehmenden und bedanken sich für die

**5min** Überblick über den Workshop





**5min** Kontextualisierung des Workshops im Rahmen des gesamten

## **2. Gegenseitiges Kennenlernen, Teambildung, Gemeinschaft**

### **3. Vereinbarungen**

**5min** Die Trainer:innen machen eine Runde über Namen, Pronomen und die Position **der Personen innerhalb der Organisation**

**10min** Dann bitten wir die Teilnehmenden sich in Paare aufzuteilen, und wir erstellen gemeinsam eine **Gemeinschaftsvereinbarung**, indem wir die folgenden Fragen diskutieren:

- „Was braucht ihr, um euch sicher zu fühlen und etwas beizutragen?“
- “Was braucht ihr, um euch motiviert zu sein, an diesem Workshop teilzunehmen?“

**5min** Die Teilnehmenden teilen ihre Bedürfnisse im Plenum mit, die Trainer:innen notieren sie auf einem Flipchart.

### **4. Was ist Inklusion**

**15min** Trainer:innen geben einen Input zum Thema „Was ist Inklusion?“

Übergang von der Gemeinschaftsvereinbarung: Die Vereinbarung dient als Metapher: wir schaffen eine Vereinbarung darüber, wie wir miteinander umgehen wollen, was wir voneinander brauchen, wie wir mit Unterschieden umgehen usw. Im Grunde genommen ist die Kultur ähnlich einer Vereinbarung, und wir verwenden Geschichten, Rituale usw., um andere über Werte wissen zu lassen, sie einzubeziehen oder von diesen Vereinbarungen auszuschließen.

Definition von Inklusion (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 16)

Definition von Inklusiven Organisationen (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 16)

**40min** Brainstorming in Paaren: Welches sind die Grundwerte/Elemente von Inklusion eurer Erfahrung nach?

- **10min** Während des Brainstormings schreiben die Teilnehmenden ihre Ideen auf Moderationskarten auf und hängen sie an eine Tafel / Flipchart, in die Mitte. Die Gruppe schaut sie gemeinsam durch, und beantworten alle Fragen, die sich ergeben könnten.





- **10min** Die Trainer:innen haben zusätzliche Karten zu Fairness, Zugänglichkeit, Repräsentation, Aufgeschlossenheit und erklären sie (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 23-24)
- **20min** Reflektiert im Plenum gemeinsam, wie diese Grundwerte und Elemente sich auf die Einbeziehung marginalisierter Gruppen nicht nur als Mitarbeitende, sondern auch als Stakeholder, Teilnehmende usw. auswirken.

#### **5. Pause (15min)**

#### **6. Die Grundwerte und bestandteile von Inklusion**

**10min** Die Trainer:innen stellen das Fallbeispiel vor. Die Teilnehmenden haben Zeit es sich durchzulesen und klärende Fragen zu stellen.

**20min** Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden zu identifizieren, wo die Organisation bereits gut aufgestellt ist und was noch gestärkt werden könnte.

#### **Anmerkung für die Trainer:innen:**

Framing: Jede Organisation macht etwas gut, selbst wenn es nur etwas Kleines ist. Jede Organisation kann außerdem besser werden. Eine Kultur der Inklusion verlangt einen kontinuierlichen Prozess der Reflektion, Bestandsaufnahme, Navigation von Machtungleichgewichten und das Sichergehen, dass Inklusion durchgängig berücksichtigt wird. Wenn gewünscht, können die Trainer:innen ein Spiel daraus machen, das Identifizieren eines Aspekts mit etwas Süßem zu belohnen o.ä.

Das Fallbeispiel ist sehr umfangreich. Es kann je nach Organisation und Fokus angepasst werden (Ableismus, LGBTIAQ+ etc.).

Die Gruppe wird in Kleingruppen von 4 Personen geteilt.

**20min** Jede Gruppe bekommt einen Grundwert zugeteilt und entwickelt hier Vorschläge für Verbesserungen. Jede Gruppe schreibt ihre Vorschläge auf Flipcharts. Die Aktivität endet in einer Flipchart-Ausstellung.

**5min** Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden ihre Flipcharts im Raum aufzuhängen und daneben Stifte und Post-Its zu platzieren.

**15min** Die Gruppe geht durch den Raum, liest sich die Flipcharts durch und macht mithilfe der Post-Its Kommentare und Vorschläge auf den Flipcharts.

#### **7. Pause (15min)**

#### **8. Wie können wir eine Kultur der Inklusion in unserer Arbeit fördern (45min)**





**20min** Die Teilnehmenden werden gebeten, in Kleingruppen eine der folgenden Fragen zu beantworten (je nach ausgewählter Option A oder B)

**Option A:** Für Führungspersonal

- Was kann die Organisation unternehmen, um eine Kultur der Inklusion, basierend auf Grundwerten und Elementen, zu fördern?

**Option B:** Für Teams, Abteilungen, Kollektive etc.

- Was können Individuen unternehmen, um eine Kultur der Inklusion zu fördern, basierend auf dem, was wir heute besprochen haben?

àFraming: Wir beginnen jetzt den Weg die Inklusion in unserer Arbeitskultur zu stärken.

**9. Wie können wir den Prozess zu mehr Inklusion am Laufen halten (30min)**

Die Trainer:innen haben leere Schablonen mit ausgeschnittenen Bäumen, Wassertropfen, Pfosten dabei. Nacheinander stelle sie folgende Fragen. Die Teilnehmenden oder Trainer:innen notieren die Antworten auf der Flipchart.

Framing: Wir wissen bereits, dass Inklusion ein dynamischer, kontinuierlicher Prozess ist, der manchmal fragil sein kann. Es braucht Einsatz, um den Prozess in der Organisation nicht zu isolieren.

Fragen:

- Gibt es Meilensteine, die wir erreichen wollen oder Marker, die uns zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind? (Pfosten)
- Welche Werkzeuge, Ressourcen etc. haben wir, um als Gruppe zusammenzukommen, uns upzudaten und ein wenig Zeit im Schatten zu verbringen (Baum)
- Während wir auf dem Weg zu einer stärkeren Kultur der Inklusion sind, was sind unsere Tools, Ressourcen etc., um uns zu nähren? (Wassertropfen).

**10. Reflektion und Evaluierung**

**15min** Die Gruppe ist eingeladen, die Flipcharts mitzunehmen und im Büro aufzuhängen oder sie für einen Check-In bereit zu halten.

Die letzte Frage an die Gruppe ist: „Was nimmst du heute aus dem Workshop mit?“

Evaluierung über Mentimeter, Google, eine Flipchart etc.





„Wie zufrieden warst du mit ...Ort, Planung, Inhalt, Programmteilen; Gruppendynamik; Wissen, Unterstützung und Fähigkeiten der Trainer:innen; sind unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt worden? Gibt es Verbesserungsvorschläge?“

## MATERIALIEN

- Beamer
- Flipcharts
- Stifte
- Marker
- Klebeband
- Post-Its
- Moderationskarten
- Karten für Aktivität Nr.3: Fairness, Zugänglichkeit, Repräsentation, Offenheit
- Handout für das Fallbeispiel in Aktivität Nr.5 (je nach Organisation aufbereitet)
- Doppelte Flipchart mit Weggabelung (?) darauf gemalt für Aktivität Nr.7
- Ausgeschnittene Bäume, Wassertropfen, Pfosten je nach Gruppengröße für Aktivität Nr.8
- Evaluierungsbogen

## WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Zusätzliches Material für Aktivität Nr. 3, Vertiefung über Kultur: [Link führt nur zur Hauptseite] <https://www.pearson.com/en-us.html>

Handbuch Inspired by Inclusion, insbesondere S.70  
<https://grenzenlos.or.at/aktuelles/inspired-by-inclusion/>

Handbuch Unpacking Inclusion S.3-11 [https://www.usip.org/sites/default/files/2020-03/pw\\_159-understanding\\_resistance\\_to\\_inclusive\\_peace\\_processes-pw.pdf](https://www.usip.org/sites/default/files/2020-03/pw_159-understanding_resistance_to_inclusive_peace_processes-pw.pdf)





# Modul "Verantwortung gegenüber den Menschen, die wir inkludieren wollen"

## ZWECK

Die Teilnehmenden dazu befähigen, zu einer Kultur der Verantwortung in ihrer Arbeitsweise beizutragen.

## ZIELE

- Die Teilnehmenden verstehen das Konzept der Verantwortung und dessen Bedeutung für ihre Arbeit, insbesondere mit einem Fokus auf marginalisierte Gemeinschaften.
- Die Teilnehmenden entwickeln ein höheres Bewusstsein für formelle und informelle Verantwortungspraxen, die sie bereits nutzen, und lernen weitere Praktiken kennen.
- Die Teilnehmenden erwerben Wissen und Fähigkeiten, sich selbst als Arbeiter:innen in den Hintergrund zu stellen und marginalisierte Gemeinschaften in den Mittelpunkt ihrer Arbeit zu rücken.
- Die Teilnehmenden formulieren Verpflichtungen, Verantwortung zu praktizieren (sei es Eigenverantwortung, wechselseitige oder gemeinschaftliche Verantwortung, je nach Organisation, deren Stand und was im Workshop aufkommt).

## DAUER

7 Stunden

## RAUMANFORDERUNG

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen (für dieses Modul haben wir viele Flipcharts, also achte darauf, dass genug Platz dafür vorhanden ist). Der Raum sollte es den Teilnehmenden auch ermöglichen, in kleinen Gruppen zu arbeiten.

Das Modul ist recht lang, daher sollte eine Kantine oder Bar in der Nähe sein, oder es sollte die Möglichkeit bestehen, im Voraus Essen zu besorgen und einen Ort zu haben, an dem man auch essen und trinken darf.





## ZIELGRUPPE

Mitglieder einer Organisation, aus allen Struktur-Ebenen

## ABLAUF

### 1. Einführung

**5min** Die Trainer:innen heißen die Teilnehmenden willkommen und danken ihnen für die Teilnahme an diesem Workshop.

5min Überblick über den Workshop – Vorstellung der Ziele, Vorgaben und Zeitplanung.

5min Kontextualisierung des Workshops innerhalb des Gesamtzertifizierungsrahmens.

### 2. Kennenlernen und Teambuilding

**10min** Die Trainer:innen laden die Teilnehmenden ein, sich zu zweit auszutauschen und auf einem Post-it-Note die Antwort auf folgende Fragen zu schreiben oder zu zeichnen:

- Wer steht im Zentrum deiner Arbeit?
- Warum bist du hier?

**20min** Zurück in die Plenarrunde: Wir laden alle ein, ihren Namen, ihre Pronomen und ihre Position zu teilen, und bitten sie, ihre Post-it-Notizen zu teilen und die Post-it-Note mit Frage 1 (Wer steht im Zentrum der Arbeit?) auf ein Flipchart mit einem großen Herz zu kleben und die Post-it-Note mit Frage 2 (Warum bist du hier?) herum zu platzieren. Falls die Teilnehmenden vom Thema abschweifen oder defensiv werden, nutzt die Visualisierung und rahmt es so ein: Das ist es, worum es bei Verantwortung geht – die Menschen, mit denen wir arbeiten, in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen.

### 3. Grundlagen der Verantwortung = Gruppenvereinbarung

**15min** Die Trainer:in gibt einen Input zu den Grundlagen der Verantwortung.

Notizen für Trainer:innen: Nutze die folgenden Stichpunkte und präsentiere sie in beliebiger Form, z.B. auf Flipcharts, PPT oder integriere sie in die vorherige Diskussion. Visualisiere die Ebenen der Verantwortung und betone ihre wechselseitige Verbindung.

Verantwortung bedeutet, dass wir die Macht und Privilegien anerkennen, die wir haben, und wie diese in unserer Gesellschaft verteilt sind.

...wir wollen lernen und verlernen, wie wir Macht und Privilegien nutzen, um zu einer gerechteren Gesellschaft beizutragen.

...Verantwortung ist relational, wir lernen zusammen, mit und voneinander.





...Verantwortung bedeutet nicht "Cancel Culture" oder "öffentlich kritisiert zu werden", sondern "eingeladen zu werden" und "aktiv beizutragen".

...Verantwortung ist ein kontinuierlicher Prozess.

...Verantwortung zu übernehmen ist ein emotionaler Prozess. Wenn uns Menschen einladen, aktiv beizutragen, dann bieten sie uns ein Geschenk – ihre Zeit, Weisheit, etc. Wenn Menschen Verantwortung übernehmen, öffnen sie sich dem Lernen, Verlernen, Reflektieren über Werte und Verhaltensweisen und dem Navigieren durch komplizierte Gefühle.

...Verantwortung übernehmen kann formell und informell sein, z.B. kann eine Entschuldigung eine Form der Verantwortung sein, ein Bekenntnis zur Veränderung oder Verbesserung eines Verhaltens kann eine Verantwortung sein, aber auch die Schaffung von Strukturen für sichere Räume, formelle Feedback-Mechanismen, Feedback-Umfragen etc. sind Teil von Verantwortungspraxen.

...letztlich ist Verantwortung ein Prozess und ein Weg, der uns unterstützt, unsere Werte in die Praxis umzusetzen, diejenigen, denen wir dienen wollen, in den Mittelpunkt zu stellen und uns stets daran zu erinnern. Sie zeigt sich nicht nur in Momenten von Fehlverhalten, sondern auch als Praxis der kollektiven Fürsorge durch unsere Arbeit und Teams.

Dann gehen wir dazu über, eine Gemeinschaftsvereinbarung zu erstellen. Dies ist der Ausgangspunkt, um eine Gemeinschaftsvereinbarung zur Verantwortung zu erarbeiten, die im Laufe des Prozesses weiter ausgebaut wird. Nutze, was die Teilnehmenden nach der Reflexion einbringen, um sicherzustellen, dass sie das Konzept der Verantwortung verstanden haben.

Du kannst diese Übung einleiten, indem du erklärst, dass Verantwortung eine Art und Weise ist, wie wir uns darauf einigen, in Beziehung oder Gemeinschaft miteinander zu sein, was als akzeptabel gilt, wie wir Fehlverhalten wiedergutmachen etc.

**10min** Reflektiere in Paaren und schreibe auf Moderationskarten: "Was brauchst du, um dich sicher zu fühlen, um zu teilen und beizutragen?" & "Was brauchst du, um motiviert zu sein, an diesem Workshop teilzunehmen?" & "Was brauchst du, um Respekt zu üben und respektiert zu werden?"

**20min** Zurück in die Plenarrunde und teilen. Platziere die Post-its auf einem leeren Flipchart.







#### 4. Pause (15min)

#### 5. Eigenverantwortung

**15min** Als Einstieg erklären wir den Energizer "1-2-3":

Wir bitten die Teilnehmenden, sich zu zweit zusammenzuschließen und dann zusammen bis drei zu zählen, eine Person sagt "1", die andere sagt "2", die erste Person sagt "3" und so weiter. In einem zweiten Schritt wird die Zahl "1" durch ein nonverbales Zeichen (z.B. ein Handklatschen) ersetzt, anstatt sie laut auszusprechen. Allmählich wird jede Zahl durch ein anderes Zeichen ersetzt (z.B. sich drehen und einen kleinen Sprung machen). Zudem können die Zahlen schrittweise wieder eingeführt werden.

→ Rahmung: Wir alle machen Fehler, es kommt darauf an, wie wir darauf reagieren und von ihnen lernen.

Dann gibt die Trainer:in einen Input zur Eigenverantwortung (15 min). Dies kann durch Leitfragen zur Selbstreflexion begleitet werden. Der Input sollte das Konzept der Eigenverantwortung erklären, warum es wichtig ist und was uns daran hindert, sie zu übernehmen. Es könnte folgende Punkte berühren:

→ Was ist Eigenverantwortung?

„Eigenverantwortung ist die Praxis, Verantwortung für dein Handeln und die Konsequenzen dieses Handelns zu übernehmen.“ Jedes einzelne Mitglied eines Teams muss erkennen, dass es eine Rolle beim Aufbau einer Kultur der Inklusion, Zugehörigkeit und Gerechtigkeit spielt, und diese Erkenntnis beginnt damit, Verantwortung für die eigene Beteiligung an dieser Kultur zu übernehmen.“  
(Anderson 2021)

→ Warum ist es wichtig?

Jedes Teammitglied hat eine Rolle dabei, eine Kultur der Inklusion, Zugehörigkeit und Gerechtigkeit aufzubauen, beginnend mit der Übernahme von Verantwortung für die eigene Beitragsleistung zu dieser Kultur.

→ Was steht im Weg?

Der kulturelle Rahmen, in dem wir uns bewegen, lässt uns oft mit negativen Gefühlen reagieren, wenn wir für unser Handeln kritisiert werden. Es ist wichtig, diese Gefühle anzuerkennen und ihre Wurzeln zu verstehen. Gefühle entstehen nicht im Vakuum, sondern haben eine soziale, kulturelle und historische Dimension und sind somit durch Machtverhältnisse strukturiert. Kritik wird oft mit Schuld, Scham, Abwehr und der Angst vor Bestrafung erlebt, was uns voneinander trennt und uns durch ihre Verlegenheit daran hindert, uns wirklich





zur Verantwortung zu ziehen. Gelernte Vorstellungen darüber, wo Wissen und Entscheidungsmacht angesiedelt sind und welche Eigenschaften in der Führung wertvoll sind, entkoppeln uns von anderen.

- In meiner Rolle/mit meiner Ausbildung, weiß ich nicht besser? Wird mein Einsatz nicht gesehen? Was passiert, wenn ich einen Fehler zugebe? Was bedeutet es, wenn ich jemanden verletzt habe oder mir ihrer Bedürfnisse nicht bewusst war? Sozialisier, wie wir sind, werden wir diese ersten Reaktionen nicht vollständig ablegen können. Es kann jedoch hilfreich sein, einen Moment mit diesen Gefühlen zu verbringen und nachzudenken, wohin sie uns weisen: Zu dem Wunsch, das Richtige zu tun. Der Wunsch, den Menschen, die wir in unserer Arbeit in den Mittelpunkt stellen wollen, gerecht zu werden. Wenn wir es auf diese Weise betrachten, können wir sehen, wie anfängliche negative Gefühle, das Gefühl, diese Wünsche nicht erfüllt zu haben, uns tatsächlich auf eine bedeutungsvolle Weise mit anderen verbinden, was konstruktiv genutzt werden kann. Verantwortung zu übernehmen ist eine Möglichkeit, mit diesem Wunsch zu arbeiten und auf andere zuzugehen. Von dort aus können wir daran arbeiten, Dinge richtigzustellen und Veränderungen herbeizuführen, indem wir unsere Bedürfnisse kommunizieren und verhandeln. Das Anerkennen dieser komplizierten Gefühle hilft uns dabei, Verantwortungsübernahme als eine Gelegenheit zu verstehen, mit unseren schwierigen Gefühlen in Bezug auf Fehler und Konflikte zu arbeiten.

**20min** Nach dem Input leiten wir die Teilnehmenden zur Selbstreflexion oder Reflexion in Paaren mit Leitfragen an. Die Teilnehmenden sollen alleine über dieses Thema nachdenken und im Anschluss im Plenum darüber diskutieren.

Die Leitfragen zur Reflexion verteilen und sie gemeinsam durchlesen, sie in beliebiger Form präsentieren, z. B. Flipchart, PPT, Integration in das vorherige Gespräch. Überprüfen, ob die Fragen klar sind.

Die Möglichkeit anbieten, über diese Fragen alleine oder zu zweit nachzudenken.

**25min** Der:die Trainer:in schließt diese Aktivität mit einer Übung im Plenum ab.

Wir bitten alle, mindestens einen Mechanismus oder ein Beispiel für Eigenverantwortung auf ein Post-it zu schreiben und auf ein Flipchart mit dem Titel „Eigenverantwortung“ zu kleben, damit die Teilnehmenden nach Bedarf um Klärung bitten können. Die Teilnehmenden sollen darüber nachdenken, wie diese Mechanismen mit ihrer Rolle oder der Organisation zusammenhängen.





Alle Teilnehmenden werden eingeladen, einen Mechanismus auszuwählen, den sie in Zukunft mehr üben möchte. Ermutige sie, das Post-It zu nehmen und sie an einem sichtbaren Ort auf ihrem Schreibtisch, in ihrem Notizbuch etc. aufzubewahren.

## **6. Pause (60min)**

### **7. Wechselseitige Verantwortung**

**15min** Wir beginnen mit einer Brainstorming-Übung

Gruppen von vier Personen bilden.

Jede Gruppe erhält eine Collage von Intelligent Mischief mit einer Frage darauf. Die Frage soll diskutiert werden und wie sie mit der Ausübung von Fürsorge und Verantwortung miteinander als Team verbunden ist. Wichtige Wörter oder Praktiken auf Post-its schreiben.

**20min** Anschluss mit einer Plenumsdiskussion

Die Post-its und Handouts werden in der Mitte eines Kreises platziert.

Den Teilnehmenden Zeit geben, einen kurzen Blick darauf zu werfen, bevor jede Gruppe 1-2 Sätze über ihre Erkenntnisse teilt. Andere können Fragen zur Klärung stellen.

Eine Diskussion anregen, die es den Teilnehmenden ermöglicht, sich mit den folgenden Fragen für ihr Team auseinanderzusetzen. Bitte beachte, dass es nicht darum geht, eine endgültige Antwort auf diese Fragen zu finden. Es geht mehr darum, eine Diskussion zu fördern. Falls möglich, fertigt die Co-Trainer:in Notizen zur Diskussion an, um mögliche Verpflichtungen oder Maßnahmen zu dokumentieren, die die Teilnehmenden und das Team zur Übung der wechselseitigen Verantwortung ergreifen können.

- Wie würdet ihr auf Grundlage eurer Diskussionen und der erstellten Karten wechselseitige Verantwortung definieren?
- Warum denkt ihr, dass wechselseitige Verantwortung wichtig ist?
- Wie stellt ihr euch vor, dass wechselseitige Verantwortung euch/euren Teams/eurer Organisation zugutekommt?

Den Abschluss der Diskussion bilden, indem man die Notizen, die während der Diskussion gemacht wurden, auf dem Flipchart zeigt und gemeinsam überprüft, ob noch etwas fehlt, das bearbeitet oder geklärt werden muss. Folgende Stichpunkte können genutzt werden, um weitere Inputs zu geben und die Diskussion sanft zu lenken, insbesondere wenn die Teilnehmenden bei den Fragen unsicher wirken.





- Was ist wechselseitige Verantwortung?  
Die zweite Form ist die wechselseitige Verantwortung, die auf dem Definieren einer gemeinsamen Agenda für Veränderung basiert, anstatt ein Top-Down-Überwachungsmodell zu verwenden, das auf Bestrafung beruht. (vgl. Anderson 2021 unter Weiterführende Literatur)
- Warum ist wechselseitige Verantwortung wichtig?  
Wir können nicht immer großartig in unserer Arbeit sein. Wir sind alle in hierarchischen Gesellschaften aufgewachsen, die uns durch Patriarchat, Rassismus, Ableismus usw. spalten. Wechselseitige Verantwortung hilft uns, die Auswirkungen dieser Ismen auf unser Verhalten zu verstehen, wie wir unseren Werten näherkommen und inklusiver und sicherer für die Menschen werden, mit denen wir arbeiten, die wir einbeziehen wollen, und als Organisation insgesamt. Wechselseitige Verantwortung fordert Teams auf, sich mit den Auswirkungen ihres Verhaltens oder des Verhaltens einzelner auseinanderzusetzen, indem sie erkennen, dass ihre guten Absichten nicht die gewünschten Effekte hatten und dass Arbeit geleistet werden muss, um den verursachten Schaden zu reparieren.

Die Definition von Mechanismen und die Einrichtung von Strukturen für Verantwortung ermöglicht es uns, einen sichereren und inklusiveren Arbeitsplatz zu schaffen und auf potenzielle Übertretungen mit bereits bestehenden Strukturen zu reagieren, anstatt mit ad-hoc Mechanismen. Es ermöglicht uns, eine Kultur der Kritik zu üben und unsere „Muskeln“ für das Geben und Empfangen von Kritik auf eine bedeutungsvolle Weise zu stärken, anstatt in Gewohnheiten von Klatsch, übler Nachrede oder Mangel an Vertrauen zu verfallen.

**20min** Danach geben die Trainer:innen einen Input zu konstruktiver vs. destruktiver Kritik

Der Input kann sich an der folgenden Struktur orientieren:

Ein großer Teil wechselseitiger Verantwortung ist Kritik. Kritik beinhaltet konstruktives Feedback, das auf Wachstum und Verbesserung abzielt. Im Gegensatz dazu neigt destruktive Kritik dazu, urteilend zu sein und sich auf Fehler zu konzentrieren.

Kritik fördert Verantwortung, indem sie einen Dialog über Machtverhältnisse und ethische Verantwortlichkeiten anregt. Sie stellt schädliche Normen infrage und fördert wechselseitigen Respekt. Wenn wir uns wechselseitig kritisieren, tun wir dies, um uns wechselseitig dabei zu unterstützen, unseren Werten treu zu bleiben und diejenigen, die wir einbeziehen wollen, ins Zentrum zu stellen.





Kritik zu üben ist eine Form der kollektiven Fürsorge, die das Wohlbefinden und die Würde priorisiert. Sie fördert Empathie, Zusammenarbeit und Resilienz in der Gemeinschaft.

Wenn Kritik nach einer Übertretung geäußert wird, sollte sie privat und so bald wie möglich gegeben werden.

Ermutige die Teilnehmenden, einen Moment darüber nachzudenken, wie sie Kritik als Mittel der kollektiven Fürsorge empfangen und anbieten möchten.

### **8. Pause (15min)**

### **9. Gemeinschaftliche Verantwortung bei Fehlverhalten**

**20min** Die Trainer:innen geben einen Input mit den folgenden Kerngedanken

Gemeinschaftliche Verantwortung umfasst die Einrichtung von Strukturen und Prozessen, um kollektiv auf Übertretungen und Fehlverhalten zu reagieren, mit dem Fokus auf Heilung und Verhinderung künftiger Schäden.

Dieser Ansatz wurde von Feminist:innen of Color in den USA Anfang der 2000er Jahre als Reaktion auf weit verbreitete Polizeigewalt gegen marginalisierte Gemeinschaften entwickelt. In Anerkennung der Einschränkungen und des Misstrauens gegenüber traditioneller Polizeiarbeit suchten sie nach alternativen, dekolonisierten Modellen wie restaurativer Gerechtigkeit.

**Definition:** INCITE! Women of Color Against Violence definiert gemeinschaftliche Verantwortung als einen Prozess, bei dem eine Gemeinschaft – wie ein Arbeitsplatz – zusammenarbeitet, um:

- Sicherheit und Unterstützung für die Betroffenen bereitzustellen (z. B. durch Beratung, Einrichtung einer Ombudsperson).
- Werte und Praktiken zu etablieren und zu bekräftigen, die Missbrauch und Unterdrückung widerstehen und Sicherheit, Unterstützung und Verantwortung fördern (z. B. Teilnahme an Zertifizierungsprozessen).
- Nachhaltige Strategien zu entwickeln, um schädliches Verhalten zu adressieren und Einzelpersonen zur Verantwortung zu ziehen und Verhaltensänderungen zu fördern (z. B. Nutzung von Prozessen der restaurativen Gerechtigkeit).
- Sich zu kontinuierlichem Lernen und Verlernen zu verpflichten, um diskriminierende Bedingungen abzubauen und zu transformieren (z. B. durch Teilnahme an Antirassismus-Buchclubs).





Dann kann die Gruppe darüber diskutieren, wie diese Prinzipien in der Organisation angewendet werden können, um Inklusion, Respekt und Verantwortung zu fördern.

**15min** Die Trainer:innen stellen die Gruppenarbeit vor:

Die Teilnehmenden werden in Gruppen von vier Personen aufgeteilt, basierend auf den dargestellten Prinzipien.

Jede Gruppe wird gebeten, 1-3 spezifische Praktiken zu brainstormen, die mit ihrem zugewiesenen Prinzip in Einklang stehen, und diese auf eine Moderationskarte zu schreiben.

**15min** Wir schließen diese Aktivität mit einer Plenumsdiskussion ab:

Die Praktiken werden auf einem Flipchart mit dem Titel „Gemeinschaftliche Verantwortung“ gesammelt und angezeigt. Zeit für Fragen, Klärungen und kurze Reflexionen der Teilnehmenden einräumen.

## 10. Verpflichtungen Erstellen

Im Plenum stellen die Trainer:innen die drei Flipcharts (Eigenverantwortung, Wechselseitige Verantwortung und Gemeinschaftliche Verantwortung) in die Mitte des Kreises oder Raumes.

Die Teilnehmenden werden gebeten, die Praktiken auf jedem Flipchart als Gruppe zu überprüfen (5 Minuten).

Dann wählen sie Option A oder B je nach den Charakteristika der Gruppe aus.

**Option A:** für Teilnehmende mit begrenzter Entscheidungskompetenz (15 Min.)


Die Teilnehmenden sollen die Karten, die sie zu Selbstverantwortung ausgewählt haben, noch einmal durchsehen.

Ermutige die Teilnehmenden, eine:n "Verantwortungspartner:in" zu wählen, der sie bei der Umsetzung unterstützt, den Fortschritt begleitet und sie mit ihrem Engagement in Verbindung hält.

In Gruppen von 2-3 Personen folgende Fragen diskutiert:

- Wie werdet ihr diese Praktiken effektiv umsetzen?
- Wie werdet ihr euren Fortschritt bewerten und wissen, dass ihr gut abschneidet?
- Welche Anzeichen gibt es, dass ihr den Überblick über eure Verpflichtungen verliert?



- 
- Wie könnt ihr anderen kommunizieren, dass ihr offen für Feedback und konstruktive Kritik seid?

**Option B:** für Teilnehmende mit Entscheidungskompetenz (15 Min)

Förderung der Aktionsplanung

Wählt 1-3 Praktiken aus den Flipcharts „Wechselseitige Verantwortung“ oder „Gemeinschaftliche Verantwortung“ aus, die ihr für die Organisation priorisieren möchtet.

Diskutiert in kleinen Gruppen:

- Welche Schritte sind notwendig, um diese Praktiken in der gesamten Organisation umzusetzen?
- Wie wird der Erfolg gemessen und der Fortschritt überwacht?
- Welche potenziellen Herausforderungen oder Widerstände könnten auftreten und wie werden sie adressiert?
- Wie kann eine Kultur geschaffen werden, in der Feedback und Kritik ermutigt und geschätzt werden? a. Diskutiert, ob diese Verpflichtungen bereits Teil des Aktionsplans sind oder ob sie hinzugefügt werden sollten.

Der:die Trainer:in ermutigt die Teilnehmenden, die drei Flipcharts zu nehmen und sie irgendwo in der Organisation auszustellen, zu speichern oder zu dokumentieren, damit sie wieder besucht werden können, zum Beispiel für das nächste Jahr der Aktionsplanung, Monitoring-Meetings etc.

**11. Pause (5min)**

**12. Reflexion und Evaluation**

**15min** Die Trainer:innen stellt die Methode der Gruppenreflexion vor: Das Geschenk bildet einen Kreis und stellt euch einen großen Sack voller Geschenke vor, der in der Mitte liegt. Alle Teilnehmenden *wählen ein imaginäres Geschenk aus dem Sack und teilen mit, was sie* aus diesem Workshop mitgenommen haben. Nach dem Teilen ihres Geschenks, legen alle *Teilnehmenden ein weiteres Geschenk metaphorisch in den Sack, dass sie* der Gruppe für den fortschreitenden Prozess beisteuern möchten. Abschließend wird eine formelle, standardisierte Evaluation durchgeführt.

**MATERIALIEN**

- Namensschilder
- Flipcharts





- Stifte
- Marker
- Klebeband
- Moderationskarten / Post It
- Beamer
- Handout: Fragen zur Selbstreflektion
- Ausdrucke von Collagen: <https://www.intelligentmischief.com/>

## TIPPS FÜR TRAINER:INNEN

Für die Evaluierung siehe andere Module.

Das Modul ist relativ lang, also ist ein gutes Verständnis der Gruppe hilfreich. Setze ausreichend Pausen.

## WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- Russo Anne (2013). 10 Strategies for Cultivating Community Accountability. Transform Harm.org [https://transformharm.org/ca\\_resource/10-strategies-for-cultivating-community-accountability](https://transformharm.org/ca_resource/10-strategies-for-cultivating-community-accountability) [02.06.24] - Anderson Piper (2021).
- Building a Culture of Accountability. Stanford Social Innovation Review: [https://ssir.org/articles/entry/building\\_a\\_culture\\_of\\_accountability](https://ssir.org/articles/entry/building_a_culture_of_accountability) [02.06.24] - How to Build a Culture of Accountability to Promote Racial Equity in Your Organization
- [https://ssir.org/articles/entry/building\\_a\\_culture\\_of\\_accountability?&\\_ga=2.187675432.1614745572.1717387734-818431506.1717387734#](https://ssir.org/articles/entry/building_a_culture_of_accountability?&_ga=2.187675432.1614745572.1717387734-818431506.1717387734#) - Resisting Burnout | Vikki Reynolds PhD RCC <https://vikkireynolds.ca/resisting-burnout/> - Community Accountability Factsheet | TransformHarm.org [https://transformharm.org/ca\\_resource/community-accountability-factsheet](https://transformharm.org/ca_resource/community-accountability-factsheet)







# Modul „Wie plane ich inklusive Aktivitäten?“

## ZWECK

Teilnehmende fühlen sich bestärkt darin, inklusiv zu denken und inklusive Prinzipien und Richtlinien in der Planung von Aktivitäten zu berücksichtigen.

## ZIELE

- Ein gemeinsames Verständnis über inklusive Aktivitäten entwickeln
- Inklusives Denken üben
- Werte und Policies in praktische Anwendung übersetzen

## DAUER

3 Stunden 15 Minuten

## RAUMANFORDERUNGEN

- Stuhlkreis
- Tische für Gruppenarbeit
- Flipcharts

## ZIELGRUPPE

Mitarbeitende der Organisation, die Aktivitäten planen

## ABLAUF

### 1. Einführung (30min)

**Ziel:** Die Teilnehmer:innen darauf vorbereiten, gemeinsam in einer sicheren Lernumgebung zu arbeiten.

Vorbereitung: Umfrage zu den Bedürfnissen der Teilnehmer:innen, die Trainer:innen versuchen, selbst ein inklusives Beispiel zu setzen.

Namens- und Pronomenrunde (und warum das wichtig ist).





Wer sind wir und was ist das Zertifizierungsschema für inklusive Organisationen (schematischer Baustein).

Präsentation der Agenda

(eventuell): Präsentation eines Wörterbuchs zu Sprache und Begriffen (z. B. siehe angehängte Sprache und Begriffe zu inklusiver Sprache und Begriffen zu sexuellen Identitäten).

Kurzes Team-Building-Spiel / Energizer (vorzugsweise inklusives Spiel).

## **2. Identifizierung exklusiver Praktiken (15min)**

**Ziel:** Inklusives Denken und Lösungsfindung trainieren.

Schnelles Spiel mit Bildern, die eine exklusive Praxis, einen Standort usw. zeigen (z. B. binäre Toiletten, kein Aufzug, keine Essenoptionen, Stellenanzeige usw.).

In Kleingruppen mit mehreren Bildern aufteilen (je nach Gruppengröße).

Die Teilnehmer:innen fragen, was in dem Bild exkludierend ist? Wie betrifft es Mitglieder marginalisierter Gruppen? (z. B. Wie hindert es sie daran, teilzunehmen? Oder sich angesprochen zu fühlen?) Wie kann es inklusiv gestaltet werden?

Leitfragen:

- Wen schließt das aus?
- Wie wirkt sich das auf marginalisierte Personen und ihre Teilnahme aus?
- Wie könnte es inklusiv gestaltet werden?

Verknüpfung mit der ersten Aktivität mit Definition: Wie hindert dies die Chancengleichheit zur Teilnahme?

Jede Gruppe präsentiert kurz die wichtigsten Schlussfolgerungen.

## **3. Verstehen von Inklusion (45min)**

**Ziel:** Die Teilnehmer:innen gewinnen ein gemeinsames Verständnis über Inklusionspraktiken

Die Trainer:innen führen die Definition von Inklusion ein. Sie moderieren eine Diskussion im Plenum darüber, was inklusive Aktivitäten sind, und notieren die Hauptpunkte auf einem Flipchart.





Die Teilnehmer:innen haben Zeit, individuell über die folgenden Fragen nachzudenken und sie dann in Paaren zu diskutieren (15 Minuten). Sie sammeln ihre Gedanken zu den Leitfragen auf Post-Its.

- a. Kennt ihr Beispiele zu inklusiven Aktivitäten? Was macht sie inklusiv und für wen? Wie kann diese Aktivität auch inklusiv für andere marginalisierte Gruppen sein? (Siehe auch: Weiterführende Literatur)
- b. Denke an deine eigene Erfahrung: Was waren Aktivitäten, wo du dich inkludiert oder ausgeschlossen gefühlt hast? Warum?

Die Trainer:innen sammeln die Ergebnisse und leiten eine Gruppendiskussion, damit alle ein ähnliches Verständnis entwickeln.

- a. Was ist eine inklusive Aktivität? (siehe auch: Manual)
- b. Was bedeutet Inklusion im Rahmen von Aktivitäten? Wie können wir Inklusion im Rahmen von Aktivitäten praktizieren? (siehe auch: Manual)

Trainer:innen betonen:

Definition Inklusion:

„Inklusion umfasst die Konzepte von Bewusstsein, Akzeptanz, Respekt und Verständnis. Inklusion wird durch gleiche Chancen zur Teilnahme definiert.“ Inklusive Organisationen haben nicht nur Personen mit unterschiedlichen Hintergründen beteiligt, sondern sind, was noch wichtiger ist, lernzentrierte Organisationen, die die Perspektiven und Beiträge aller Menschen wertschätzen. Sie integrieren die Bedürfnisse, Ressourcen und Perspektiven verschiedener marginalisierter Gemeinschaften in die Gestaltung und Umsetzung universeller und inklusiver Programme. Darüber hinaus rekrutieren und halten inklusive Organisationen vielfältiges Personal und Freiwillige, um die tatsächliche Zusammensetzung der Gemeinschaften, die sie bedienen, widerzuspiegeln“ (Manual, S.16)

Vorschläge für Trainer:innen: Weist auf die Bedeutung hin, zu verstehen, was wir bereits gut machen mit den Aktivitäten, reflektiert, wen wir ausschließen und wie wir dies verbessern können.

#### **4. Rollenspiel (45min)**

Teilnehmende bringen alte Aktivitätspläne [oder zu was auch immer sie arbeiten] in die Sitzung ein. Der Aktivitätsplan muss angepasst werden, um spezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen. Sie erhalten Karten mit bestimmten Identitäten (maßgeschneidert auf





den Bereich, auf den sie sich im Rahmen des Plans konzentrieren, aber nicht ausschließlich), die sie in ihrer Planung berücksichtigen müssen.

- 1) Teilnehmende überarbeiten alte Aktivitätspläne, die sie selbst mitgebracht haben ODER alternativ bringen die Trainer:innen Material mit, mit dem gearbeitet werden kann.
- 2) In Kleingruppen aufgeteilt, erhalten sie eine Liste von Bedürfnissen, die sie berücksichtigen sollten (z. B. in Form einer Teilnehmendenliste oder das Ziel, bestimmte Personen in ihrer Kampagne anzusprechen).
- 3) Teilnehmende überprüfen jedes Detail auf notwendige Anpassungen und wie sie diese ändern können (inklusive Catering, barrierefreier Veranstaltungsort usw.).

Leitfragen:

- a. Wie erhält man die notwendigen Informationen und wen fragt man?
- b. Wie passen wir die Aktivitäten an?
- c. Wie bereiten wir den Ort vor?

Anschließend präsentieren sie, welche Anpassungen notwendig waren und wie der Prozess der Informationsbeschaffung im Plenum verlaufen ist.

Material:

Beispielaktivitäten für diese Übung und Karten für das Rollenspiel:

[https://drive.google.com/drive/folders/1gm7nF646vsk4AtPBqOR4I\\_BJnA8\\_8b1T](https://drive.google.com/drive/folders/1gm7nF646vsk4AtPBqOR4I_BJnA8_8b1T)

### **5. Pause (15min)**

### **6. Reflexion (30min)**

**Ziel:** Die Lerninhalte konkretisieren und die Gedanken der Gruppe zusammenbringen, offene Fragen und mögliche Punkte der Uneinigkeit identifizieren und dies mit dem Aktionsplan verknüpfen.

Offene Diskussion im Plenum:

Teilnehmende sind eingeladen, ihre Lerninhalte und Gedanken des Tages zu teilen. Die Trainer:innen notieren Gedanken und Lerninhalte auf einem Flipchart. Danach sollte Zeit für offene Fragen sein. Ein geteiltes Verständnis sollte erreicht werden, was es bedeutet, inklusiv bei der Planung von Aktivitäten zu denken.

Leitfragen:





- Nenne eine Sache, über die du vorher nie nachgedacht hast, die exklusiv/inklusiv ist?
- Wie können die Workshop - Inhalte im Arbeitsalltag angewendet werden?
- Wo haben wir noch mehr Arbeit zu tun? Teile zukünftige Ideen/Pläne, die du aus heute mitgenommen hast.
- Wie hängen die heutigen Lerninhalte mit dem Aktionsplan deiner Organisation zusammen?

## 7. Abschluss Und Evaluation (10min)

**Ziel:** Den Prozess abschließen und über die Lerninhalte des Tages reflektieren.

Abschließende Reflexion im Kreis, in dem jede:r Teilnehmende gefragt wird: Was nimmst du aus diesem Workshop mit?

Digitale Evaluation Beispielhafte Fragen zur Evaluation (zu verwenden über Mentimeter, Google Online-Umfrage, Flipchart usw.):

- Wie zufrieden warst du mit... Veranstaltungsort und Logistik; Inhalt und Programmelementen; Gruppendynamik; Wissen, Fähigkeiten und Unterstützung der Trainer:innen;
- Wurden diverse Bedürfnisse berücksichtigt und erfüllt?
- Hast du Vorschläge für das nächste Mal?

## MATERIALIEN

- Post-it-Notizen
- Stifte
- Flipcharts
- Marker
- Beamer
- Handbuch-PDF oder Flipcharts mit Text aus dem Handbuch „Inclusive Organisations
- Ausgewählte Beispiele der Trainer:innen für das Rollenspiel





# Modul „Werteorientiert arbeiten“

## ZWECK

Verstehen der Bedeutung von Werten und wie man diese in die Praxis der Organisation implementiert.

## ZIELE

- Mapping und Reflexion der Werte der Organisation
- Untersuchung der Auswirkungen der Werte der Organisation im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen auf verschiedenen Ebenen der Organisation
- Umsetzung der Werte der Organisation im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen in Verhalten

## DAUER

5 Stunden und 15 Minuten

## RAUMANFORDERUNGEN

Raum mit ausreichend Platz für Tische und Stühle, die erste Aktivität benötigt genügend Platz, um die Stühle in einem Kreis aufzustellen, eine freie Wand, um Flipcharts anzubringen

## ZIELGRUPPE

Mitglieder einer Organisation, aus allen Strukturebenen.

## VORBEREITUNG DER TRAINER:INNEN VOR DEM MODUL:

- Stelle sicher, dass du die bestehenden organisatorischen Werte kennst und weißt, wo sie niedergeschrieben oder präsentiert sind
- Kenne die Teilnehmenden

## ABLAUF

### 1. Einleitung (40min)





Erwartetes Ergebnis: Die Teilnehmenden erhalten die Grundinformationen, um das Thema zu reflektieren.

- Vorstellung der Trainer:innen.
- Kurze Rückschau auf den bisherigen Prozess, was heute auf dem Programm steht und was noch folgen wird. (10 min)
- Trainer:innen stellen den Ablauf des Tages vor (Hauptthemen, Dauer, Pausenankündigungen).
- Die Teilnehmenden stellen sich vor: Name, Pronomen, Arbeitsbereich/Position und wählen eine Karte mit einem Wert aus und teilen, warum dieser für sie wichtig ist.
- Trainer:innen stellen die Gruppenvereinbarung vor: Es ist unsere gemeinsame Vereinbarung, wie wir heute zusammenarbeiten wollen. Welche Verhaltensweisen erwartest du von dir und/oder anderen hier, die es dir ermöglichen, teilzunehmen?
- Trainer:innen notieren dies auf einem Flipchart mit der Popcorn-Methode (unstrukturierte Beitragsrunde, wer eine Idee hat, teilt diese). (10 min)

### **Materialien:**

Karten mit Werten

### **2. Einleitung zu werten (20min)**

**Ziel:** Gemeinsame Werte definieren.

Verbindung zur vorherigen Übung: Wir haben die Werte gewählt, die uns persönlich wichtig sind und geteilt, warum. Es gibt noch viele weitere Werte, und es war wahrscheinlich schwer, nur einen auszuwählen. Es gibt in der Regel viele Werte, die uns wichtig sind.

Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, individuell nachzudenken: Was bedeuten Werte für dich im Allgemeinen? Wie fühlen sie sich an für dich? Denke darüber nach und schreibe die Schlüsselwörter auf ein Post-it. Setze 1 Wort pro Post-it und stelle sicher, dass es leserlich ist. Wenn du fertig bist, klebe die Post-its auf das Flipchart. (5 min)

Trainer:innen clustern die Post-its und fassen sie zusammen. Sie stellen die Definition von Werten vor als:





- Werte sind die Prinzipien oder Standards, die wir jeweils in unser Leben tragen und die unsere Gedanken, Einstellungen und Handlungen leiten und beeinflussen.
- Sie beeinflussen, und werden von unserer Erfahrung in der Gesellschaft, in der wir leben, beeinflusst.
- Unsere Werte helfen uns, zu bestimmen, was uns wichtig ist und prägen, wie wir mit anderen Menschen und der mehr-als-menschlichen Welt interagieren. (Quelle: <https://commoncausefoundation.org/>)

Trainer:innen verbinden die gesammelten Schlüsselwörter und erläutern die Definition.

Was ist es: Prinzipien oder Standards, die wir in unser Leben tragen (zeigt etwas Beständiges, Wiederkehrendes, Langfristiges, Integriertes innerhalb unserer Kernüberzeugungen)

Was machen sie: Sie leiten und beeinflussen unsere Gedanken, Einstellungen und Handlungen

Konsequenzen: Sie beeinflussen unsere Gedanken, Einstellungen und Handlungen

**Tipps für Trainer:innen:** Trainer:innen verbinden dies mit der ersten Übung, in der die Teilnehmenden einen Wert und dessen Bedeutung für die Gruppe teilen, und überprüfen, ob alle damit einverstanden sind.

### **3. Pause (10min)**

### **4. Werte Der Organisation (1h10min)**

Ziel: Mapping und Reflexion der Werte der Organisation

Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, einen Moment nachzudenken und aufzuschreiben: Was denkst du, sind die Hauptwerte deiner Organisation? Notiere sie dir. Du kannst die Wertkarten zur Inspiration noch einmal anschauen.

Teilnehmende teilen ihre Ideen im Kreis, während die Trainer:innen diese notieren.

Diskussion im Plenum: Überprüfen, ob ein gemeinsames Verständnis der organisatorischen Werte besteht. (20 min)

#### **Potenzielle Diskussionsfragen:**

- Wie war dieser Prozess für dich? War es einfach oder schwer?







- Hast du vorher schon darüber nachgedacht? Glaubst du, diese Werte repräsentieren deine Organisation? Fehlt etwas? Gibt es etwas, das für dich auf dieser Liste nicht passt?

Trainer:innen weisen darauf hin, dass in diesem Prozess der Fokus auf (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen liegt (und erinnern daran, um welche es sich handelt, gemäß dem Handbuch für inklusive Organisationen).

Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen aufgeteilt und gefragt: Welche dieser Werte beziehen sich auf die Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen? Wie hängen sie damit zusammen? Argumentiere mit Beispielen.

*Falls wir eine kleine Gruppe haben, kann dies auch im Plenum gemacht werden.*

Präsentationen der Gruppen (3-4 Personen pro Gruppe)

Die Trainer:innen gehen zurück zum Poster mit den Werten der Organisation und heben diejenigen hervor, die die Teilnehmenden als relevant in Bezug auf die Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen erkennen.

#### **5. Pause (10min)**

#### **6. Auswirkungen (40min)**

**Ziel:** Erforschung der Auswirkungen der Werte der Organisation im Hinblick auf die Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen auf verschiedenen Ebenen der Organisation.

In diesem Abschnitt gehen wir weiter auf die identifizierten Werte im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen ein und vertiefen, wo und wie diese Werte in der Organisation präsent sind.

Trainer:innen stellen 5 Bereiche vor:

- Struktur (Entscheidungen, Organe)
- Aktivitäten
- Beziehungen (Arbeitsprozesse, Arbeitskultur)
- Dokumentation (Richtlinien, Leitlinien etc.)
- Kommunikation und Sichtbarkeit // die Werte nach Außen kommunizieren

Teilnehmende erhalten Anweisungen:

Jede:r von euch wird die Möglichkeit haben, 3 dieser Bereiche zu besuchen. Es gibt für alle Arbeitsbereiche die gleichen Fragen. Wählt einen Startbereich. Dann habt ihr 15 Minuten Zeit, mit anderen über diese Fragen zu diskutieren und sie auf dem Flipchart zu





notieren. Achtet darauf, die Fragen mit dem bestimmten Wert zu verbinden, den ihr im jeweiligen Arbeitsbereich erkennt/reflektiert.

Nach den ersten 15 Minuten wählt ihr einen anderen Bereich. Wieder habt ihr Zeit, darüber zu diskutieren und auf die Flipchart zu schreiben.

Dann wiederholen wir: Wählt ein weiteres Gebiet und diskutiert dort zu diesem Thema. Trainer:innen geben ein Signal, wenn der Zyklus wechselt. Ihr könnt die 3 Bereiche basierend auf euren Erfahrungen und Interessen wählen, aber achtet darauf, sie gleichmäßig mit euren Kolleg:innen zu verteilen, und vergesst nicht, dass ihr im nächsten Zyklus einen anderen Bereich wählen könnt.

Fragen auf den Flipcharts:

- Welche Werte im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen sind in diesem Arbeitsbereich präsent und/oder reflektiert?
- Warum sind diese Werte in diesem Arbeitsbereich wichtig?
- Welche Auswirkungen haben diese Werte auf: diesen Arbeitsbereich und Menschen aus marginalisierten Gruppen, die mit uns in der Arbeit interagieren?  
*Falls wir eine kleine Gruppe haben, schauen alle Teilnehmenden durch alle 5 Bereiche.*

#### **Materialien:**

- Karten mit Werten
- Flipchart mit den gesammelten und hervorgehobenen Werten
- 5 Flipcharts, jeweils mit einem Arbeitsbereich

#### **7. Pause (10min)**

Während der Pause überprüfen die Trainer:innen die erkannten Werte - gibt es neue Werte? Fehlen Werte zur Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen? Trainer:innen machen Notizen für die anschließende Diskussion.

#### **8. Werte In Der Praxis Umsetzen (1h40min)**

**Ziel:** Umsetzung der Werte der Organisation in Verhalten im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen.

Beginnt mit den Flipcharts aus der vorherigen Sitzung und ladet alle Teilnehmenden ein, alle zu betrachten. 10 Minuten





Trainer:innen fragen die Gruppe, wie dieser Prozess für sie war. Sie kommentieren die erkannten Werte und vergleichen sie mit den in der ersten Sitzung erkannten Werten und werfen einen Blick auf das erste Flipchart mit Werten.

Trainer:innen leiten eine Plenumsdiskussion ein, um die Liste der Werte zu konsolidieren. (15 Min)

Trainer:innen verbinden dies mit der Gruppenvereinbarung und leiten die nächste Übung ein:

Wenn du auf unsere Gruppenvereinbarung schaust, die wir am Morgen gemacht haben, haben wir Verhaltensweisen festgelegt - und diese spiegeln bestimmte Werte wider. Die Trainer:innen können einige Werte aus der Gruppenvereinbarung nennen oder die Teilnehmenden fragen, ob sie diese erkennen/nennen können. In der nächsten Aktivität machen wir den Prozess umgekehrt: Wir haben eine Liste von Werten und übersetzen sie in Verhaltensweisen. (10 Min)

Trainer:innen geben Anweisungen:

- a. Inspiriert von der Arbeit, die wir in der vorherigen Einheit gemacht haben, schaut euch die konsolidierten Werte in Bezug auf die Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen an und überlegt, wie wir diese Werte in unserer Organisation in die Praxis umsetzen?
- b. Dafür nehmen wir uns zuerst individuell Zeit, um einen Wert im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen auszuwählen und darüber nachzudenken, was ihr individuell tun könntet, um diesen Wert im Alltag umzusetzen? Dieser Prozess ist für euch, ihr müsst ihn nicht teilen.

Die Teilnehmenden reflektieren individuell (10 Min)

Wir teilen die Teilnehmenden in Gruppen auf. Jede Gruppe erhält einen oder mehrere Werte im Zusammenhang mit der Inklusion von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen aus dem Flipchart (je nach Anzahl der Werte). Sie werden gebeten, Verhaltensweisen vorzuschlagen, die den organisatorischen Wert/die Werte widerspiegeln, die ihnen zugeteilt wurden. Dafür haben sie 15 Minuten Zeit und notieren es auf einem A3-Papier.

*Falls wir eine kleine Gruppe haben, kann dies auch im Plenum gemacht werden.*

Nach 15 Minuten fügt die Trainer:in zusätzliche Fragen hinzu, die die Gruppen besprechen sollen:





- Wie könntet ihr diesen Wert/diese Werte prägender in eurer Organisation machen? Dafür haben sie weitere 15 Minuten.

Am Ende gehen alle 10 Minuten lang um ihre A3-Plakate. Trainer:innen weisen darauf hin, dass diese bearbeiteten Poster ihre organisatorischen Ressourcen sind, die sie mitnehmen, darauf zurückgreifen und darauf aufbauen können.

Im Plenum besprechen wir:

- Wie würdet ihr dieses Verhalten in eurem Action Plan widerspiegeln? (15 Min)

### **9. Bewertung und Schluss (10min)**

**Ziel:** Wir erhalten Feedback zum Workshop.

Trainer:innen heben die wichtigsten Punkte des Workshops noch einmal hervor.

Wir geben den Teilnehmenden eine Evaluation, in der wir sie fragen, was sie im Workshop gelernt haben.

Trainer:innen schließen den Workshop ab.

Potenzielle Fragen zur Bewertung:

- Was habt ihr heute gelernt?
- Was hat euch heute gefehlt?
- Worüber möchtet ihr mehr erfahren?

**Vorschläge:** Die Evaluation kann mit digitalen oder analogen Werkzeugen durchgeführt werden.





# Modul „Intersektionalität - Warum gibt es Marginalisierung?“

## ZWECK

Einführung einer intersektionalen Perspektive für die Arbeit der Organisation.

## ZIELE

- Die Teilnehmenden lernen das Konzept der Intersektionalität und warum es für ihre alltägliche Arbeit relevant ist.
- Die Teilnehmenden erforschen, verstehen und lernen aus Fallbeispielen der Anwendung eines intersektionalen Ansatzes.
- Die Teilnehmenden recherchieren und/oder übernehmen inklusivere und intersektionalere Ansätze innerhalb ihrer Arbeitsstrategien und -methoden.

## DAUER

4 Stunden und 10 Minuten

## RAUMANFORDERUNGEN

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen. Der Raum sollte auch eine kleine Gruppenarbeit ermöglichen.

## ZIELGRUPPE

Alle Mitarbeitende der Organisation, Ehrenamtliche, unabhängig von ihrer Position in der Organisation.

## ABLAUF

Wichtig: einige Aktivitäten erfordern eine Vorbereitung und Anpassung von den Trainer:innen basierend auf den spezifischen Bedürfnissen der Gruppe, wir haben sie mit diesem Symbol markiert: \*

### 1. Einleitung (15min)

Vorstellung der Trainer:innen und kurze Präsentation des Projekts „Inclusive Organisations“ (5 Min).





Vorstellung der Gruppe (falls nötig) - Runde der Namen und Pronomen (5 Min).

Ice-Breaker//Energizer - Stellt sicher, dass alle teilnehmen können (auf unterschiedliche Fähigkeiten und Hintergründe achten) (5 Min).

- a. Beispiel 1: Die Teilnehmenden werden gebeten, Paare zu bilden und sich gegenseitig in die Augen zu schauen, dann beginnen sie abwechselnd von 1 bis 3 zu zählen. Nach ein oder zwei Runden des Zählens sagen sie FUFUFUFU statt 1, dann 2, 3... Danach wird etwas anderes gesagt oder getan.
- b. Beispiel 2 (für kleine Gruppen): „In und aus dem Schrank“- Zieh eine Linie auf den Boden und sag den Teilnehmenden, dass eine Seite die Phase „im Schrank“ ist und die andere die Phase „außerhalb des Schranks“. Alle müssen beide Phasen durchlaufen und teilen mit der Gruppe etwas über sich, das den gesellschaftlichen Erwartungen entspricht (z. B. „Mein Name ist ---- und ich habe einen Vollzeitjob“ oder „Ich gehe in meiner Freizeit ins Fitnessstudio“) und auf der anderen Seite können sie etwas teilen, das außerhalb ihrer erwarteten gesellschaftlichen Rolle liegt oder etwas Überraschendes (z. B. „Ich mag keine Taylor Swift Musik“ oder „Ich mag Pizza mit Ananas“).

## 2. Vorstellung der Agenda und der Ziele des Tages (10min)

Vorstellung der Agenda und der Ziele des Workshops durch die Trainer:innen (auf buntem Papier geschrieben) - geben Sie den Teilnehmenden Zeit, Fragen zu stellen, falls sie etwas nicht verstanden haben. Wenn alle Fragen über das Wort „Intersektionalität“ gestellt werden, erklär, dass diese Frage während der Sitzung beantwortet wird, aber sie diese später gerne erneut stellen können, falls sie sich unsicher fühlen.

## 3. Intersektionalität erkunden (60min)

### ICH GEHE, DU SITZT (Aktivität zu Machtverhältnissen)

Bitte die Teilnehmenden, sich auf die Stühle zu setzen (wenn im Raum genug Vertrauen herrscht und es machbar ist, kannst du auch bitten, sich auf den Boden zu setzen) und erkläre, dass sie ihre Augen schließen müssen und sie ihre Augen erst öffnen und aufstehen oder tun können, was immer sie wollen, sobald ihre Schulter berührt wird.

Wichtig: Sobald das Spiel startet, darf niemand sprechen.

Das Spiel beginnt (man kann leise Musik im Hintergrund spielen). Berühre eine oder zwei Personen und warte einige Minuten, bevor du eine andere Person berührst. Die Teilnehmenden werden ihre Augen öffnen und vielleicht Fragen haben, aber beantworte keine Fragen. Lass sie tun, was sie wollen. Lass einige Leute bis zum Ende des Spiels





sitzen (spiel mit der Frustration, aber nicht übertreiben. Achte auf das Wohlbefinden der Gruppe).

In einigen Fällen wählen die berührten Personen, die Schultern der Sitzenden zu berühren, um sie zu befreien, und dies kann auch als kraftvoller Moment in der Nachbesprechung genutzt werden. (max. 15 Minuten).

Sobald du das Gefühl hast, dass genug Zeit vergangen ist, stoppe das Spiel und lade die Teilnehmenden ein, wieder in den Kreis zu kommen, wo sie gemeinsam über die Konzepte von Macht, Privilegien und Unterdrückung reflektieren werden.

Beispiele für Leitfragen für die Nachbesprechung - Sie müssen nicht alle Fragen stellen (ca 30 Min):

- Wie fühlst du dich?
- Wie hast du dich während der Übung als Person gefühlt, die gesessen hat?
- Was ist mit den Menschen, die aufgestanden sind?
- Was hast du gefühlt, als du die Berührung an deiner Schulter gespürt hast?
- In welcher Situation hast du dich schwach gefühlt? In welcher Situation hast du dich mächtig gefühlt?
- Warum mögen wir Macht?
- Was sind die Gründe, warum die Menschen in untergeordneten Positionen dort sind? Und warum sind die Menschen in Machtpositionen dort?
- Wie hängt Macht mit Systemen der Unterdrückung zusammen?
- Wie können wir einen Raum schaffen, in dem Machtverhältnisse nicht existieren oder uns nicht negativ beeinflussen?

Am Ende gibt die Trainer:in eine kurze Einführung in das Konzept der Intersektionalität und die Verbindung zwischen Machtverhältnissen und Marginalisierung als Fazit dieses ersten Teils, zeigt eine Version des Wheel of Power and Privilege (Anhang 1) und gibt den Teilnehmenden Zeit für Fragen (etwa 15 Minuten). Beispiel einer Präsentation ist in Anhang 2, zusammen mit weiteren Anhängen.

#### **4. Intersektionalität in eurer alltäglichen Arbeit\* (35min)**

Die Teilnehmenden diskutieren in kleinen Gruppen über den Zusammenhang zwischen Intersektionalität und der Arbeit in ihrer Organisation. (Gruppen von maximal 3 Personen - 15 Minuten). Die Trainer:in gibt ihnen Aussagen und ermutigt sie, über die Bedeutung der Sätze zu diskutieren und sie mit ihren Erfahrungen zu verbinden. Es ist auch möglich,





Leitfragen für die Diskussion zu verteilen, insbesondere für Gruppen, in denen du das Gefühl hast, dass die Teilnehmenden sich verlieren oder in negative Schleifen geraten könnten, was ein konstruktives Umfeld erschwert.

Beispielhafte Aussagen (wähle die aus, die für dein Publikum am relevantesten sind oder erstelle neue):

- Wenn eine Organisation „für alle offen“ ist, bedeutet das normalerweise, dass sie hauptsächlich für weiße, mittelständische Menschen eines bestimmten Alters offen ist.
- Networking ist immer der Schlüssel, wenn es darum geht, inklusivere Praktiken umzusetzen.
- Es ist unmöglich, die Bedürfnisse aller zu erfüllen.
- (Jugend-)Arbeiter:innen und Mitarbeitende müssen einbezogen werden, um Systeme der Unterdrückung abzubauen.
- Es ist unmöglich, eine Person aus einer marginalisierten Gruppe vollständig zu verstehen, wenn man nicht Teil dieser Gruppe ist.
- Wenn wir all unsere Ressourcen in die Inklusion investieren, werden wir nicht das Maß an Qualität erreichen, das wir in unserer Arbeit anstreben.

**15min** Mögliche Leitfragen:

- Ist dieser Satz wahr oder falsch ist?
- Wie ist diese Aussage in meinem Arbeitskontext relevant?
- Kann ich ein gut funktionierendes Beispiel im Zusammenhang mit dieser Aussage nennen? (aus meiner eigenen Organisation oder anderen)
- Kann das verhindert werden? (Gilt nur für einige der Sätze)
- Wie kann ich meine Mitarbeitenden/Kolleg:innen dafür sensibilisieren?
- -> ...

Nachbesprechung im Plenum, Schlussfolgerungen zum Einfluss mehrerer Ebenen der Unterdrückung auf die effektive Teilhabe von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen. 20 Minuten


**5. Pause (15min)**

**6. Mit und von anderen lernen (1h30min)**

Als ersten Teil für diese Aktivität wähle eine der folgenden Optionen:





- 
- OPTION A - Vortrag eines Vertretenden einer Organisation, die einen ähnlichen Prozess durchlaufen hat (idealerweise können Sie jemanden aus Ihrem Netzwerk wählen und einladen oder Sie können Ihre eigene Erfahrung teilen, wenn diese für Ihre Gruppe relevant ist) oder ein:e Expert:in (30 Minuten Vortrag) + 15 Minuten Q&A-Session. Wähl den Vortragenden sorgfältig aus und gib Informationen über das Publikum, dem sie begegnen werden, damit sich die vortragende Person gut vorbereiten kann.
  - OPTION B - Sie stellen Fallstudien zur Verfügung, die in einem World-Café-Setting gelesen/gesehen/gehört werden. Sie stellen Materialien (Papier, Videos oder Audio) mit einem Beispiel für eine erfolgreiche oder weniger effektive Maßnahme auf einem Tisch zur Verfügung und bitten die Teilnehmenden, die Fälle nacheinander zu bearbeiten - 30 Minuten + 15 Minuten Nachbesprechung. Wähle Fälle aus, die für die Teilnehmenden wertvoll sind. Beispiele sind im Abschnitt „Benötigte Materialien“.

Anschließend geht es weiter mit der „Schneeball-Effekt“-Aktivität: Die Teilnehmenden reflektieren zunächst individuell, dann in Paaren und danach in Gruppen von vier Personen über einen Schritt, den sie unternehmen könnten, um eine intersektionale Perspektive in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Der Prozess geht weiter, bis wir die Plenumsrunde erreichen. Am Ende priorisieren wir zwei Schritte und sprechen dann im Plenum über die Relevanz der Einführung transversaler Ansätze und sammeln alle Ideen, die aufgekommen sind. (45 Min)

## 7. Evaluation und reflexion (25min)

Die Trainer:in gibt eine kurze Zusammenfassung dessen, was während der Sitzung passiert ist, und bedankt sich bei allen für ihre Teilnahme, wobei der Fokus auf den Momenten liegt, in denen die Teilnehmenden interessante Reflexionen erreicht oder miteinander geteilt haben.

Anschließend reflektieren die Teilnehmenden in einem Kreis 5 Minuten lang über ihre Aha-Momente (falls vorhanden) und nennen eine Sache, die sie gelernt haben, die sie mit der Gruppe teilen möchten.

## BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Projektor
- Flipcharts
- Stifte





- Marker
- Haftnotizen
- Falls Sie mit Fallstudien arbeiten: Handouts davon
- Anhang 1 – Wheel of Privilege <https://kb.wisc.edu/instructional-resources/page.php?id=119380>
- Anhang 2 - Ein Beispiel der Präsentation „Why is marginalization a thing“ [https://www.canva.com/design/DAGLOJ22lH4/cC8rpLB-emsdCpvmeWBUog/edit?utm\\_content=DAGLOJ22lH4&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGLOJ22lH4/cC8rpLB-emsdCpvmeWBUog/edit?utm_content=DAGLOJ22lH4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)
- Materialien für Aktivität 6 Option B: Fallbeispiele:
  - List of companies that implemented successful DEI practices (2024) <https://www.aihr.com/blog/dei-initiatives/>
  - Fostering Diversity and Inclusion Can Be Good for Business - article by Kimberly Eddleston [https://familybusiness.org/content/fostering-diversity-and-inclusion-can-be-good-for-business?gad\\_source=5&gclid=EAlaIqObChMIxpO\\_jLuuhwMVWaBoCR1hWAT4EAAYAiAAEgLvJfD\\_BwE](https://familybusiness.org/content/fostering-diversity-and-inclusion-can-be-good-for-business?gad_source=5&gclid=EAlaIqObChMIxpO_jLuuhwMVWaBoCR1hWAT4EAAYAiAAEgLvJfD_BwE)
  - DEI Best Practices (2023) <https://engagedly.com/blog/dei-best-practices/>

## TIPPS FÜR TRAINER:INNEN

Achte darauf, genügend Zeit für diese Übung einzuplanen und alle Ideen zu sammeln, die aufkommen, auch wenn die Methode die Gruppe dazu bringt, zwei aus der ganzen Menge an Ideen zu priorisieren. Dies ist der Moment, in dem die Dinge konkreter werden in Bezug auf die Arbeit der Organisation und die Ideen sind das Ergebnis, das die Teilnehmenden aus dem Workshop mitnehmen und in die Praxis umsetzen oder weiterentwickeln können.

## WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- VeneKlasen, L., Miller, V., (2002) Power and empowerment. PLA Notes, 43: 39-41 <https://www.iied.org/sites/default/files/pdfs/migrate/G01985.pdf>
- Educación (6 de septiembre de 2024) El concepto “poder” y la interseccionalidad. Retrieved from <https://institutoeducacion.org/el-concepto-poder-y-la-interseccionalidad/> (in Spanish Language)
- Emmaline Soken-Huberty, Intersectionality 101: Definition, Facts and Examples





<https://www.humanrightscareers.com/issues/intersectionality-101-definition-facts-and-examples/>

- Jane Coaston, The intersectionality Wars  
<https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-conservatism-law-race-gender-discrimination>
- Podcast “Intersectionality Matters!” - African American Policy Forum -  
<https://www.aapf.org/intersectionality-matters>





## Modul „Eine partizipative Organisation sein“

### ZWECK

Teilnehmende werden das Konzept der Partizipation und die Prinzipien einer partizipativen Organisation im Hinblick auf die Partizipation von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen kennenlernen.

### ZIELE

- Teilnehmende erhalten einen Überblick über das Konzept der (Jugend-)Partizipation und die 3 grundlegenden Prinzipien einer partizipativen Organisation (siehe Handbuch S. 26)
  - Demokratische, repräsentative und inklusive Struktur (rechtliche und verfahrenstechnische Rahmenbedingungen)
  - Junge Menschen / Zielgruppe / Mitglieder sind aktiv beteiligt, beeinflussen und gestalten alle Aspekte der organisatorischen Arbeit: Programme, Aktivitäten, strukturelle Veränderungen
  - Entscheidungsfindung ist so aufgebaut, dass junge Menschen / Zielgruppe / Mitglieder auf allen Ebenen eingebunden sind
- Teilnehmende werden die Prinzipien einer partizipativen Organisation im Hinblick auf die Partizipation von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen untersuchen:
  - Nichts über uns ohne uns
  - Interne Vertreter:innenstrukturen für Mitarbeitende / Freiwillige
  - Safer space (“Sicherer Raum”) für Arbeit und Unterstützungsmechanismen
  - Mainstreaming der marginalisierten Stimmen
  - Förderung von Diversität und Freiheit von Unterdrückung
- Teilnehmende werden ihre eigenen Handlungen definieren, um die Prinzipien praktisch in ihrer eigenen Arbeit und Organisation umzusetzen.

### DAUER

4 Stunden und 50 Minuten

### RAUMANFORDERUNGEN





Raum mit ausreichend Platz für Tische und Stühle, die erste Aktivität benötigt genug Platz, um die Stühle in einem Kreis aufzustellen, Flipcharts und eine freie Wand zur Anbringung der Flipcharts

## **ZIELGRUPPE**

Idealerweise gemischte Gruppen aus der Organisation, sowohl Führungskräfte als auch nicht-führungskräfte, aber es ist auch möglich, dies ohne Vertreter:innen des Managements in Gruppen mit horizontaler Macht / Position innerhalb der Organisation umzusetzen.

## **ABLAUF**

### **1. Einleitung (15min)**

**Ziel:** Teilnehmende erhalten grundlegenden Informationen, die den Denkprozess zum Thema anstoßen.

Einführung und Vorstellung der Trainer:innen

Zweck und Ziele des Workshops

Wo stehen wir im Prozess?

Einführung, wen wir ansprechen wollen – wer sind (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen (zeige Seite 9 im Handbuch) und betone, welche Gruppe(n) deine Organisation gewählt hat, daran zu arbeiten

Agenda

Kurze Runde mit Namen, Pronomen und ihrer Rolle in der Organisation (5-10 Minuten)

### **2. Partizipation (50min)**

Erwartetes Ergebnis: Teilnehmende erhalten einen Überblick über das Konzept der (Jugend-)Partizipation und die 3 grundlegenden Prinzipien einer partizipativen Organisation .

**15min** Theoretische Einführung: Einführung in Harts Partizipationsleiter

Zeige das Bild der Partizipationsleiter und erkläre die verschiedenen Stufen und was Partizipation ist und was nicht (siehe Anlage)





Bereite konkrete Beispiele für jede Stufe der Leiter vor, idealerweise aus deiner eigenen Organisation / persönlichen Erfahrung. Wenn es die Zeit erlaubt, kannst du die Teilnehmende einladen, ihre Beispiele zu teilen.

### **35min Übung**

- a. Teilnehmende sind in 3-4 kleine Gruppen aufgeteilt
- b. Jede Gruppe erhält einen Aspekt ihrer Organisation (Planung von Aktivitäten; Entscheidungsstrukturen und -prozesse; Budgetzuweisung; strategische Prioritäten)
- c. Jetzt beurteilen sie, wo sie ihre organisatorische Praxis in Bezug auf die Partizipation von (jungen) Menschen aus marginalisierten Gruppen positionieren würden
- d. Präsentation der Ergebnisse und abschließende Diskussion

### **3. Pause (10min)**

### **4. Prinzipien einer partizipativen Organisation (1h5min)**

**Ziel:** Teilnehmende werden die Prinzipien einer partizipativen Organisation im Hinblick auf die Partizipation von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen untersuchen.

Teilnehmende werden in 5 Gruppen / Paare unterteilt und jede Gruppe erhält eines der Prinzipien (kopiere den Text von S. 27 des Manuals) auf Papier und soll es diskutieren, wobei folgende Fragen beantwortet werden sollen (20min):

- Was bedeutet dieses Prinzip für dich?
- Ist dieses Prinzip in deiner Organisation vorhanden und wie?
- Hast du besondere Maßnahmen, um sicherzustellen, dass das Prinzip für (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen angewendet wird?

Nach den Diskussionen (45min):

Die Gruppen erstellen eine Mindmap oder ein Bild des Prinzips und präsentieren es den anderen Präsentationen.

Abschließende Reflexion über die Übung sowie die Dilemmata und Fragen.

### **5. Pause (10min)**

### **6. Anwendung und zukünftige Schritte (1h25min)**





**Ziel:** Teilnehmende definieren ihre eigenen Handlungen, um die Prinzipien praktisch in ihrer eigenen Arbeit und Organisation umzusetzen.

Einführung in die Aktivität und das Ergebnis

Es gibt 4 Stationen im Raum:

- Planung von Aktivitäten
- Entscheidungsstrukturen und -prozesse
- Budgetzuweisung
- Strategische Prioritäten

Eine Person ist dafür zuständig, die ganze Zeit an einer Station zu bleiben (ähnlich wie der Tisch-Host in einem World Café). Idealerweise ist diese Person auch für diesen Bereich in der Organisation zuständig.

Der Rest der Teilnehmenden bewegt sich von einer Station zur nächsten für jeweils 15-minütige Diskussionen (4 x 15min)

Sie diskutieren und notieren auf dem Flipchart jeder Station folgende Punkte:

- Wie könnten die Prinzipien einer partizipativen Organisation für (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen in diesem Bereich unserer organisatorischen Arbeit praktisch angewendet werden?
- Was hältst du für am wichtigsten und was ist aus deiner Sicht realistisch? (Der Tisch-Host sollte sie dies fragen, bevor sie den Tisch verlassen) – einkreisen oder hervorheben

Präsentationen der Tisch-Hosts (4 x 5min)

### **7. Nächste Schritte und Verpflichtungen (15min)**

In kleinen Gruppen von 3 Personen reflektieren die Teilnehmenden über folgende Fragen:

- Wie passt das in den Action Plan deiner Organisation?
- Zu was verpflichtest du dich, im aktuellen Prozess umzusetzen; was passiert mit dem Rest?

Die Trainer:innen schreiben die Verpflichtungen auf und clustern sie, sodass sie für alle sichtbar sind.

### **8. Reflexion und Abschluss (10min)**





Erwartete Ergebnisse: Reflexionen des Tages und wichtige Punkte, die in den Aktionsplan umgesetzt werden sollen.

Teilnehmende werden eingeladen, ihre Erkenntnisse und Gedanken des Tages zu teilen. Die Trainer:innen notieren ihre Gedanken auf einem Flipchart, dabei müssen Dinge für den Aktionsplan klar hervorgehoben werden.

Mentimeter-Evaluation

- Was ist dir in der heutigen Sitzung besonders aufgefallen?
- Nenne 3 nächste Schritte für dich selbst.

Gruppenbewertung: Jede:r sagt, was er:sie aus dem Workshop mitnimmt.

## MATERIALIEN

- Handouts Manual p.36
- Flipchart Leiter der Partizipation
- A4 Poster mit Beispielen [https://docs.google.com/document/d/1d9xn3DOXMjhrbPN\\_AuhceBT4BaWtMUPH/edit](https://docs.google.com/document/d/1d9xn3DOXMjhrbPN_AuhceBT4BaWtMUPH/edit)
- A4 Papier und Stifte für Gruppenarbeiten
- Post-Its

## WEITERFÜHRENDE LITERATUR

<https://www.routledge.com/Childrens-Participation-The-Theory-and-Practice-of-Involving-Young-Citizens-in-Community-Development-and-Environmental-Care/Hart/p/book/9781853833229>







# Modul „Das Aufbauen von Beziehungen“

## ZWECK

Die Bedeutung von Beziehungsaufbau in der Inklusionsstrategie der Organisation erkennen und Partnerschaftsmöglichkeiten identifizieren.

## ZIELE

- Die Bedeutung des Aufbaus einer Gemeinschaft erkennen, um die Inklusion von jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen zu fördern.
- Mögliche Partnerschaften identifizieren, um den Bedürfnissen von marginalisierten jungen Menschen gerecht zu werden.
- Den Aspekt des Beziehungsaufbaus in der Inklusionsstrategie der Organisation verbessern.

## DAUER

3 Stunden und 30 Minuten

## RAUMANFORDERUNGEN

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen. Der Raum sollte es den Teilnehmenden auch ermöglichen, in kleinen Gruppen zu arbeiten, sie benötigen auch Tische für die Gruppenanalyse.

## ZIELGRUPPE

Mitarbeitende der Organisationen, Ehrenamtliche

## ABLAUF

### 1. Einleitung (15min)

**Ziel:** Die Teilnehmenden erhalten grundlegenden Informationen, die das Nachdenken über das Thema anstoßen.

Vorstellung der Trainer:innen

Runde mit Namen und Pronomen

Rückblick auf den Zertifizierungsprozess





Präsentation der Tagesagenda, die Trainer:innen beantworten Fragen, die von den Teilnehmenden aufkommen könnten.

## 2. Warum ist es wichtig? (20min)

Die Trainer:innen präsentieren den Teilnehmenden wichtige Konzepte zum Beziehungsaufbau anhand einer PowerPoint-Präsentation. Ein Beispiel ist in Annex 1 (Englisch) zu finden. Es ist direkt mit dem „Manual for Inclusive Organisations“ verbunden: Beachte, dass der Teil der Präsentation, der hier verwendet werden sollte, nur der erste ist (vor der Folie "Gruppenanalyse").

Einige Teile der Präsentation könnten zu theoretisch für Personen sein, die mit dem Thema nicht vertraut sind, also scheue dich nicht, praktische Beispiele hinzuzufügen, falls notwendig.

**Hinweis** für die Trainer:innen: Falls die Personen, die am Workshop teilnehmen, auch die organisatorische Selbstbewertung (Schritt 1: Selbst Evaluierung) ausgefüllt haben, könnte es interessant sein, diesen Teil mit „Wo fangen wir an?“ zu tauschen und sie zunächst mit ihrer eigenen Situation an Bord zu holen. Wenn neue Teilnehmende da sind, könnte es jedoch unpassend sein, direkt mit dem Rückblick zu beginnen, daher wird empfohlen, mit etwas Theorie zu starten.

## 3. Wo fangen wir an? (30min)

Die Idee hier ist es, die Ergebnisse der organisatorischen Selbstbewertung der Organisation im Bereich: „Verbindungen, Netzwerken und Partnerschaften“ aus dem Assesment-Tool zusammenzufassen.

Die Trainer:innen präsentieren die gesammelten Ergebnisse. Hier schlagen wir zwei verschiedene Methoden vor, wie dies getan werden kann (du findest sie in Annex 2 und Annex 3 der benötigten Materialien), sodass du die Methode verwenden kannst, die für die Organisation, mit der du arbeitest, am besten geeignet ist.

Nachdem du den Rückblick gemacht hast, frage die Teilnehmenden, ob sie noch etwas hinzufügen möchten, falls sich seit der ersten organisatorischen Selbstbewertung etwas Neues entwickelt hat.

## 4. Gruppenanalyse (50min)

Die Teilnehmenden werden in 3 Gruppen (maximal 4 Personen pro Gruppe) eingeteilt und die Trainer:innen präsentieren die drei Themen, die während der Übung besprochen werden sollen, sowie die Methodik, die verwendet wird.





Die Themen:

- Gründe, warum die Organisation am Beziehungsaufbau arbeiten sollte
- Faktoren, die die Bemühungen zum Beziehungsaufbau mit anderen Organisationen einschränken
- Chancen für den Beziehungsaufbau, die zu erforschen sind und der voraussichtliche Einfluss.

Die Gruppen haben 20 Minuten Zeit, um ihre Gedanken auf einem Flipchart zu notieren und die ersten beiden Themen zu besprechen. Sobald die Zeit um ist, werden die Ergebnisse der 3 Gruppen gegenseitig präsentiert. Danach fokussiert sich die gesamte Gruppe gemeinsam auf die potenziellen Chancen, die gemeinsam erforscht werden.

**Hinweis** für die Trainer:innen: Falls du siehst, dass die Teilnehmenden nicht verstehen, was du mit den Themen meinst, verwende praktische Beispiele, mit denen sie sich identifizieren können. Beispiele, die du verwenden könntest:

- Unser Büro ist nicht barrierefrei, daher kann ich Rollstuhlfahrer:innen nur online erreichen. Ich könnte mit einer anderen Organisation zusammenarbeiten, die uns ab und zu einen Raum für Besprechungen zur Verfügung stellt. So könnte ich Personen, die einen Rollstuhl benutzen trotzdem in einem Raum treffen, den sie selbständig erreichen können. Der Grund ist, dass unser Raum nicht zugänglich ist und wir momentan nicht die Ressourcen haben, woanders hinzugehen.
- Ein Faktor, der die Bemühungen um den Beziehungsaufbau mit anderen Organisationen einschränkt: Unsere Organisation geht gerade durch schwierige finanzielle Zeiten, daher können wir uns nicht in Netzwerken engagieren, die eine Mitgliedsgebühr verlangen.
- Wir haben die Regel mit keiner politischen Partei zusammenzuarbeiten, um unsere Neutralität zu wahren.

##### **5. Pause (20min)**

##### **6. Inputs und Ratschläge (20min)**

Die Trainer:innen geben Inputs und Ratschläge, wie der Bereich „Beziehungsaufbau“ einer Organisation verbessert werden kann, und verbinden dies mit den Ergebnissen und Inhalten der Übung „Wo fangen wir an?“, um es für die Teilnehmenden praxisorientierter zu machen.





Wir haben eine Präsentation vorbereitet (Annex 1 - ab Seite 8), aber sie muss auf den konkreten Fall angepasst und weiter ausgearbeitet werden. Wir haben diese Präsentation mit einigen Ideen erstellt, die in einem Handbuch zu finden sind, das speziell Organisationen im Jugendsektor adressiert. Du kannst das verwenden, was für dich nützlich ist, und Informationen hinzufügen oder ändern.

### **7. Handeln (30min)**

Planungsphase (20min) - Ausgehend von den Ergebnissen der Übung „Gruppenanalyse“, die die Teilnehmenden zuvor durchgeführt haben, und den neuen Erkenntnissen, die während des Workshops aufgetaucht sind, arbeiten die Teilnehmenden an möglichen nächsten Schritten, entweder individuell oder gruppiert nach ihren Kompetenzen und Verantwortlichkeiten in der Organisation (z. B. nach Abteilungen oder Projekten). Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, ihre Schritte auf fuß-förmigen Papieren oder Post-its zu notieren und Fristen festzulegen.

Runde zum Teilen der Ideen (10min) - Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, ihre Ideen mit der restlichen Gruppe zu teilen und alle zu motivieren, sich gegenseitig bei der Umsetzung ihrer Verpflichtungen zu unterstützen. Hier sollten die Trainer:innen die Teilnehmenden daran erinnern, sich auf umsetzbare Pläne zu konzentrieren, die realistisch sind, und kleine Schritte zu priorisieren, die sie in ihrer Strategieentwicklung voranbringen können. Große Pläne sind natürlich auch willkommen und werden notiert, aber diese müssen in der Zukunft weiter besprochen werden. Die Trainer:innen teilen den Link zu einer Mentimeter-Umfrage mit den Teilnehmenden und sammeln ihre Eindrücke.

### **8. Evaluation und Conclusio (20min)**

Die Trainer:innen teilen den Link zu einer Mentimeter-Umfrage mit den Teilnehmenden und sammeln deren Bewertungen des Workshops. In Annex 4 findest du ein Beispiel einer Evaluation, die du verwenden kannst, du kannst auch deine eigene erstellen oder sie je nach den Bedürfnissen der Gruppe anpassen.

## **BENÖTIGTE MATERIALIEN**

- Beamer
- Laptop
- WLAN-Verbindung
- Flipcharts
- Stifte und Marker





- Papierblätter
- Post-Its
- Die Teilnehmenden benötigen ihre Handys für die Evaluation (falls du sie online machst)
- Annex 1 - PowerPoint-Präsentation für die Aktivitäten „Warum ist es wichtig?“  
<https://www.canva.com/design/DAGE0Dm4TlE/ytxPRz0JvR1eorbwcKQdIA/edit>  
„Gruppenanalyse“ und „Inputs und Ratschläge“
- Annex 2 - Vorlage A für die Aktivität „Wo fangen wir an?“  
[https://www.canva.com/design/DAGEz5qn1D8/9unQ41qTL7MzbN8gZ1LSA/edit?utm\\_content=DAGEz5qn1D8&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGEz5qn1D8/9unQ41qTL7MzbN8gZ1LSA/edit?utm_content=DAGEz5qn1D8&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)
- Annex 3 - Vorlage B für die Aktivität „Wo fangen wir an?“  
[https://www.canva.com/design/DAGE0OeLVGU/S\\_bRj1-RYX-mkhuMO294lw/edit](https://www.canva.com/design/DAGE0OeLVGU/S_bRj1-RYX-mkhuMO294lw/edit)
- Annex 4 - Beispiel einer Evaluation, die du verwenden kannst  
<https://www.mentimeter.com/app/presentation/alq999yuuwiv2uarxrngzi7fvmisvu5s/view?question=uvimz7f4d77q>

## TIPPS FÜR TRAINER:INNEN

Wichtig - einige Aktivitäten erfordern Vorbereitungen und Anpassungen von den Trainer:innen basierend auf den spezifischen Bedürfnissen der Gruppe. Wir haben diese mit folgendem Symbol markiert: \*

## WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- Various Authors, Tools for Equality and Inclusion in Youth Work - a guide for youth workers - [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/f0baeb95-6335-467b-84ad-fb37cc056e4e/BE-IN\\_guide\\_for-web\\_fin\\_EN.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/f0baeb95-6335-467b-84ad-fb37cc056e4e/BE-IN_guide_for-web_fin_EN.pdf)
- Cheong Cheok Yin, A., & Bahardin, A. A. (2022). Diversity and Inclusion in Service, Relationship Building and People Management. Cuadernos Del Centro De Estudios De Diseño Y Comunicación, (169).  
<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/cdc/article/view/7094>





# Modul „Safer Spaces“

## ZWECK

Die Teilnehmenden sollen das Konzept von "Safer Spaces" ("sicherer Raum") verstehen und selbst erleben. Sie reflektieren darüber, wie dieses Konzept in ihrer Organisation angewendet werden könnte.

## ZIELE

- Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick, was Safer Spaces sind, welche Elemente das beinhaltet und reflektieren, wie sie selbst mit dem Konzept in Verbindung stehen.
- Die Teilnehmenden erleben einige Bausteine des Aufbaus von Safer Spaces.
- Die Teilnehmenden entwickeln eigene Vorschläge, wie sie ihre Organisation zu einem Safer Space machen können.

## DAUER

4 Stunden und 40 Minuten

## RAUMANFORDERUNGEN

Ein Raum mit ausreichend Platz für Tische und Stühle und Flipcharts.

## ZIELGRUPPE

Alle Mitarbeitenden der Organisation, Ehrenamtliche, unabhängig von ihrer Position in der Organisation.

## ABLAUF

### 1. Einleitung (15min)

Vorstellung der Trainer:innen

Vorstellung der Organisation und Zertifizierungsschema für inklusive Organisationen

Vorstellung der Ziele und Agenda des Workshops

### 2. Kennenlernen und Einführung in das Konzept (1h20min)

→ Namens- und Pronomenrunde (5min)





**Ziel:** Die Teilnehmenden lernen sich gegenseitig kennen und machen sich gleichzeitig mit einem Beispiel für eine inklusive Praxis vertraut, die für das Erstellen von Safer Spaces genutzt wird. Die Teilnehmenden teilen ihren Namen und ihr Pronomen mit, die Trainer:innen erklären, warum das Teilen von Pronomen wichtig ist, um ein Safer Space zu schaffen.

→ Assoziations-Staffellauf (10min)

**Ziel:** Die Teilnehmenden erleben die Zusammenarbeit an einer gemeinsamen Aufgabe und beginnen, über das Konzept von Safer Spaces nachzudenken.

Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen eingeteilt, die gegeneinander ein Assoziations-, „Staffel“-Wettbewerb abhalten.

Jede Gruppe bekommt ein Flipchart und einen Marker und bildet eine Linie.

Sie müssen so viele Assoziationen wie möglich auf das Flipchart schreiben, indem sie den Marker an die nächste Person in der Linie weitergeben, nachdem sie fertig sind, und dann ans Ende der Linie zurückkehren.

Die Trainer:innen geben ihnen die Anweisung, den Begriff „Safer Space“ zu assoziieren.

→ Geheim-Handschlag (15min)

*Diese Aktivität ist optional und kann genutzt werden, wenn sich die Gruppe noch nicht gut kennt, beispielsweise wenn sie aus verschiedenen Abteilungen kommen und nicht regelmäßig zusammenarbeiten.*

**Ziel:** Die Teilnehmenden lernen sich näher kennen und brechen das Eis, um mit Menschen zusammenzuarbeiten, mit denen sie nicht so vertraut sind. Sie beginnen, die Grundlage für Teamarbeit zu schaffen.

Die Gruppe läuft im Raum umher (Musik kann im Hintergrund laufen).

Wenn die Musik stoppt, müssen sie die nächste Person finden und erhalten die Aufgabe, eine gemeinsame Bewegung o.ä. zu erstellen:

- a. geheimer Handschlag
- b. Tanz
- c. Tier
- d. Schlachtruf





Weitere Anweisungen:

Die Teilnehmenden sollen jedes Mal ein anderes Paar finden. Die Kategorien können je nach Zielgruppe geändert werden. Das Wichtigste ist, dass sie etwas für sich Spezifisches erschaffen.

Die Kategorien werden schrittweise eingeführt. Wann immer die Trainer:innen die Musik stoppen und die Kategorie ansagen, sollen die Teilnehmenden ihren Partner aus dieser Kategorie finden und die Bewegung wiederholen.

→ Reise nach ... (20min)

**Ziel:** Die Teilnehmenden gewinnen Einblicke in geteilte Erfahrungen, Werte und Bedürfnisse, die sie möglicherweise haben, und in die Unterschiede zwischen ihnen.

Stühle werden im Raum oder im Kreis aufgestellt. Es gibt einen Stuhl weniger als Teilnehmende. Die Trainer:innen machen eine Reihe von Aussagen. Für diejenigen, für die die Aussagen zutreffen/mit ihnen übereinstimmen, müssen den Platz wechseln. Ziel ist es, dass die Person ohne Stuhl sich einen freien Stuhl sucht, während die anderen wechseln.

Die Regel ist, dass man nicht auf den Stuhl zurückkehren kann, auf dem man gesessen hat, als die Aussage gemacht wurde.

Die Aussagen sollten schrittweise von weniger zu bedeutungsvollen Aussagen eingeführt werden und solche beinhalten, mit denen sich viele Teilnehmende identifizieren können, bis hin zu solchen, mit denen weniger oder keine Personen übereinstimmen.

Wichtiger Hinweis für Trainer:innen: Achten Sie darauf, dass Ihre Aussagen marginalisierte Personen in der Gruppe nicht weiter an den Rand drängen.

Vorschläge:

- a. Alle, die x Schuh-/Augen-/Kleidungsfarbe tragen
- b. Alle, die heute Morgen mit dem Auto/Bus gefahren sind
- c. Alle, die (etwas nicht auf die Arbeit bezogen) mögen
- d. Alle, die (Bezogenes auf die Arbeit) mögen
- e. Alle, die Kaffee brauchen, um zu funktionieren
- f. Alle, die glauben, gute Zuhörer\*innen zu sein

Debriefing:

- Wie habt ihr euch während des Spiels gefühlt?







- Gab es einen Unterschied, als alle aufgestanden sind und als nur wenige oder ihr die einzige Person wart? Wie habt ihr euch in verschiedenen Situationen gefühlt?
- Waren einige Fragen leichter zu beantworten als andere? Warum?
- Wie fühlt es sich an, etwas über sich selbst zu äußern, wenn ihr die einzige Person seid (oder glaubt, die einzige zu sein)?

Die Trainer:innen stellen eine Verbindung her, warum es besonders wichtig ist, Safer Spaces für Menschen aus marginalisierten Gruppen zu schaffen. Wenn wir Teil der Mehrheit sind, ist es einfacher, unsere Bedürfnisse auszudrücken, da wir das Gefühl haben, dass sie geteilt und verstanden werden. Raum für die Bedürfnisse marginalisierter Gruppen zu schaffen, erfordert das Bewusstsein der Menschen in privilegierten Positionen, dass der Raum angepasst werden muss, um unterschiedliche Bedürfnisse zu berücksichtigen.

### **3. Reflexion über das Konzept (20min)**

**Ziel:** Die Teilnehmenden teilen ihre Erfahrungen mit Safer Spaces.

- 1) Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, individuell und in Stille darüber nachzudenken: „Hast du schon einmal einen Raum erlebt, in dem du dich wohl, sicher und respektiert gefühlt hast, wo du teilnehmen und gehört werden konntest?“
- 2) In Paaren sollen die Teilnehmenden sich austauschen: „Wie fühlst du dich, wenn du Teil eines Safer Spaces bist? Wenn du das noch nie erlebt hast, wie stellst du dir vor, dass es sich anfühlen würde?“
- 3) Debriefing und Teilen im Plenum

### **4. Pause (15min)**

### **5. Erstellung einer Gruppenvereinbarung (1h15min)**

**Ziel:** Besseres Verständnis dafür, was eine Gruppenvereinbarung ist, und praktische Erfahrung, ein solches Agreement zu erstellen.

→ Einführung in das „Gruppen-Agreement“ (20min)

Die Teilnehmenden werden in Paare eingeteilt und erhalten die Aufgabe, zu diskutieren: „Was ist der Unterschied zwischen Regeln und Vereinbarungen?“

Im Plenum teilen die Paare die wichtigsten Punkte ihrer Diskussion, und die Trainer:innen schreiben die Schlüsselwörter auf.





Mit diesen Punkten wird der Begriff „Vereinbarung“ erklärt, wobei der Fokus auf der Bedeutung von Dialog und Anerkennung im Prozess liegt.

→ Vorschläge für das Agreement (40min)

Beginne mit den wichtigsten Merkmalen einer Vereinbarung: konkret, realistisch und ehrlich vereinbart.

Die Teilnehmenden werden einzeln eingeladen, ihre Bedürfnisse und Vorschläge auf Post-its zu schreiben und diese auf ein vorbereitetes Flipchart zu kleben.

Die Post-its werden nach Ähnlichkeit gruppiert und laut vorgelesen.

Wenn die Vorschläge sehr allgemein sind, werden die Trainer:innen mit gezielten Fragen helfen, damit die Teilnehmenden konkreter werden.

Die Teilnehmenden werden eingeladen, die Cluster zu betrachten und zu prüfen, ob sie realistisch damit einverstanden sind.

Die Teilnehmenden werden eingeladen, sich zur Vereinbarung zu verpflichten, indem sie diese unterschreiben oder ähnliches.

Die Vereinbarung wird an einem sichtbaren Ort oder in einem Dokument platziert, auf das alle Zugriff haben.

Debriefing und Abschluss des Prozesses (5min)

Die Trainer:innen fragen, wie sich die Teilnehmenden nach der Session fühlen. Es wird eine Runde gemacht, in der jede:r Teilnehmende ein Wort sagt, welche ihr Bekenntnis zur Umsetzung der Vereinbarung symbolisiert.

## **6. Pause (15min)**

## **7. Was ist ein Safer Space? (15min)**

Ziel: Die Teilnehmenden gewinnen Wissen über das Konzept der Safer Spaces und verbinden es mit ihren eigenen Erfahrungen.

Jetzt, da wir unsere Ansichten und Ideen über Safer Spaces geteilt und ein Agreement erstellt haben – ein Element zur Schaffung von Safer Spaces – wollen wir uns mit dem theoretischen Hintergrund des Konzepts beschäftigen.

Die Trainer:innen präsentieren einen Input auf Basis des Handbuch für Inklusive Organisationen, Kapitel 2 (S. 17) mit der Definition und der Notwendigkeit von Safer





Spaces sowie Kernelementen. Es wird betont, warum dies besonders wichtig für die Inklusion marginalisierter Gruppen ist.

Die Trainer:innen verbinden die Konzepte mit den Ergebnissen der vorherigen Debriefings und Reflexionen.

Präsentation von Leitlinien und Aktionsplänen, die Organisationen haben sollten, um proaktiv Safer Spaces zu schaffen (S. 18).

Fragerrunde

#### **8. Pause (15min)**

#### **9. Wie können wir unsere Organisation zu einem Safer Space machen? (30min)**

**Ziel:** Erstellung einer Liste von Leitlinien zur Schaffung von Safer Spaces.

Die Trainer:innen präsentieren verschiedene Schritte zur Schaffung und Aufrechterhaltung von Safer Spaces in Organisationen (10min).

- Etablierung von Leitlinien zur Schaffung eines Safer Spaces, die auf Organisationsebene umgesetzt werden müssen.
- Etablierung von Leitlinien für die Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um Maßnahmen umzusetzen.
- Etablierung von Leitlinien für Dinge, die in einem Raum nicht akzeptabel sind.
- Aktionspläne zur Umsetzung der oben genannten Punkte.
- Etablierung von Leitlinien zur Aufrechterhaltung eines Safer Spaces.
- Aktionspläne für das Vorgehen, wenn ein Safer Space verletzt wird.
- Leitlinien, wie ein Safer Space wiederhergestellt werden kann.

Die Trainer:innen teilen die Gruppe in kleinere Teams (2-3 Personen pro Gruppe) und verteilen Flipcharts/Papiere/Marker. Danach werden die Teilnehmenden eingeladen, über Ansätze nachzudenken, wie ihre Organisationen proaktiv Safer Spaces schaffen können. Bei kleineren Gruppen können die Teilnehmenden auswählen, mit welchen Fragen sie arbeiten möchten. (20min)

Die Fragen, mit denen sich die Gruppen beschäftigen sollen, sind:

- Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien zur Schaffung eines Safer Space?
- Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?
- Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien zu den Bedingungen, die einen Safer Space schaffen?





- Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?
- Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien, was in einem Raum nicht akzeptabel ist?
- Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?
- Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien zur Aufrechterhaltung eines Safer Space?
- Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?
- Welche Elemente wären wichtig für Leitlinien zur Wiederherstellung eines Safer Space?
- Wer sollte an der Erstellung dieser Leitlinien beteiligt werden?

### **10. Präsentation der Vorschläge und Feedback (30min)**

Ziel: Ein klares Bild eines Rahmens zur Festlegung von Leitlinien und wer an deren Erstellung beteiligt werden sollte.

Jede Gruppe präsentiert die wichtigsten Ergebnisse.

Jede Gruppe hat 5 Minuten: 3 Minuten für die Präsentation und 2 Minuten für Feedback.

### **11. Reflexion und Evaluation (20min)**

**Ziel:** Reflexionen des Tages und Schlüsselpunkte, die in den Aktionsplan aufgenommen werden sollen.

Die Teilnehmenden sind eingeladen, ihre Erkenntnisse und Gedanken des Tages zu teilen. Die Trainer:innen halten das auf einem Flipchart fest, für den Aktionsplan wichtige Dinge werden deutlich hervorgehoben. Fragen:

- Was ist dir in der heutigen Session besonders aufgefallen?
- Nenne 3 nächste Schritte für dich.
- (Falls relevant für die Gruppe): Was sollte in deinen Aktionsplan aufgenommen werden?

## **MATERIALIEN**

- Post-Its
- Stifte
- Flipcharts
- Marker





- Beamer
- Manual for Inclusive Organisations bzw. Text-Exzerpte daraus  
<https://www.inclusive-organisations.eu/wp-content/uploads/2024/10/Inclusive-organisation-toolkit-2020.pdf>

## **WEITERFÜHRENDE LITERATUR**

<https://politicsandcare.wordpress.com/2017/03/10/safer-spaces/>





## Modul „Unterstützungsmechanismen für Inklusion“

In Organisationen, in denen ein grundlegender Rahmen für die Praxis von “safer spaces” (sicheren Räumen) existiert, gibt es verschiedene Unterstützungsmechanismen, die (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen auf mehr oder weniger individuell zugeschnittene Weise unterstützen – konkrete und bedarfsorientierte Unterstützung. Unterstützungsmechanismen müssen strukturell in der Organisation verankert sein und dürfen nicht nur von ad-hoc-Situationen abhängen. Konkret bedeutet das:

- Protokolle für das Vorgehen, wenn bestimmte negative Situationen auftreten – kurative Maßnahmen
- Präventive Maßnahmen: Aktivitäten und Maßnahmen zur Vermeidung von Krisensituationen
- Konkreter Schutz: Rechtliche Mechanismen und interne organisatorische Mechanismen
- Definition von sogenannter “positiver Diskriminierung”, wie Quoten und anderen Maßnahmen, die insbesondere Menschen aus marginalisierten Gruppen (Mitarbeiter:innen / Freiwillige / Teilnehmende ...) unterstützen

### ZWECK

Die Teilnehmenden entwickeln ein Bewusstsein für die Bedeutung von Unterstützungsmechanismen für (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen, die für ihre nachhaltige Teilnahme und Inklusion auf allen Ebenen der Organisation notwendig sind.

### ZIELE

- Die Teilnehmenden verstehen den Unterschied in den Erfahrungen mit der Organisation, der Arbeit und dem Arbeitsumfeld für (junge) Menschen mit einem marginalisierten Hintergrund und solchen, die keinen Hintergrund der Marginalisierung haben.
- Die Teilnehmenden lernen, was Unterstützungsmechanismen sind, und erkunden praktische Beispiele.
- Sie reflektieren, wie man Mechanismen auswählt, wobei das Gleichgewicht zwischen organisatorischer Kapazität und individuellen Bedürfnissen berücksichtigt wird.

### DAUER





4 Stunden und 10 Minuten

## **RAUMANFORDERUNGEN**

Ein Raum mit Stühlen und der Möglichkeit, eine Präsentation zu projizieren und/oder Flipcharts aufzuhängen. Der Raum sollte es den Teilnehmenden ermöglichen, auch in kleinen Gruppen zu arbeiten.

## **ZIELGRUPPE**

Alle Mitarbeitenden der Organisation, wobei es wichtig ist, dass Personen mit Entscheidungsbefugnissen in der Organisation Teil der Gruppe sind.

## **ABLAUF**

### **1. Einleitung (15min)**

Vorstellung der Trainer:innen

Kurze Vorstellungsrunde (Name, Pronomen, Rolle in der Organisation)

Agenda des Tages

Präsentation des Zwecks und der Ziele des Workshops

Zusammenfassung dessen, was die Organisation bisher getan hat und wo wir im Prozess stehen

Vorstellung der Zielgruppe – wer sind (junge) Menschen aus marginalisierten Gruppen (siehe Seite 9 aus dem Handbuch) und Betonung, welche Gruppe(n) die Organisation bearbeitet und der Zusammenhang zu den Unterstützungsmechanismen, mit denen wir uns beschäftigen werden .

### **2. Verstehen der Erfahrungen der Organisation (20min)**

**Erwartetes Ergebnis:** Die Teilnehmenden verstehen den Unterschied in den Erfahrungen der Organisation, der Arbeit und des Arbeitsumfelds für (junge) Menschen mit einem marginalisierten Hintergrund und solche ohne diesen Hintergrund.

#### **Fallstudien**

Die Trainer:innen entwickeln einige kurze Fallstudien, in denen sie eine bestimmte Situation im Zusammenhang mit der Arbeit in der Organisation beschreiben. Jede Fallstudie hat immer die Option A – die „Bearbeiter:in“ / „betroffene Person“ ist eine Person aus einer marginalisierten Gruppe und Option B – die „Bearbeiter:in“ /





„betroffene Person“ ist KEINE Person aus einer marginalisierten Gruppe für denselben Fall.

Die Fallstudien sind auf die marginalisierten Gruppe(n) zugeschnitten, mit denen die Organisation arbeitet.

Die verschiedenen Fallstudien sollten verschiedene Bereiche der organisatorischen Arbeit/Strukturen repräsentieren:

- Inklusion und Partizipation von Freiwilligen in der Organisation
- Mitarbeitende in der Rolle der Repräsentation der Organisation nach außen (Beziehung zu Institutionen und externen Machtstrukturen sowie gesellschaftliche Dynamiken)
- Entscheidungsbefugnis
- Position von Junior-Mitarbeitenden (neu in der Organisation, jung, mit weniger Macht oder unterstützender Rolle)
- Leitung organisatorischer Aktivitäten (Trainer:in oder Moderator:in in Aktivitäten; Projektmanager:in und Koordinator:in; Community Organisator:in; Mentor:in und Coach:in; ...)

- 1) Einführung in die Aktivität 5 Minuten
- 2) Aufteilung in 5 Gruppen und Austeilen der Fallstudien, um sie in den Kleingruppen zu lesen 10 Minuten
- 3) Diskussion und Mapping in den Kleingruppen 30 Minuten
- 4) Abbildung der Unterschiede in den Erfahrungen von Person A und Person B auf einem Flipchart (in 2 Teile geteilt).

Unterstützung für das Mapping mit den folgenden Leitlinien:

- Zugänglichkeit von physischen Räumen
- Unterstützungsmechanismen, die der Kontext selbst bietet / Schutz vor Diskriminierung, Gewalt, ...
- Mein emotionaler Zustand, getriggert und persönlich betroffen
- Kulturelle Barrieren und Merkmale (Dominanz und Unterordnung, Durchsetzungsvermögen, soziale Rollen ...)
- Arbeitsbedingungen (Sind meine Kosten abgedeckt? Versicherung, Risikominderung ...)

**Anhänge:** Fallstudien-Dokument

### 3. Pause (10min)







#### 4. Präsentationen und Reflexion (45min)

Abschlusspräsentation der Arbeiten der Kleingruppen und Abschluss der Aktivität mit Fragen.

#### 5. Recherche von Unterstützungsmechanismen (60min)

**Ziel:** Die Teilnehmenden lernen, was Unterstützungsmechanismen sind, und erkunden praktische Beispiele.

Unterstützungsmechanismen müssen strukturell in der Organisation verankert sein und dürfen nicht nur von ad-hoc-Situationen abhängen.

Die Trainer:innen bereiten 4 Tische vor, auf denen jeweils ein Flipchart mit einem der folgenden Kategorien steht:

- Protokolle für das Vorgehen, wenn bestimmte negative Situationen auftreten – kuratives Vorgehen
- Präventive Maßnahmen: Aktivitäten und Maßnahmen zur Vermeidung von Krisensituationen
- Konkreter Schutz: rechtliche Mechanismen und interne organisatorische Mechanismen
- Definition von sogenannter “positiver Diskriminierung” und Quoten sowie andere Maßnahmen, die speziell Menschen aus marginalisierten Gruppen unterstützen (Mitarbeiter:innen / Freiwillige / Teilnehmende ...)

Die Teilnehmenden teilen sich in 4 Gruppen und die Trainer:innen erklären die Aktivität.

Die Aktivität besteht darin, dass jede Gruppe nacheinander an jedem Tisch vorbeigeht (4 Runden) und für jede Runde eine Frage beantwortet und auf den Flipcharts Notizen macht:

- Runde 1: Hast du diesen Mechanismus in deiner Organisation implementiert oder etwas Ähnliches/Teile davon?
- Runde 2: Bist du diesem Mechanismus an anderen Orten/Lebensbereichen/ Arbeitsplätzen/etc. Begegnet?
- Runde 3: Finde ein konkretes Beispiel für diesen Mechanismus
- Runde 4: Kennst du konkrete Beispiele, die sich mit marginalisierten Gruppen befassen?

Jede Runde dauert 15 Minuten





## 6. Pause (10min)

## 7. Anwendung von Unterstützungsmechanismen für die Inklusion in der Organisation (40min)

**Ziel:** Die Teilnehmenden reflektieren, wie sie die Mechanismen auswählen können, wobei das Gleichgewicht zwischen organisatorischer Kapazität und individuellen Bedürfnissen berücksichtigt wird.

Die Teilnehmenden bleiben am letzten Tisch/Thema, an dem sie waren, und gehen mehr ins Detail:

- a. Eine Möglichkeit, wie dieser Unterstützungsmechanismus verwendet werden könnte, um marginalisierte Gruppen in ihrer Organisation zu unterstützen
- b. Sie erstellen einen konkreten Vorschlag für diesen Mechanismus: Wer wird angesprochen und welches Bedürfnis wird adressiert

Die Mechanismen werden der gesamten Gruppe präsentiert

Die Teilnehmenden bewerten die Vorschläge nach:

- a. Wie wichtig ist dies für die Organisation und für sie persönlich
- b. Wie realistisch ist es unter Berücksichtigung unserer Ressourcen
- c. Wo passen sie in einen Kurz- oder Langfristigen-Zeitplan

Nach der Bewertung strukturieren die Trainer:innen die Vorschläge und präsentieren die Ergebnisse der Gruppe.

## 8. Bewertung und Abschluss (10min)

**Ziel:** Der Prozess wird abgeschlossen und die Erkenntnisse des Tages werden reflektiert.

Mit Hilfe von Dixit-Karte o.ä. reflektieren die Teilnehmenden und teilen ihre Gedanken mit der Gruppe:

- Wie fühlen Sie sich nach dem Workshop?
- 1 persönlicher AHA!-Moment des Tages

**Hinweis** für Trainer:innen: Da der Prozess des Moduls recht intensiv ist, überlegen Sie sich eine Bewertungsmethode, die leichter verdaulich ist und das Energieniveau sowie mögliche Diskussionen herunterfährt.

## MATERIALIEN





- Post-its
- Stifte und Marker
- Flipcharts
- Beamer
- Fallstudien:  
[https://docs.google.com/document/d/1RHhtQm94a6OIX\\_g392dPNCSocK4kQfSE/edit?usp=drive\\_link&oid=114654725470818665115&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1RHhtQm94a6OIX_g392dPNCSocK4kQfSE/edit?usp=drive_link&oid=114654725470818665115&rtpof=true&sd=true)
- Handbuch für Inklusive Organisationen <https://www.inclusive-organisations.eu/wp-content/uploads/2024/10/Inclusive-organisation-toolkit-2020.pdf>

