

adis e.V.

Antidiskriminierung
Empowerment
Praxisentwicklung

JAHRESBERICHT

20|21

adis e.V.



Unser Team

Wir, das adis-Team, freuen uns über das, was wir in den letzten Jahren aufgebaut haben. Aber wir wissen, dass es nicht möglich gewesen wäre, ohne die vielfältige Unterstützung, die wir erhalten haben. Daher möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bei all denen bedanken, die uns in unsere Arbeit unterstütz und diese ermöglicht haben:

- ▶ bei den Vorstandskolleg_innen für ihre ehrenamtliche Arbeit
- ▶ bei allen Vereinsmitgliedern für ihre ideelle und direkte Unterstützung
- ▶ bei den Honorarkräften, die unsere Arbeit wertvoll ergänzen
- ▶ bei allen Ratsuchenden, Engagierten in Empowermentgruppen, Fort- und Weiterbildungsteilnehmenden, die uns ihr Vertrauen geschenkt haben
- ▶ bei den Kolleg_innen des advd und der LAG-Antidiskriminierungsberatung für die produktive Zusammenarbeit
- ▶ bei kommunalen Fürsprecher_innen, die sich für unser Arbeit stark gemacht haben
- ▶ bei unseren unmittelbaren Ansprechpartner_innen bei der Stadt Tübingen und der Stadt Reutlingen, dem Ministerium für Soziales und Integration des Landes Baden-Württemberg, der Regiestelle des Programms „Demokratie leben!“, sowie dem IQ-Landesnetzwerk für die konstruktive und bereichernde Zusammenarbeit
- ▶ bei großen und kleinen Spender_innen, durch die wir manches finanzieren können, was von den Projekten nicht abgedeckt wird
- ▶ und nicht zuletzt bei allen Initiativen, Gruppen, Vereinen und Einzelpersonen, mit denen wir in Verbindung stehen, für ihre bereichernde Zusammenarbeit.

JAHRESBERICHT 2020/2021

- adis e.V.

Die Jahre 2020 und 2021 waren maßgeblich von der Coronapandemie geprägt, da machen adis e.V. und die Antidiskriminierungsarbeit keine Ausnahme.

Auf den ersten Blick macht das Virus alle gleich. Alle können sich anstecken und erkranken. Das Virus unterscheidet nicht nach Herkunft, Hautfarbe, geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und auch viele Formen von Behinderung machen keinen Unterschied. Auf den zweiten Blick ist klar: Die Krise betrifft uns alle, aber sie betrifft uns nicht alle gleich. Sie vergrößert bestimmte Diskriminierungsrisiken, bereits bestehende Ungleichheiten werden sichtbarer. Wer kann sich vor Ansteckung schützen, welche Nebenwirkungen haben Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie?

Dies hat vor allem mit Ungleichheitsstrukturen zu tun, die Menschen zu Gruppen machen und Lebenschancen entlang dieser Unterscheidungen ungleich verteilen. Der Entzug des öffentlichen Raums beispielsweise hatte für verschiedene Gruppen eine sehr unterschiedliche Bedeutung.

Für unsere Arbeit hieß das: Unsere Arbeit mit Adressat_innen – Beratungen, Empowerment- und Bildungsangebote – konnten nicht wie gewohnt stattfinden, wie andere mussten wir kreativ sein. Es galt die Balance zu finden zwischen Schutz von Menschen und unserem Anspruch, Menschen nicht allein zu lassen.

Gerade Menschen mit Diskriminierungserfahrungen haben schon oft erlebt, dass Beziehungen abgebrochen werden, Vertrauen enttäuscht wird, sie sich allein gelassen und isoliert fühlen. Um diese Muster nicht durch einen Rückzug unsererseits zu wiederholen, haben wir alles versucht, unsere Angebote der neuen Situation anzupassen. Geleitet vom Wissen, dass wir nur über solidarisches Handeln gesellschaftliche Krisen überwinden können.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über unsere Tätigkeit der vergangenen zwei Jahre und zeichnen dabei auch die Entwicklung unserer internen Strukturen nach.

Alle Aktivitäten stellen wir entlang unserer drei Arbeitsbereiche **BERATUNG, EMPOWERMENT und PRAXISENTWICKLUNG** sowie der lokalen Aktivitäten und internen Strukturentwicklung genauer dar.

Zu den meisten hier vorgestellten Aktivitäten gibt es auf unserer Website www.adis-ev.de noch weitere Informationen.



adis e.V. gibt sich neue Vorstandsstruktur und verabschiedet den Co-Vorsitzenden Lutz Adam

Der Verein adis e.V. hat bei seiner diesjährigen Mitgliederversammlung mit einer einstimmigen Satzungsänderung eine neue Struktur etabliert, den langjährigen Co-Vorsitzenden Lutz Adam verabschiedet und einen neuen Vorstand gewählt.

Vorgeschichte

Lutz Adam hat bereits im letzten Sommer angekündigt, dass er zur Mitgliederversammlung im Herbst 2021 sein Amt als Co-Vorsitzender von adis e.V. abgeben wird. Er hatte dieses Ehrenamt seit der Vereinsgründung 2014 in wechselnden Besetzungen mit großem Engagement ausgeübt. Neben persönlichen Gründen wies Lutz schon damals darauf hin, dass ein Verein mit einem hauptamtlichen Team von 20

Mitarbeitenden und einem siebenstelligen Jahresumsatz nicht mehr von einem ehrenamtlichen Vorstand verantwortet werden kann.

Der Verein hat sich daraufhin auf den Weg gemacht und in verschiedenen Workshops im hauptamtlichen Team sowie mit den anderen Vereinsmitgliedern eine neue Struktur entwickelt. Bald zeichnete sich ab, dass wir die Verantwortung für das komplexe Gebilde unserer Arbeit in das hauptamtliche Team holen müssen. Ziel war dabei, die in den letzten Jahren erfolgreich etablierte Struktur der Kollegialen Führung nicht auszuhebeln, sondern weiterzuentwickeln.

Eine neue Struktur

Wie soll das nun konkret aussehen? Ein von der Mitgliederversammlung gewählter hauptamtlicher Vorstand aus dem Team trägt formal die Verantwortung, teilt sie aber in allen Entscheidungen, die nicht der MV vorbehalten sind, mit dem Plenum, also dem [großen] Teil der hauptamtlichen Mitarbeitenden, die sich in der Kollegialen Führung des Teams beteiligen. Der Vorstand kann mit ehrenamtlichen Mitgliedern aus den Reihen des Vereins erweitert werden, die dann keine persönliche Haftung übernehmen.

Die Mitgliederversammlung wählt daneben noch einen adis-Rat. Mindestens fünf Expert_innen aus Reihen der ehrenamtlichen Mitglieder oder auch von außerhalb des Vereins, sowie zwei Vertreter_innen des hauptamtlichen Teams beraten das Plenum und damit auch den Vorstand in strategischen Fragen. Der adis-Rat wird auch insbesondere bei allen Fragen eingebunden, bei denen für den Verein rechtliche oder wirtschaftliche Risiken bestehen (Compliance). Bei der Entwicklung dieser neuen Vereinsstruktur hatten wir dabei den Reutlinger Rechtsanwalt Wolfgang Beckmann an unserer Seite. Er gab uns die Sicherheit, dass die gefundene Struktur mit dem Vereinsrecht vereinbar ist und half uns, diese Struktur auch in einen Satzungstext zu formulieren.

Die Mitgliederversammlung

Bei der Mitgliederversammlung am 11. November 2021 im Reutlinger franz.k wurde die neue Satzung nun einstimmig verabschiedet. Dieses Ergebnis täuscht allerdings etwas darüber hinweg, dass es im Vorfeld und zu Beginn der Mitgliederversammlung auch kritische Stimmen aus den Reihen von Gründungsmitgliedern gab, die sich eine stärkere Kontrolle des hauptamtlichen Teams durch einen Aufsichtsrat oder auch eine stärkere Beteiligung der Mitglieder in Gremien wünschen.

Alle Beteiligten am Vereinsumbau nehmen diese Bedenken ernst und werden sie in der weiteren Entwicklung mit einbeziehen. Wir haben verabredet, mit der neuen Struktur Erfahrungen zu sammeln und sie in einem gemeinsamen Lernprozess mit Team, adis-Rat und Mitgliedern weiterzuentwickeln. Der bisherigen Co-Vorsitzenden Lutz Adam und Sabine Eulerich-Gyamerah wurden nach den schriftlich

vorliegenden Berichten der Kassenprüfer entlastet. Als neue hauptamtliche Vorstände wurden die beiden bisherigen Geschäftsführenden Marjam Kashefipour und Andreas Foitzik gewählt. Die bisherige Co-Vorsitzende Sabine Eulerich-Gyamerah wurde als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewählt.

Als adis-Rät_innen wurden Alexa Conradi, Jana Mokali, Ulrike Sammet, Gerlinde Röhm und Annagreta König gewählt und mit großem Applaus in der neuen Aufgabe begrüßt.

Als Kassenprüfer wurde Alfons Eckmann wieder- und Eberhard Schwille neugewählt.

Verabschiedung von Lutz Adam

Nach der vier Stunden langen zum Teil intensiven, aber immer konstruktiven Mitgliederversammlung kam es dann zu der emotionalen und würdigen Verabschiedung von Lutz Adam.

Den Anfang machte Sabine Eulerich Gyamerah, die seit zwei Jahren mit Lutz den Co-Vorsitz des Vereins teilte. Sie bedankte sich für die angenehme Zusammenarbeit und gab zu, immer wieder von neuem erstaunt gewesen zu sein, was Lutz alles im Blick hatte und in was er sich alles eingearbeitet hat. „Egal ob schwierig, trocken, langweilig oder mühsam – du hast dich gekümmert und sehr viel gearbeitet“. In ihren Gesprächen mit Lutz schätzte sie vor allem sein Zuhören und Verständnis zeigen und andere mitdenken. „Diese Bausteine für das adis-Sein insgesamt hast du wirklich verkörpert“.

Jana Mokali, langjährige ehrenamtliche Vorstandskollegin, würdigte Lutz' Rolle als Initialzündler und für sie persönlich auch Gründungsvater in der Entstehungsgeschichte vom heutigen adis e. V.. „Lutz hat die ganze Last der Aufgaben eines Vorstandes immer wieder alleine getragen, sich nicht beschwert, im Gegenteil, er war stets bemüht die anderen Vorstandsmitglieder zu informieren und mitzunehmen“. Dafür sei sie sehr dankbar.

Mit Josephine Jackson erinnerte sich dann ein Gründungsmitglied des Runden Tisches, der knapp zehn Jahre vorher sich in eben diesem Raum, in dem die Verabschiedung war, zum ersten Mal getroffen hat. „Was Lutz und ich teilen, ist die Empörung über Ungerechtigkeit. Auch wenn wir biographisch anscheinend

anscheinend kaum Gemeinsamkeiten haben, teilen wir den Aktivismus und das Elternsein“. Aus dieser gemeinsamen Erfahrung heraus würdigte sie, dass Lutz neben der Verantwortung für seine Kinder wichtige Aufgaben bei adis übernommen habe, teils unbezahlt und oft zu nicht familienfreundlichen Zeiten. Was ihr besonders schon aus der Anfangszeit in Erinnerung geblieben ist: „Lutz hat den Schwerpunkt Empowerment von Anfang an unterstützt, im Sinne des Power-Sharings war das Haus der Jugend schon während den Anfängen immer offen für Gruppen und Empowerment-Workshops.“

Den Schluss machte Marjam Kashefipour, die auch schon mit Lutz gemeinsam Co-Vorsitzende war und die letzten Jahre als Teil der Geschäftsführung eng mit ihm zusammengearbeitet hat. Dabei fand sie besonders bemerkenswert, dass sie „nie das Gefühl hatte, dass Lutz sein Amt ausführt, um sich zu profilieren. Er ist nicht der gewesen, der sich vorne hingestellt hat, um den Applaus zu bekommen. Deswegen hat es oft an Applaus gefehlt,

den er eigentlich bekommen sollte“. Mit diesen Worten bat sie die anwesenden Mitglieder Lutz für seine Arbeit heute mit Applaus zu würdigen.

Borghild Strähle überreichte ihm als kleines Dankeschön neue Wanderschuhe und wünschte ihm, dass sie ihn auf vielen weiteren Wegen begleiten werden und dass diese Wege hoffentlich immer wieder auch gemeinsame sein mögen.

Lutz Adam bedankte sich bei den Redner_innen für die emotionalen Worte und bei den Mitgliedern für den warmen und langanhaltenden Applaus sowie das langjährige Vertrauen. Er verwies aber insbesondere auf den persönlichen Gewinn dieses Ehrenamtes, das ihm einen spannenden Lernprozess zu Fragen rund um das Thema Diskriminierung ermöglicht hat.

Bei einem Gläschen Sekt und dem Fingerfood-Buffer des Café Nepomuk klang der Abend gemütlich aus.



Anti-diskriminierungsberatung

Die Antidiskriminierungsberatungsstelle von adis e.V. ist sowohl regional für Reutlingen/Tübingen als auch überregional tätig.

Neben den „klassischen“ Diskriminierungsfällen, die sich auf die im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale bezogen, führte die Coronapandemie dazu, dass sich auch Personen an die Beratung wandten, die keine Masken tragen konnten. Trotz Attest erfuhren diese Personen Einschränkungen im öffentlichen Leben. Dies führte dazu, dass sich 2020 die Anfragen stark erhöhten: es wandten sich 260 Personen an uns, 90 dieser Anfragen bezogen sich auf die Coronaverordnungen. Dies brachte uns und weitere Antidiskriminierungsberatungsstellen in Baden-Württemberg an die Kapazitätsgrenzen. Als Reaktion darauf verfassten die baden-württembergischen Antidiskriminierungsberatungsstellen eine gemeinsame Stellungnahme, die beinhaltete, dass nur Menschen unterstützt werden

sollen, deren Gesundheitsversorgung, Grundversorgung an Lebensmitteln und sonstigen Gütern gefährdet ist. Oder die im Zusammenhang mit den Coronaverordnungen Diskriminierung erfahren, z.B. aufgrund von rassistischen Zuschreibungen oder Ableismus. Personen, die aufgrund einer chronischen Erkrankung von der Maskenpflicht befreit waren, wurde Informationsmaterial zu Verfügung gestellt.

2021 nahmen die Anfragen, die im Zusammenhang mit der Coronaverordnungen standen, ab und die Beratungszahlen erreichten wieder das gewöhnliche Niveau von etwa 180 Ratsuchenden. Die Beratung steht allen Menschen offen, die von Diskriminierung betroffen sind, jedoch kommen die meisten Anfragen aus dem Bereich Rassismus und Behinderung. Die Interventionen umfassen die Bandbreite von Anerkennung der Diskriminierungserfahrung, Schreiben von Beschwerdebriefen,

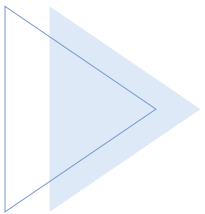
Vermittlung von rechtlicher Unterstützung, Vermittlungsgesprächen und Klagebegleitung. In vielen Fällen überschneiden sich die Diskriminierungskategorien oder es waren mehrere Lebensbereiche betroffenen wie Arbeit, Gesundheitsversorgung und Dienstleistungen.

Die Beratungsstelle wird über Landes- und Kommunalmittel finanziert. Ende 2020 erreichte uns die erfreuliche Nachricht, dass der Landkreis Tübingen die Beratungsstelle für zwei Jahre finanziell unterstützen wird. Die Stadt Reutlingen bezuschusste uns über das Amt für Schulen, Jugend und Sport / Abteilung Jugend und Amt für Integration und Gleichstellung in den Jahren 2020/21. Durch die Finanzierungen aus Tübingen und Reutlingen konnten die Aktivitäten in beiden Landkreisen verstärkt werden. Um weiterhin den vollen Zuschuss aus dem Förderprogramm des Ministeriums für Soziales und Integration zu erhalten, sind wir auch in den nächsten Jahren auf die kommunale Unterstützung von Stadt und Landkreis Tübingen, sowie der Stadt Reutlingen angewiesen.

Neben der Beratungstätigkeit sind wir in verschiedenen Arbeitsgemeinschaften tätig. Andreas Foitzik koordiniert die LAG Antidiskriminierungsberatung und ist Vorstand im advd (Antidiskriminierungsverband Deutschland).

Ein weiterer Schwerpunkt in der Antidiskriminierungsberatung liegt auf Fort- und Weiterbildungen. Gemeinsam mit dem advd wurde eine Jahresweiterbildung zu Antidiskriminierungsberatung für neue Mitarbeitende angeboten. Ebenso erreichten uns viele Anfragen von Schulen, Behörden, Ämtern zu Fortbildungen zu den Themen Erst- und Verweisberatung, Einführung von Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Firmen und Organisationen.

Für die Beratung arbeiten Borghild Strähle und Lean Haug. Annagreta König-Dansokho schied Anfang des Jahres 2021 aus dem Beratungsteam aus. Glücklicherweise bleibt sie als Ansprechperson und Honorarkraft erhalten. Seit Juni 2022 verstärkt Fars Andeghergis als neues Mitglied das Beratungsteam.



Homepage: adis-ev.de/beratung/antidiskriminierungsberatung

Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung

In der LAG Antidiskriminierungsberatung (www.lag-adb-bw.de) sind die Beratungsstellen gegen Diskriminierung aus Baden-Württemberg zusammengeschlossen. Zu den länger bestehenden Beratungsstellen in Freiburg, Karlsruhe, Mannheim, Heidelberg, Esslingen, Stuttgart und Tübingen/Reutlingen kamen nun noch die Beratungsstellen aus Heilbronn und Konstanz hinzu. Neu sind auch sogenannte „Beratungssatelliten“ in Geislingen, Freudenstadt/Horb und Lörrach, die selbst keine Beratung anbieten, das Angebot aber in ihren Regionen bekannt machen sollen. Die LAG bemüht sich um den Ausbau der Strukturen und die Sicherung der Qualität. Für die Koordinierung dieser Aktivitäten wird adis e.V. in geringem Umfang vom Land Baden-Württemberg gefördert. Immer wieder geht die LAG auch an die Öffentlichkeit, um zu Themen aus der Antidiskriminierungsberatung auf struktureller Ebene Veränderungen anzustoßen. Ein Beispiel dafür ist das Bündnis für ein Landesantidiskriminierungsgesetz.

Bündnis für ein Landesantidiskriminierungsgesetz

Es war ein Erfolg, den kaum wer für möglich gehalten hatte: Baden-Württemberg bekommt als erstes Bundesland nach Berlin ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und kann damit bestehende Schutzlücken schließen. Das AGG schützt Betroffene nicht gegenüber diskriminierendem Handeln staatlicher Stellen. Dies betrifft Schulen, Universitäten, öffentliche Verwaltung, Polizei usw. Ein LADG kann dies ändern. Die Initiative der LAG Antidiskriminierungsberatung konnte vor der Landtagswahl 2021 eine breite zivilgesellschaftliche Unterstützung für den Aufruf „Diskriminierungsschutz gewährleisten – die Schutzlücke schließen“ (www.aufruf-ladg.de) gewinnen. Dies hat dazu beigetragen, dass das Gesetzesvorhaben trotz des heftigen Widerstands der Polizeigewerkschaften im Koalitionsvertrag verankert wurde. Im Herbst 2021 hat sich daraus das „Bündnis für ein LADG“ gebildet, um das Gesetzgebungsverfahren kritisch zu begleiten. Noch im Laufe des Jahres 2022 soll das Gesetz in den Landtag eingebracht werden. Ein Meilenstein in der Geschichte des Diskriminierungsschutzes in Deutschland.

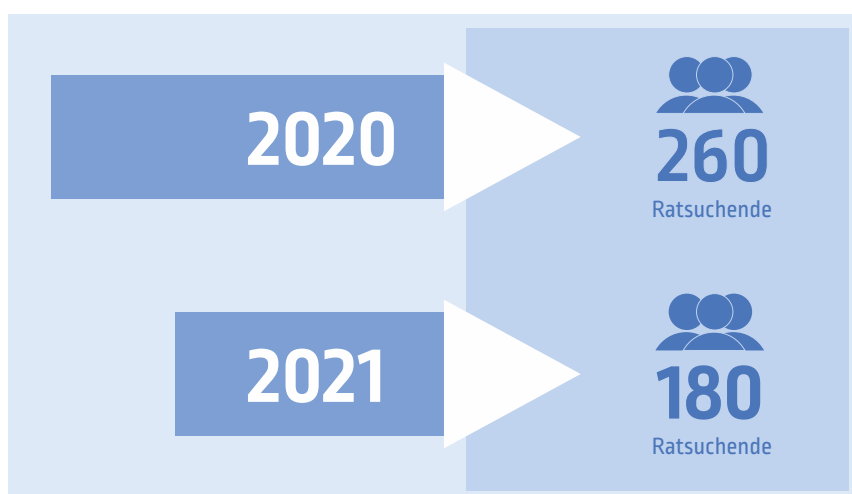
Bundesweite Aktivitäten

Nicht zuletzt durch starke politische Bewegung wie Black Lives Matter ist die öffentliche Aufmerksamkeit für das Thema Diskriminierung in den letzten Jahren gestiegen. Auch die Politik kann dieses Thema nicht mehr nur links liegen lassen. Umso wichtiger, dass sich die zivilgesellschaftlichen Initiativen und Projekte gut vernetzen, um diese Spielräume zu nutzen und Einfluss zu nehmen. Für den Bereich der Antidiskriminierungsberatung übernimmt diese Funktion der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) in dem sich seit 15 Jahren unabhängige Antidiskriminierungsberatungsstellen organisieren. Der Verband ist aufgrund des starken Wachstums auf der einen Seite und zu geringer Ressourcen sowohl bei den Mitglieds-



Das Beratungsteam: Lean Haug, Fars Andeghergis und Borghild Strähle

organisationen wie in der Geschäftsstelle auf der anderen Seite mit immer neuen Herausforderungen konfrontiert. adis-Kollege Andreas Foitzik ist seit Herbst 2020 als Teil des vierköpfigen Vorstands in verantwortlicher Position an diesen Entwicklungen beteiligt.



Faire Integration Baden-Württemberg Beratungsstelle Mira – Mit Recht bei der Arbeit

Das Projekt Faire Integration Baden-Württemberg (adis e.V.) kooperiert beim Angebot der Beratung mit dem Projekt Faire Arbeit des Vereins für Internationale Jugendarbeit (VIJ) und der Katholischen Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg Stuttgart. Das gemeinsame Beratungsangebot wird als **mira - Mit Recht bei der Arbeit** angeboten und beworben. Das landesweite Beratungsangebot von Faire Integration Baden-Württemberg wird von zwei Beratungsstandorten aus organisiert. Die Beratungsstelle in Stuttgart hat ihre Räumlichkeiten im dortigen DGB-Haus. In Karlsruhe hat das Beratungsangebot seine Räume im Internationalen Begegnungszentrum (ibz). Als Beratungsprojekt ist unsere zentrale Zielsetzung die Beratung unserer Zielgruppe zu realisieren. Die Ratsuchenden sind Geflüchtete und Migrant_innen, die nicht aus der EU kommen. Die Mitarbeitenden des Projekts sind Tülay Güner, Margarete Brugger, Aja Fukuda Radojevic und Björn Scherer.

Beratung gegen Ausbeutung am Arbeitsmarkt

Im Jahr 2021 haben die Berater_innen von Faire Integration Baden-Württemberg in 632 Einzelberatungsfällen insgesamt 1053 Einzelfallberatungen durchgeführt. Ausserdem wurden 15

Gruppeninformationsveranstaltungen mit 165 Teilnehmenden der Zielgruppe durchgeführt. Insgesamt haben wir 38 Fortbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche angeboten (größtenteils online, teilweise in Präsenz) durchgeführt. Themen waren hier unsere aktuellen Fallkonstellationen, Basis-Informationen zum Arbeitsrecht und/oder die Vorstellung unseres Beratungsangebots. An diesen Angeboten haben insgesamt knapp 600 Personen teilgenommen.

Beratung von Saisonarbeiter_innen

Das FI Team Baden-Württemberg hat im Jahr 2021 erstmals begonnen „aufsuchende Arbeit auf dem Feld“ zu machen und die Branche der Saisonarbeit in der Landwirtschaft erreicht. Seit Juni 2021 begleitet Margarete Brugger 24 georgische Saisonarbeiter_innen bei ihrem Kampf für ihre Rechte. Sie sind nach Deutschland gekommen, um hier zu arbeiten und Geld zu verdienen. Doch ihren verdienten Arbeitslohn haben Sie nie bekommen. Aus Protest und um ihre Rechte als Arbeitnehmer_innen zu verteidigen, setzen Sie sich gerichtlich zur Wehr!

Die Beratungsarbeit zum Fall der georgischen Saisonarbeiter_innen hat große Resonanz in der Öffentlichkeit

erzeugt. Auf zwei Pressemitteilungen hin erschienen jeweils diverse Artikel und Beiträge in verschiedenen regionalen und überregionalen Zeitungen, in Radiosendern, im Fernsehen und auf Online-Portalen.



Um die 24 georgischen Saisonarbeitenden auch finanziell unterstützen zu können, wurde eine Spendenkampagne organisiert. Hier geht's zur Spendenkampagne:

<https://www.betterplace.me/unterstuetzt-die-georgischen-saisonarbeiter-innen60>

Arbeitsausbeutung ist keine Bagatelle! Öffentliches Fachgespräch zur Bundestagswahl 2021

Faire Integration Baden-Württemberg war am 19.07.21 Kooperationspartner_in bei der Veranstaltung: Arbeitsausbeutung ist keine Bagatelle - Fachgespräch zur Bundestagswahl 2021. Zur öffentlichen Veranstaltung ist ein Mitschnitt auf Youtube verfügbar, sowie ein Bericht zur Veranstaltung als pdf. abrufbar: <https://adis-ev.de/videoclip-zur-veranstaltung-arbeitsausbeutung-ist-keine-bagatelle>

„Diskriminierung im Kontext Arbeit.

Praxisfallsammlung und Handlungsempfehlungen“ – Mitarbeit an IQ-Publikation

Die IQ Fachstelle ‚Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung‘ hat in Zusammenarbeit mit IQ Teilprojekten eine neue Publikation veröffentlicht. Die adis-Kollegin Tülay Güner vom Projekt mira (Mit Recht bei der Arbeit) hat daran maßgeblich mitgearbeitet. Die Publikation enthält beeindruckende Erfahrungsbericht aus der Arbeit der Beratungsstellen, ist aber auch als eine Handreichung zu

lesen und enthält Empfehlungen zur Verbesserung der Einstiegs- und Teilhabemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

<https://adis-ev.de/adis-mitarbeit-an-neuer-iq-publikation-diskriminierung-im-kontext-arbeit-praxisfallsammlung-und-handlungsempfehlungen>

<https://adis-ev.de/adis-mitarbeit-an-neuer-iq-publikation-diskriminierung-im-kontext-arbeit-praxisfallsammlung-und-handlungsempfehlungen>

Homepage: mira-beratung.de

Newsletter: mira-beratung.de/newsletter



Trans*Beratung

Die Trans*Beratung berät seit 2020 zu geschlechtlicher Vielfalt und Trans*-Geschlechtlichkeit. Das Team aus professionellen Peer-Berater_innen in Person von Robin Wulfert und Lean Haug berät trans* Personen (transsexuelle, transgender, transidente, nicht-binäre, genderqueere... Personen) und Menschen, die sich Fragen zu ihrer Geschlechtszugehörigkeit stellen. Auch An- und Zugehörige können mit Fragen um das Thema Trans* in die Beratung kommen. Außerdem bieten wir Fachberatung (für Psychotherapeut_innen, Lehrer_innen, Sozialarbeiter_innen...) und Fortbildungen an. Häufige Themen in der Beratung sind Identitätsfindung und Coming out, Fragen zu medizinischer und rechtlicher Transition sowie Zugang zu Gesundheitsversorgung.

Seit 2021 ist die Trans*Beratung offiziell Teil des Projekts „Landesweite Beratung“ des Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg und wird darüber in begrenztem Umfang finanziell unterstützt. Im Jahr 2020 wurden ca. 30 Menschen beraten. Im Jahr 2021 wurden ca. 75 Personen beraten, die Tendenz ist stetig steigend. Ratsuchende kommen aus der ganzen Region Neckar-Alb: Tübingen, Reutlingen und Umgebung sowie aus dem Zollern-Alb-Kreis. Der Bedarf ist höher als die Zahlen abbilden. Um dem gerecht zu werden, bemühen wir uns in den nächsten Jahren um eine kommunale Finanzierung der Trans*Beratung.

Trans*Gesundheitsversorgung in der Region

2020 wurde im Rahmen des Aktionsplans für Akzeptanz und gleiche Rechte das adis-Projekt „Trans Care“ für eine bessere Gesundheitsversorgung für trans* Menschen in der Region Neckar-Alb gefördert. Im Rahmen des Kleinprojekts entstanden u.a. eine Bedarfserhebung mit der Community, die die eklatanten Versorgungslücken verdeutlichte, sowie Ressourcen für Behandler_innen und Praxen und erste Vernetzungen unter interessierten Fachkräften in einem Runden Tisch Trans*Gesundheit. Seit 2021 koordiniert die Trans*Beratung bei adis e.V. gemeinsam mit der Spezialsprechstunde für Transgender am Uniklinikum Tübingen einen daraus entstandenen Qualitätszirkel Trans* Gesundheitsversorgung in Tübingen und Umgebung. Ziel ist es, die Gesundheitsversorgung für trans Personen zu verbessern und dazu (potenziellen) Behandler_innen und Berater_innen die Gelegenheit zu regelmäßigem Informationsaustausch, Intervention und kollegialer Beratung zu bieten.



2020 haben wir ein großes, neues Modellprojekt im Bereich Empowerment begonnen. Damit können wir die inhaltliche Arbeit zu Empowerment fortführen und weiterentwickeln, die wir mit dem Projekt „Empowerment – quer gedacht?!“ von 2017 bis 2019 auf den Weg gebracht haben. Die Laufzeit von 5 Jahren gibt dem Bereich eine große Stabilität.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Programms „Demokratie leben!“ gefördert.

In Amplifying Voices arbeiten Elisabeth Yupanqui Werner, Josephine Jackson, Maria Kechaja und Marjam Kashefipour sowie Borghild Strähle und Lean Haug.

Was heißt Amplifying Voices?

Amplifying Voices heißt übersetzt ‚Stimmen verstärken‘. In politischen Aushandlungsprozessen bleiben die Stimmen und Perspektiven von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen oft ungehört und unsichtbar – sie bekommen kaum Raum, Resonanz und erst recht kein Mikrofon. Das Projekt beschäftigt sich damit, welche wichtige Rolle Empowerment und Empowermentgruppen bei der Verstärkung von Stimmen spielen und wie es gelingen kann, dass diese Stimmen von Kommunen und

Institutionen nicht nur gehört werden, sondern auch struktureller Lärm wie Rassismus, Ableismus und Cis-Heteronormativität abklingen.

Was war die Idee für das Projekt?

In der Zusammenarbeit mit Empowermentgruppen treffen wir häufig auf folgendes Phänomen: gut vernetzte aktive junge Erwachsene mit Diskriminierungserfahrungen mit viel Wissen und Ressourcen wollen ihre Perspektive in politische Prozesse einbringen. Sie sehen sich aber immer wieder mit vielfältigen Hindernissen konfrontiert, wenn sie an demokratischen Prozessen partizipieren wollen - unabhängig davon wie sehr der Wille dazu vorhanden ist (z.B. fehlendes Wissen über Rechte und Möglichkeiten, Isolation, geringes Selbstwertgefühl und Resignation aufgrund erlebter Gewalt und Demütigungen, negative Erfahrungen mit „Pseudopartizipationsprozessen“, Reproduktion von Diskriminierung, ...).

Gleichzeitig erleben wir in der Beratung von und Projektarbeit mit Kommunen, dass an den bestehenden kommunalen Beteiligungsformaten kaum Jugendliche und junge Erwachsene mit Diskriminierungserfahrung partizipieren. Von kommunaler Seite wird nicht selten von „Problemgruppen“ gesprochen, die sich nicht beteiligen wollen und/oder nicht erreicht werden.

Wenn es zu einer Partizipation kommt, sind viele Kommunen mit den Kommunikations- und den Handlungsstrategien der Jugendlichen und jungen Erwachsenen überfordert. Gleichzeitig stoßen Mitarbeitende aus Kommunen, die Veränderungen anstreben, innerhalb der Kommune auf vielfältige Hindernisse und Barrieren.

Das Modellprojekt greift diese Erfahrung auf und entwickelt darauf aufbauend nachhaltig übertragbare Ansätze.

Was machen wir konkret?

Für Empowerment Trainer_innen: Workshops, Fortbildungen, Weiterbildungen, Fachberatung, Supervision, Begleitung von Angeboten, Austauschräume, Netzwerktreffen

Angebote für Kommunen, kommunale Einrichtungen, Partnerschaften für Demokratie

Angebote für Träger_innen der Jugend- und politischen Bildungsarbeit



Was ist Amplifying Voices?

Amplifying Voices heißt übersetzt die Verstärkung von Stimmen. In politischen Aushandlungsprozessen bleiben die Stimmen und Perspektiven von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen oft ungehört und unsichtbar – sie bekommen kaum Raum, kaum Resonanz und selten ein Mikrofon. Das Projekt beschäftigt sich damit, welche wichtige Rolle Empowerment(gruppen) bei der Verstärkung von Stimmen spielen und wie es gelingen kann, dass diese Stimmen von Kommunen und Institutionen nicht nur gehört werden, sondern auch struktureller Lärm wie Rassismus, Ableismus und Cis-Heteronormativität abklingen.

each one teach one

Für Empowermentakteur*innen:

- ♦ Empowerment Workshops
- ♦ Austauschräume, Supervision
- ♦ Fort- und Weiterbildungen
- ♦ Ressourcen, Räumlichkeiten, uvm.

Diskriminierungskritische

Organisationsentwicklung

Für Kommunen und Institutionen:

- ♦ Fachberatung
- ♦ Fort- und Weiterbildungen
- ♦ Entwicklung von Beteiligungsformaten

Kontakt

adis e.V. | Aixerstraße 12, 72072 Tübingen

- www.adis-ev.de/empowerment/amplifying-voices
- empowerment@adis-ev.de

Gefördert als Bundesmodellprojekt vom BMFSFJ
im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“.





TALK PROJEKT - #respectconnects!

Ziel des TALK Projekts ist es, Jugendlichen im Alter von 14-21 die Möglichkeit zu bieten, sich in wöchentlichen Workshops (immer mittwochs im franz.K, Reutlingen) in den Kunstformen Rap und Hip Hop Tanz künstlerisch auszuprobieren, sich mit (eigenen) Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen und sich selbst und gegenseitig zu stärken. Das Projekt koordiniert Maria Kechaja.



TALK ist ein inklusives Projekt und daher für Jugendliche aus Reutlingen konzipiert, die Erfahrungen mit Rassismus,

Behindertenfeindlichkeit, Heteronormativität und sozialer Marginalisierung machen. Es ist offen für Alle und bietet somit einen Raum, in einer heterogenen Gruppe positive Erfahrungen zu sammeln und gemeinschaftliches, kreatives Arbeiten zu erlernen und in die HipHop Kultur einzutauchen. Die Vielfaltigkeit der Gruppe ermöglicht es Jugendlichen, sich mit andern auszutauschen, denen sie sonst im Alltag oder in der Schule nicht oder kaum begegnen würden, und ein Gefühl von Community zu entwickeln.

Das Projekt ist schuljahresbegleitend immer von September bis Juli.

Leider zwang uns die Corona-Krise dazu, die Workshops online zu machen. Gerade auch in den Phasen, die sonst geprägt sind von einem verstärkten kreativen Output der Teilnehmenden, einem intensiveren Gruppengefühl und mehr Vertrauen, konnten wir uns nicht mehr live treffen. Das franz.K musste seine Türen schließen und Jugendarbeit war laut Corona-Verordnung nun nicht mehr in Präsenz erlaubt. Die Workshops fanden online

wöchentlich zur gewohnten Zeit statt. Die Jugendlichen bestärkten uns mit ihrem Feedback, dass ihnen in dieser schwierigen Situation der TALK-Mittwoch als fester Bestandteil der Woche Struktur und Halt gab. Uns war es wichtig, die Regelmäßigkeit des Angebots beizubehalten, da zu sein, zuzuhören und die Teilnehmenden zu motivieren.

Diese Phase war geprägt von vielen Einzelgesprächen und Krisenbewältigungsstrategien, Gesprächen über äußerst schwierige psychische sowie finanzielle Situationen, da durch die Krise Ungleichheit und psychische Belastungen extrem verschärft wurden.

Trotzdem konnten beide TALK Jahre mit einer sehr erfolgreichen Abschlussshow im September beendet werden. Die TALKSHOWs sind eine großartige und empowernde Erfahrung für die jungen Künstler_innen, die nach einer schweren und belastenden Zeit, in der sie diszipliniert weiter trainiert haben, endlich ihren Erfolg gemeinsam mit dem Publikum feiern konnten.

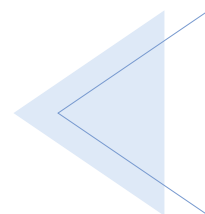
Im November 2021 begann das Projektjahr Nummer 9 mit vielen neuen Teilnehmenden, neuen Ideen und großer Vorfreude auf die nächsten Shows im franz.K und echaz.Hafen Reutlingen. An dieser Stelle ein großer Dank an das franz.K für die wunderbare Zusammenarbeit.



Videos und mehr ...

Homepage: talkprojekt.de

Social Media: [instagram.com/talkprojekt/?hl=de](https://www.instagram.com/talkprojekt/?hl=de)





Lokale Empowermentgruppen: AK Empowerment KaffeeTrans*/Trans*Aktion

AK Empowerment

Im AK Empowerment treffen sich Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und aus sehr unterschiedlichen Lebenssituationen. Dies führt zu einer besonders inspirierenden Gesprächsatmosphäre und einem unbeschreiblich interessanten Austausch, der von großer Tiefe, Warmherzigkeit und Zugewandtheit gekennzeichnet ist.

Wie in jedem Jahr war auch 2021 am 5. Mai der europäische Protesttag der Menschen mit Behinderungen. Zu diesem Anlass hat Markus Lemcke ein beeindruckendes Video gemacht, das er uns geschickt hat: www.youtube.com/watch?v=dxUtUa9eAf4

Weitere wichtige Themen bei unseren Treffen im vergangenen Jahr waren die Themen Rassismus und Sprache. Ausgangspunkt für unsere Diskussion war unter anderem das Buch „Sprache und

Sein“ von Kübra Gümüşay und ihr Vortrag bei adis im Dezember 2020: adis-ev.de/publikationen/mediathek/sprechen-ueber-rassismus-kuebra-guemuesay

Die Autorin sucht "nach einer Sprache, die Menschen nicht auf Kategorien reduziert. Nach einem Sprechen, das sie in ihrem Facettenreichtum existieren lässt. Nach wirklich gemeinschaftlichem Denken in einer sich polarisierenden Welt. Sie zeigt, wie Menschen als Individuen unsichtbar werden, wenn sie immer als Teil einer Gruppe gesehen werden – und sich nur als solche äußern dürfen.“ (vgl. adis-Homepage)

In unserem sehr lebendigen Austausch zu den jeweils eigenen Erfahrungen mit dem Thema sind wir, für uns selbst auch immer wieder unerwartet, lebensgeschichtlich sehr weit herumgekommen.

Ende 2021 haben wir vereinbart, dass wir uns gemeinsam mit Harald Sickinger beschäftigen wollen mit dem Thema "Meine Welt in der Welt". Es soll eine Installation entstehen. Harald Sickinger verantwortet die Agentur für unschätzbare Werte, deren Leitfrage lautet: Wodurch entsteht ein wertschätzender Umgang zwischen den Menschen und mit dem Leben auf der Erde insgesamt? Diese Agentur ist sozusagen wie maßgeschneidert für unsere Empowermentgruppe. Die Leitfrage ist umfassend anschlussfähig an die Suchbewegung von Kübra Gümüşay und unsere Diskussion dazu.



Trans* Empowerment - KaffeeTrans*

Die Gruppe KaffeeTrans* trifft sich seit 2016 regelmäßig jeden ersten Sonntag im Monat zum Kennenlernen, gemütlichen Beisammensein und Austausch von Wissen. Zielgruppe sind trans*, nicht-binäre, genderdiverse Personen und Personen, die sich Fragen zu ihrer eigenen Geschlechtsidentität stellen. Dass Kaffee und Kuchen, Tee und Gebäck zur Verfügung stehen, ist die namensgebende Konstante. Koordiniert wird das Angebot überwiegend ehrenamtlich von Robin Wulfert und Lean Haug. Es geht darum, einen Raum zur Verfügung zu stellen, wo Menschen einfach da sein und sich ausprobieren können, ohne komische Blicke oder abwertende Sprüche befürchten zu müssen. 2020 und 2021 waren geprägt von der Corona-Pandemie. Treffen fanden online oder im Freien statt. Im Zuge der Online-Müdigkeit gingen die Zahlen der regelmäßigen Besucher_innen 2020 zwar etwas zurück, die Gruppe wollte aber auch keinen Termin ausfallen lassen. Als Treffen vor Ort wieder möglich waren,

kamen jeden Monat mehr Menschen hinzu und trafen sich bei Sonnenschein auf der Wiese und auch bei Gewitterregen in der überdachten Panzerhalle. Insgesamt haben 2020/2021 über 100 Menschen an den Treffen teilgenommen. Die Altersspanne reicht von Jugendlichen bis 70-Jährigen, Menschen kommen aus Tübingen, Herrenberg oder Sigmaringen.

Mit Trans*Aktion hat sich ein zweites unabhängiges Gruppenangebot für trans* und gender questioning Personen etabliert, das sich in den Räumen von adis e.V. trifft. Trans*Aktion findet am 3. Sonntag im Monat statt und bietet Raum für Diskussionen zu Themen rund um Trans*sein.



Flyer
KaffeeTrans*

Das Programm Expressive Arts in Transition (EXIT) fördert Verbundenheit, Kreativität und Stressabbau

Ein Montagabend im Sommer 2021, endlich sind Treffen nach dem Lockdown wieder möglich. Ich sitze mit Samu und 6 weiteren jesidischen Frauen zusammen und wir lachen. Gerade haben wir uns im Kreis mit Bewegungen und Geräuschen gezeigt, was uns in der letzten Woche Kraft gegeben hat. Da war der kleine Ausflug zu der befreundeten Familie, das Jäten im Garten, das Tee trinken mit einer Freundin, das Geburtstagsfest der jüngsten Tochter. Wir haben uns diese Situationen nicht einfach erzählt, sondern wir sind in die Kraftmomente gemeinsam eingetaucht: Samu hat uns pantomimisch gezeigt wie sie jätet und wir standen in unserer Imagination alle gemeinsam in ihrem kleinen Garten, haben uns die Gerüche hergeholt, haben die Sonne auf unserer Haut gespürt und die tiefe Verbundenheit gespürt. Die Frauen sind so froh, dass wir uns endlich wieder treffen können. Es tut gut in der Gruppe zu überlegen, wie jede sich eigentlich gerade fühlt? Und zu merken, dass ich gerade nicht die Einzige bin, die einen verspannten Nacken hat und schlecht schläft. Es ist viel einfacher, gemeinsam Körperübungen zu machen und uns gegenseitig daran zu erinnern, tiefer zu atmen und vor allem zu lachen. So schön, die tiefe Freude zu spüren und sich von der Gemeinschaft getragen zu fühlen.

Ich spüre tiefe Dankbarkeit und erinnere mich, wie ich im Sommer 2018 mit dieser Gruppe gestartet bin. Damals gab es zuerst viel Skepsis gegenüber einer EXIT-[Expressive Arts in Transition]-Gruppe. Was sollen Körper-, Atem- und Imaginationsübungen denn wirklich helfen angesichts all dem Leid, das ich als geflüchtete Frau erlebt habe, und den körperlichen Symptomen, die geblieben sind? Wir durften so viele schöne Momente in der Gruppe gemeinsam erleben. Wir haben geübt, wie ich mit Gedankenschleifen umgehen kann, welche Akkupressurpunkte bei Kopfschmerzen hilfreich sind, welche Bewegungen mir helfen, aus einer Nervosität mehr in die Ruhe zu kommen oder aus einer Schwere und Lethargie mich wieder lebendiger zu fühlen. Wir haben darüber gesprochen, was bei Trauma und Stress im Körper passiert und warum bestimmte Körpersymptome ganz normale Reaktionen des Körpers sind. Wir sind gemeinsam in unserer Vorstellung in eine hoffnungsvolle Zukunft gereist, sind unseren Krafttieren begegnet, haben geübt, in unserer inneren Landschaft Kraft zu schöpfen und das Erlebte künstlerisch mit Farben, Knete, Musik etc. zum Ausdruck gebracht. Wir haben ganz viel Leichtigkeit, Verbundenheit und Liebe erlebt, über die Zeit ist so eine kleine Community gewachsen.

Im Herbst 2019 ist bei Samu und drei weiteren Frauen schließlich der Wunsch entstanden, neue EXIT-Gruppen an anderen Standorten mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen zu unterstützen. Also haben wir über drei Monate eine kleine Ausbildung ins Leben gerufen und die Frauen zu EXIT-Gruppen-Assistentinnen ausgebildet. In den Lockdown-freien Zeiten haben sie dann erste Gruppenleitungserfahrungen sammeln können und lieben es, ihre Expertise mit anderen zu teilen.

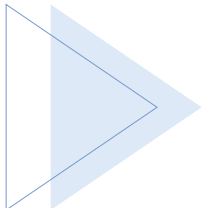
Solche EXIT-Gruppen haben im letzten Jahr an verschiedenen Standorten in Baden-Württemberg, wie z.B. Freiburg i. Br., Stuttgart, Reutlingen, Tübingen, stattgefunden. Corona hat in den letzten zwei Jahren diese Arbeit mühsam gemacht und extrem erschwert. Wir haben versucht, kreative Antworten darauf zu finden: Gruppentreffen im Hof mit Abstand, Gruppentreffen über die Balkone hinweg, Übungen im kleinen Kreis mit Einzelnen in den Wohnungen der Teilnehmenden, WhatsApp-Gruppe mit kleinen Übungsvideos, Online oder Hybrid-Angebote,

Die wöchentlichen EXIT-Gruppentreffen an mehreren Standorten sind möglich, da adis e.V. unter der Koordination von

Elisabeth Yupanqui-Werner, in den letzten vier Jahren in enger Kooperation mit der Gründerin des EXIT-Programms aus Norwegen insgesamt 45 EXIT-Gruppenleiter_innen ausbilden und beim Durchführen ihrer Gruppen mit den unterschiedlichsten Zielgruppen supervisorisch begleiten konnte.

In den einzelnen EXIT-Gruppen haben ganz verschiedene Zielgruppen teilgenommen: Menschen, die geflüchtet sind, die z.B. von Rassismus, Hetero-cis-Sexismus, Ableismus, Klassismus betroffen sind. Diskriminierungserfahrungen können traumatisierende Auswirkungen mit sich bringen. Das ressourcenstärkende Methodenspektrum von EXIT bietet für Menschen mit Diskriminierungserfahrung vielfältige Impulse zur Stabilisierung, Heilung, Bewusstwerdung und zum Community-Building.

Für die Zukunft suchen wir eine Finanzierung, um diese wertvolle Arbeit weiterhin anbieten zu können. Auch sind wir auf der Suche nach einer langfristigen finanziellen Unterstützung, um weitere Menschen in dem EXIT-Programm ausbilden zu können.



Mehr Infos unter adis-ev.de/empowerment/exit

Mehr Infos zur Ausbildung unter tinyurl.com/exit-ausbildung

Woher kommt EXIT?

EXIT-Expressive Arts in Transition ist ein frühes Interventionsprogramm für Menschen, die Stress und Trauma erlebt haben. Es wurde vor über 20 Jahren in Norwegen für geflüchtete Menschen entwickelt, ist wissenschaftlich evaluiert und wird mittlerweile in über 15 Ländern u.a. Schweden, Mexiko, Malta angewendet. EXIT möchte Menschen dabei unterstützen, ihre Vergangenheit hinter sich zu lassen, in der Gegenwart anzukommen, und nach vorne zu blicken. EXIT bedient sich einer klaren Struktur, um das (Wieder-)Entdecken und Stärken von individuellen und der Gemeinschaft innewohnenden Ressourcen spielerisch erfahrbar zu machen. Schritt für Schritt werden Spielräume und Kreativität erweitert. Expressive Arts Therapie (EXA), die Grundlage von EXIT, kombiniert u.a. Körpererfahrung durch Fokus auf Atem und Bewegung, darstellendes Spiel, gestalterische Ansätze wie Malen und Zeichnen, Stimme und Musik. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf einer Arbeit, die den Prozess in den Vordergrund stellt und in der mit einfachen Techniken eine hohe Sensibilität gefördert wird. Den Teilnehmenden wird ein Raum gegeben, in dem sie durch nicht-sprachliche Ausdrucksformen Gefühle und innere Themen für sich selbst erkennbar und erfahrbar machen können.

...„der klare Aufbau unserer Gruppentreffen und das gemeinsame Lachen haben mir so geholfen, die schlimmen Erfahrungen hinter mir zu lassen. Ich hab' mich noch nie so beantwortet gefühlt...“ (Teilnehmende einer EXIT Gruppe)

TAKT 2021

TAKT – Tübingen aktiv gegen Diskriminierung

Was ist TAKT?

Das Projekt TAKT setzt sich ein gegen Diskriminierung, für ein offenes Tübingen und ein sicheres Leben für alle.

TAKT unterstützt Vereine, Initiativen, Empowermentgruppen, Institutionen oder andere zivilgesellschaftliche Gruppen, ihre Ideen zum Thema Antidiskriminierung und Empowerment finanziell und praktisch umzusetzen. Menschen in Tübingen sollen durch TAKT gestärkt, vernetzt, qualifiziert oder sensibilisiert werden.

Trägerin des TAKT-Projektes ist die Stabsstelle Gleichstellung und Integration der Stadt Tübingen. adis. e.V. koordiniert als sogenannte Koordinierungs- und Fachstelle das Projekt. Im TAKT Projekt arbeiten 20/21 Josephine Jackson, Marjam Kashefipour, Andreas Foitzik und Jakob Reineke.

TAKT wird als „lokale Partnerschaft für Demokratie“ im Rahmen des Programms „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. In diesem Programm werden in vielen Städten in Deutschland Vereine, Projekte und Initiativen unterstützt, die Demokratie und Vielfalt

fördern und Extremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit vorbeugen sollen.

TAKT Projekte

TAKT lebt von den Aktivitäten aller, die sich an diesem Projekt beteiligen. Herzstück sind die TAKT Projekte. In den Jahren 20/21 gab es insgesamt 15 verschiedene Projekte im Erwachsenenbereich und 6 im Jugendbereich.

In der Vergangenheit lag der Schwerpunkt von TAKT darin, sich gegen Rassismus zu engagieren. Seit 2021 ist die Diskriminierung von queeren Personen und die Stärkung von LSBTIQ Rechten hinzugekommen.

Die Projekte reichten von Empowerment-Workshops über Radio-Sendungen, öffentlichen Vorträgen, regelmäßige Angebote für Kinder mit Diskriminierungserfahrungen, Selbstverteidigungskursen, Stadtführungen unter einer bestimmten Diskriminierungsperspektive, Theaterprojekten und vielem mehr.

Einen Überblick und eine genaue Beschreibung zu den Projekten findet sich im Archiv auf der TAKT Homepage: takt.online

TAKT Rat, TAKT Jury und TAKT Jugendjury

Welche Projekte gefördert werden entscheidet eine sechsköpfige Jury, die aus Menschen besteht, die Expertise in dem Bereich mitbringen. Das heißt entweder haben sie selbst



Diskriminierung erfahren und/oder sie engagieren sich gegen Diskriminierung. Diese TAKT Jury spricht eine Empfehlung an die Stabstelle für Gleichstellung und Integration aus, die die Gelder verwaltet.

Das TAKT Projekt soll nicht einfach an den Bedarfen der Communities und Engagierten vorbei gehen, daher gibt es zudem einen begleitenden Rat an rund 25 Personen, der mit in die strategischen Entscheidungen einbezogen ist. Die Mitglieder des Rates kommen aus zivilgesellschaftlichen Gruppen wie Vereinen, Initiativen, Empowerment Gruppen, Institutionen, der Stadtverwaltung, dem Integrationsrat und ehrenamtlich Engagierte. Auch hier haben über die Hälfte der Personen selbst Diskriminierung erfahren. Neben Austausch und Vernetzung soll auch die Expertise des TAKT Rates in strategische kommunalpolitische Prozesse miteinfließen. So waren 2020 und 2021 Mitglieder des TAKT Rates an der Weiterentwicklung des Tübinger Integrationskonzeptes bei den Punkten Antidiskriminierung und Empowerment beteiligt.

Auch für den Jugendbereich gibt es eine 5- bis 10-köpfige Jury, die ebenfalls eine Empfehlung der zu fördernden Projekte an die Stadt ausspricht. Austausch, Vernetzung und Stärkung stehen beim begleitenden Jugendforum im Fokus.

Auswahl TAKT Veranstaltungen 2020 und 2021

Offene Ideenwerkstatt vom 15.01.2020

takt.online/wp-content/uploads/sites/21/2020/02/Dokumentation-Offene-Ideenwerkstatt-2020.pdf

TAKT Veranstaltung vom 01.02.2020 „Fest TAKT – Fest von und für die TAKT Projekte

TAKT Veranstaltung vom 06.10.2020 „Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“.

Eine Einführung in die Rassismuskritik mit Maria Kechaja und Andreas Foitzik

takt.online/die-schwierigkeit-nicht-rassistisch-zu-sein-eine-einfuehrung-in-die-rassismuskritik/

TAKT Veranstaltung vom 11.12.2020 „Sprechen über Rassismus: Kübra Gümüsay“.

takt.online/sprechen-ueber-rassismus-kuebra-guemuesay/

TAKT Veranstaltung vom 25.03.2021 „Rassismus in Tübingen –

Entwicklungen, Engagement und Visionen. Diskussion mit Aktivist_innen“ aus Tübingen

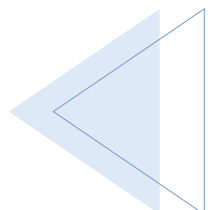
takt.online/rassismus-in-tuebingen-entwicklungen-engagement-und-visionen/

TAKT Veranstaltung vom 24.10.2021 – „Queer in Tübingen – mit Sören Landmann und Aktivist_innen aus Tübingen“

takt.online/mediathek/

Homepage: takt.online

Anmeldung zur Mailingliste: takt.online/kontakt



Takaa – Niroo

Bestärkungsprogramme für Frauen* und Mädchen im Landkreis Tübingen

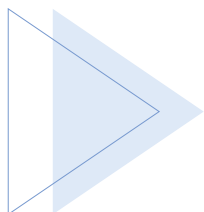
Das Projekt Takaa Niroo bietet Stärkungsangebote für Frauen* mit Fluchterfahrung in der Erstaufnahmestelle in Tübingen an. Neben Wissensvermittlungen zu den Themen Gewalt, Gesundheit, Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und der Vorstellung von Anlaufstellen für Frauen in Tübingen, wurden Empowerment-Methoden mit den Frauen durchgeführt. Das Programm richtet sich immer nach den Bedarfen der Teilnehmenden vor Ort.

Durch Einschränkungen der Pandemie konnten in den Jahren 20/21 nur sehr wenige Stärkungsangebote stattfinden. Gruppenangebote waren größtenteils nicht möglich, stattdessen konnten teilweise Einzeltermine angeboten werden. Das Projekt koordiniert Josephine Jackson.

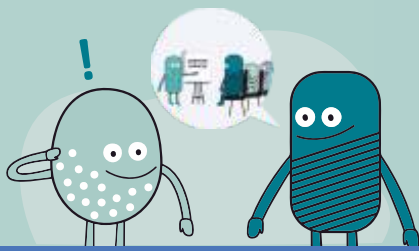
Takaa (arabisch) und Niroo (persisch) sind Bezeichnungen für Kraft. Sie stehen für das Projektziel: Die Entwicklung, Rückgewinnung und Bewahrung der persönlichen Kraft von Frauen und Mädchen mit Kriegs- und Fluchterfahrung.

Takaa Niroo ist ein Projekt, das die seelische Gesundheit von geflüchteten Frauen* und Mädchen* fördert und die Stärkung ihres Schutzes vor Gewalt und Sexismus fokussiert.

Das Projekt wird von der Werkstatt PARITÄT in Zusammenarbeit mit dem PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg umgesetzt und von der Baden-Württemberg Stiftung gefördert.



Weitere Informationen unter: werkstatt-paritaet-bw.de/projekt/takaa-niroo-ii



Diskriminierungsrisiken erkennen – besprechbar machen- verringern – wie das Projekt clever-iq mit Arbeitsmarktinstitutionen arbeitet

Klever-iq

Klever-iq ist ein Projekt im Bundesförderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Seit 2013 qualifiziert das Projektteam Mitarbeiter_innen in Jobcentern (JC) und Agenturen für Arbeit (AA) mit dem Ziel, die Beratung für Menschen mit Migrationsgeschichte zu verbessern und Diskriminierungsrisiken zu verringern. Neben Einzelseminaren z.B. zum Thema Leichte/Einfache Sprache, bieten wir längerfristige Begleitung und Unterstützung für Mitarbeiter_innen in Schlüsselpositionen z.B. Migrationsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit und andere engagierte Mitarbeitende an, um Diskriminierungsrisiken zu erkennen und Veränderung herbeizuführen. Diskriminierungskritische Veränderung kann auf verschiedenen Ebenen ansetzen, z.B. in einer veränderten Haltung, einer diskriminierungskritischen Organisationskultur oder in Strukturen und Prozessen. Seit 2020 fokussieren wir uns dabei nicht mehr nur auf das Thema Migration, sondern nehmen verschiedene Dimensionen von Diskriminierung aus einer horizontalen Perspektive in den Blick. Neben Arbeitsmarktinstitutionen begleiten wir kleine und mittlere Unternehmen (KMUs), NGOs und Kommunen. Wichtige Themen sind für uns z.B. der Aufbau von nachhaltigen Onboarding-Strukturen (Einstellung und zielgerichtete Integration neuer Mitarbeitenden) oder Beschwerdestrukturen nach dem AGG. Es ist uns ein Anliegen, auch die Perspektive der Adressat_innen bzw. Kund_innen in alle unsere Angebote einzubeziehen. Wir wollen Diskriminierungserfahrungen sichtbar und besprechbar machen, um Veränderung in Organisationen zu bewirken.

Mitarbeitende im Projekt sind Andreas Foitzik, Julia Kaiser, Annette Martucci, Björn Scherer und Elisabeth Yupanqui Werner.

Highlights in 2021:

Auf Horizontalität fokussieren: Das Konzept „Diskriminierungskritische Öffnung (DIKÖ)“ für Mitarbeiter_innen in JC und AA

Ende 2020 entstand gemeinsam mit dem Geschäftsführer der Regionaldirektion BW (RD) die Idee, ein Angebot für JC und AA zu entwickeln, das eine horizontale Perspektive auf das Thema Diskriminierung einnimmt und damit auch die bisher getrennten Beauftragtenstrukturen in den Institutionen stärker zusammendenkt. Aus dieser Idee ist in enger Kooperation mit der RD das Konzept DIKÖ entstanden. Es besteht aus drei Bausteinen, die unterschiedliche Qualifizierungsformate kombinieren: eine Seminarreihe zum Thema „Diskriminierungskritische Beratung“ (Baustein 1), ein Coaching- und Seminarangebot, in dem Projektteams in JC und AA ein Jahr lang intensiv dabei begleitet werden, diskriminierungskritische Veränderungen anzustoßen und umzusetzen (Baustein 2) und ein fachübergreifender Begleitkreis, der das gesamte Konzept kritisch begleitet und weiterentwickelt (Baustein 3). Nach den ersten Seminaren wird deutlich, dass in den JC und AA und insbesondere auch bei den Führungskräften, eine große Offenheit besteht, sich mit dem Thema Diskriminierung und Diskriminierungsrisiken auseinanderzusetzen und Veränderungen herbeizuführen.

Themen setzen: Online-Fachtag „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten für die kommunale Gestaltung der Migrationsgesellschaft“

Für die Planung von Maßnahmen zur Gestaltung der Migrationsgesellschaft werden bisher nur Daten zu Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund erfasst. Doch was sagen diese Daten aus? Welche wichtigen Informationen fehlen für Planung und Monitoring? Gemeinsam mit Citizen For Europe und in Kooperation mit dem Landesverband der kommunalen Migrationsbeiräte Baden-Württemberg (LAKA) veranstaltete clever-iq einen hochkarätig besetzten Fachtag zu diesen Fragen, die mit 70 Teilnehmer_innen auf große Resonanz bei kommunalen Integrationsbeauftragten und Vertreter_innen von Migrant_innen und Selbstorganisationen stieß. Da das Interesse so groß war, wurde der Fachtag digital dokumentiert. Hier geht es zur Dokumentation:

adis-ev.de/antidiskriminierungs-und-gleichstellungsdaten-fuer-die-kommunale-gestaltung-der-migrationsgesellschaft

Strukturen nachhaltig verändern: Organisationsberatung in KMU
SSC Services GmbH

Seit 2019 unterstützt und berät clever-iq die Geschäftsführung und die Diversity-AG von SSC, um nachhaltige diskriminierungskritische Strukturen im Unternehmen aufzubauen. Insgesamt fanden bis Ende 2021 rund 30 Treffen, Beratungen, Workshops und Seminare mit Führungskräften und Mitarbeiter_innen statt. Im Jahr 2021 wurde das Ziel umgesetzt, ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung in der gesamten Belegschaft (170 Mitarbeiter_innen) zu entwickeln. Zu diesem Zweck wurde eine Mitarbeiter_innenbefragung durchgeführt und ein neues Mikro-Workshop-Format entwickelt. Ziel des „Diversity-Talk“ ist es, ein niedrigschwelliges Format für alle Mitarbeitenden anzubieten, um mehr zu den Themen Diversity und Anti-diskriminierung zu lernen. Daraus sollen immer wieder neue Impulse für konkrete Veränderung in der Organisation entstehen. Die Workshops wurden sehr gut angenommen und werden auch im Jahr 2022 fortgesetzt.

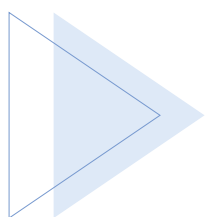
Vernetzung von Schlüsselpersonen: Qualifizierungsseminar für Interkulturelle Botschafter_innen

Zwischen 2014 und 2019 bildete das Projektteam in einer einjährigen Weiterbildung Migrationsbeauftragte aus JC und Agenturen zu „Interkulturellen Botschafter_innen“ aus. Für diese Gruppe gibt es ein jährliches Treffen, bei dem neue Impulse gesetzt werden und die Vernetzung der Migrationsbeauftragten untereinander gestärkt wird. Das Seminar im Herbst 2021 war das erste Präsenzseminar seit langem. Die 13 Teilnehmer_innen freuten sich sehr, sich wiederzusehen und waren sehr motiviert, die angesprochenen Themen wieder stärker in den Institutionen zu platzieren. Als externe Referentin stellte Tülay Güner das Projekt mira vor. Es wurde darüber gesprochen, wie die Kooperation zwischen dem Projekt und den Migrationsbeauftragten der AA und JC verbessert werden kann. Leider war dies auch das letzte Seminar von Elisabeth Yupanqui Werner, die das Projekt clever-iq mit aufgebaut und die Weiterbildung initiiert hat. Sie hat das Projekt zum Ende des Jahres verlassen.

Entwicklung digitaler Materialien: Erklärfilm zu Einfacher Sprache

Das Thema einfache und leichte Sprache begleitet uns seit Beginn des Projekts. Im Jahr 2020 haben wir gemeinsam mit der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch und unserer langjährigen freien Mitarbeiterin Krishna Sara Helmle, einer Expertin für dieses Thema, einen kurzen Erklärfilm erstellt. Der Erklärfilm "Sag's einfach - Einfache Sprache als Chance für die gesamte Organisation" macht deutlich, dass Sprache in Organisationen eine hohe Barriere darstellen kann, sowohl im Kundenkontakt als auch innerhalb der Organisation. Er zeigt mit anschaulichen Beispielen, dass alle Bereiche einer Organisation von der Einführung von „Einfacher Sprache“ profitieren können. Der Film dauert nur wenige Minuten und kann daher in Seminaren und Präsentationen eingesetzt werden. Hier geht's zum Film <https://adis-ev.de/publikationen/mediathek/einfache-sprache>

Förderung: Das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).



Homepage: clever-iq.de

Zusammenarbeit mit Stiftungen

Gemeinsame Lernprozesse, der offene Austausch über die jeweiligen Werte und Arbeitsweisen, Kooperation auf Vertrauensbasis. Diese Ziele für unsere Zusammenarbeit mit einzelnen Stiftungen sind für uns genauso wichtig wie die Frage, ob daraus eine finanzielle Förderung unserer Arbeit erwächst.

Das erste kleine Budget, mit dem der Runde Tisch Antidiskriminierung Reutlingen 2012 den Grundstein für den Verein adis e.V. gelegt hat, kam von der Paul Lechler Stiftung. Heute hat adis ein Vielfaches von dem damaligen Budget, aber seither kamen die Projektförderungen fast ausschließlich aus staatlichen Töpfen.

Wenn wir heute wieder mehr auf Stiftungen zugehen, dann vor allem deswegen, weil wir nach Finanzierungsmöglichkeiten suchen, die den auf Vertrauen und nicht auf Kontrolle beruhenden Prinzipien unserer Arbeit mehr entsprechen. Auch, weil wir unsere Arbeit nicht mehr ausschließlich an die Logiken von Ausschreibungen anpassen wollen, sondern große Lust haben, sie mit anderen gemeinsam weiterzuentwickeln und daraus gemeinsame Projektideen zu entwickeln. Und klar: am Ende fördern Stiftungen gute Arbeit und wir brauchen Förderungen, um unsere gute Arbeit zu finanzieren.

Bereits seit mehreren Jahren sind wir im vertrauensvollen Austausch mit den verantwortlichen Personen der **Freudenbergstiftung**. Kolleg_innen von adis waren Gast bei Expert_innen-Gesprächen, oder waren als Critical Friends bei Projektentwicklungen beteiligt. Die Freudenbergstiftung hat kleine Texte von adis auf ihrer Website veröffentlicht. Mehrmals konnten wir mit Hilfe der Freudenbergstiftung sehr unkompliziert kleine Lücken schließen. Im Jahr 2021 ermöglichten

sie uns so, den ganzen Bereich „Diskriminierungskritische Schule“, für den wir aktuell keine Projektförderung haben, zumindest auf kleiner Flamme weiterbearbeiten zu können. Mit der Förderung der Freudenbergstiftung konnten wir die Broschüre „Diskriminierung als Alltagsphänomen – Handlungsmöglichkeiten für die Schul-sozialarbeit“ <https://adis-ev.de/diskriminierung-als-alltagsphaenomen-handlungsmoeglichkeiten-fuer-die-schulsozialarbeit> realisieren.

Im Jahr 2021 begann auch unsere Zusammenarbeit mit der **Robert-Bosch-Stiftung**. Die Stiftung wurde auf uns aufmerksam, als wir 2020 an einer internationalen Projektausschreibung zum Thema Intersektionalität teilnahmen. Wir haben zwar keine Förderung erhalten, aber sind gerne der Einladung zu einem Austausch gefolgt. Daraus hat sich nun ein sehr intensiver gemeinsamer Lernprozess zum Thema Powersharing, sowie die Förderung eines einjährigen Projektes zum gleichen Thema entwickelt. Im Rahmen dieses Projektes haben wir die Möglichkeit, Lernräume zu schaffen, um noch besser zu verstehen, wie Powersharing in unserer Arbeit wirkt oder noch mehr wirken könnte. Neben dieser gemeinsame Lernreise und der konkreten Förderung fasziniert uns an der Kooperation vor allem auch die Art der Förderung. Nach Bewilligung des eingereichten Projektantrages mit dem üblichen Finanzierungsplan kam der komplette Betrag als Spende auf unser Konto. Diese Förderung auf Vertrauensbasis ist nicht nur eine enorme Erleichterung in der Projektverwaltung. Sie entspricht auch der Kultur der Zusammenarbeit, wie wir sie intern pflegen und immer mehr auch mit unseren Kooperationspartner_innen anstreben.

Verwaltungsteam

Die Fülle und Vielfalt an Projekten und Aktivitäten lässt sich nur mit einer hervorragenden Verwaltung realisieren. Das Verwaltungsteam – bestehend aus Juliane Klug, Aline Baumstark und Inés Pacheco – hat über die Jahre Prozesse etabliert und weiterentwickelt, die für die tägliche Arbeit der Projektteams unerlässlich sind. Der Verwaltungsaufwand ist mit der rasant steigenden Zahl von Projekten und Mitarbeiter_innen ebenso gewachsen. In Personalfragen sind in der Kollegialen Führung die Teams zuständig, für alle Fragen im Hintergrund (Neueinstellung, Vertretungen, Elternzeit...) ist jedoch die Verwaltung verantwortlich.

Von den Antragsstellungen hin zur Abwicklung der Projekte bis zu den vereinsinternen Prozessen ist die Verwaltung eine zentrale Stütze für das gesamte adis Team. Die Arbeit von adis e.V. ist in allen Bereichen überwiegend projektfinanziert. Eine Vielzahl von Projekten bedeutet auch eine Vielzahl von Fördermittelgeber_innen, mit unterschiedlichen Logiken der Antragstellung und Abrechnung. Das Verwaltungsteam behält den Überblick und entwickelt Strategien, um die Finanzierung für die Zukunft zu sichern, z.B. über mehr institutionelle Förderung.

Verwaltung ist nicht nur eine Dienstleistungsaufgabe, perspektivisch geht es bei adis e.V. darum, ein Modell von diskriminierungskritischer Verwaltung zu entwickeln.



Kollegiale Führung

Seit 2017 sind wir eine kollegial geführte Organisation. Im Kern meint „Kollegiale Führung“, dass Leitung als Aufgabe des ganzen Teams wahrgenommen und gelebt wird.

Alle Entscheidungen werden dort getroffen, wo sie umgesetzt und getragen werden. Dies passiert zum einen in den Projektteams. Zum anderen haben wir uns in Arbeitskreisen und -gruppen von 2- 5 Personen organisiert. Arbeitskreise sind auf Zeit angesetzt bspw. AK Corona, AK Datenablage, AK Vereinsumbau, und viele mehr. Arbeitsgruppen dagegen arbeiten langfristig an einem Thema, z.B. Arbeitszeit, Datenschutz, Klimagerechtigkeit um einige rauszugreifen. Der „Club KoFü“ reflektiert die Kollegiale Führung und organisiert einen Visionsprozess für das Hauptamtliche Team. Die Arbeitsgruppe „Queer Plaza del Sol“ hat sich zur Aufgabe gemacht, queere Themen in adis zu verankern, Anträge zur Finanzierung von queeren Projekten und der trans Beratung zu stellen und sich inhaltlich in Debatten einzumischen.

Themen, die alle angehen oder strategische Richtungsentscheidungen sind, werden gemeinsam vom Team in 5 3stündigen Plena Sitzungen und 2 zweitägigen Klausuren im Jahr getroffen. Die Themen werden von den Arbeitskreisen eingebracht und über ein Konsentverfahren gemeinsam entschieden.

Diese Organisationsstruktur ermöglicht dem hauptamtlichen Team, Entscheidungen und Aufgaben auf alle Schultern zu verteilen. Es ermöglicht allen, Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen und umzusetzen. Es ist vor allem eine Struktur, in der wir alle füreinander Sorge tragen.

Die Vorteile dieser Struktur haben sich in der Corona Pandemie gezeigt. Trotz der krisenhaften Zeit war unsere Struktur sehr stabil. Gleichzeitig war sie so flexibel, dass wir die unterschiedlichen Lebensbedingungen und damit unterschiedlichen Herausforderungen, die Mitarbeitende aufgrund der Pandemie verschieden trafen, aufgreifen und abfedern bzw. entgegenwirken konnten.

Navigieren mit strategischem Kompass

Bei Entscheidungen reflektieren:

- Wo führt uns unsere Absicht hin?
- Was bringt uns am besten zu der Vision von der Welt, die wir möchten?
- Wie praktizieren wir unsere Werte in unserer Wahl?



Horizont: Was ist in der Ferne erlebbar, das uns zu unserer Vision führt?

Meilensteine:

Welche Ziele bringen Antrieb & Energie auf dem Weg?

Wo führt uns unsere Arbeit hin?

Den begrenzenden Rahmen des Status Quo zu sprengen und sich gemeinsam eine andere, gerechte, solidarische und in Gemeinschaft verbundene Welt vorzustellen und diese Vorstellung auch zu benennen, sichtbar und erlebbarer zu machen ist eine sehr wichtige Quelle von Motivation und Inspiration für unsere tägliche Arbeit. Letztlich ist es ein Akt von Widerstand und Transformation unabhängig vom momentanen Zustand, sich die Fähigkeit und den Raum zurückzuerobern, sich das menschliche Zusammenleben so vorzustellen und versuchen im Konkreten zu leben, wie wir uns das in unseren kühnsten Träumen vorstellen.

Um diese gemeinsame Vision zu entwickeln, die unserer Arbeit innewohnt, haben wir vor knapp zwei Jahren gemeinsam / in der Begleitung mit Jay Keim einen Visionsprozess begonnen, der sich anlehnt an das Modell des Movement Strategy Center <https://movementstrategy.org/>

Aus der Vision werden dann in weiteren Schritten Werte, Prinzipien und ganz konkrete Praktiken abgeleitet. Aber auch Rollen, Räume und Kommunikationswege die notwendig sind, um unsere Vision im hier und jetzt zu verankern, damit sie uns als Orientierung in unserer Arbeit dienen.

Es ist bei weitem nicht immer einfach, die innersten Bilder, Werte und Prinzipien der Einzelnen zu einer gemeinsamen Schnittmenge in der Organisation zu verbinden und diese in konkrete Praktiken zu übersetzen. Oft fällt der Prozess auch wieder „runter“, wir drehen Schleifen und denken „...ach da waren wir doch schon vor 6 Monaten schonmal...“ Aber die Arbeit daran, wie wir es haben wollen und das selbstbestimmt und gemeinschaftlich Schritt für Schritt auf eine freundliche Art zu tun und die kleinen Erfolge zu feiern, gibt uns Kraft auch weiter daran zu glauben dass, wie in den Worten von Arundathi Roy „...eine andere Welt nicht nur möglich ist, sondern wir sie schon atmen hören können.“

Lernraum

2020 haben wir das Format des „Kollegialen Lernraumes“ entwickelt und erprobt, weil wir glauben, dass Lernen nicht über eine allwissende Lehrkraft passiert, die vorgibt, was gelernt werden sollte und welche Methoden es dafür braucht.

Wir glauben, Lernen entsteht aufgrund eines Interesses, einer Frage oder einer Krise aus der eigenen Praxis/Erfahrung: jede Person weiß am besten, was sie lernen will und wie sie es lernt. Deshalb verstehen wir Lernen als selbsttätiges Aneignen dieses Interesses mit dem Ziel, das eigene individuelle Handeln weiterzuentwickeln. Dafür braucht es Räume und Prozesse des aktiven Verstehens und der Selbstveränderung – diesen möchten wir mit dem Lernraum schaffen.

Lernräume sind so konzipiert, dass jede_r Teilnehmende das lernen kann, was er_sie lernen will. Es gibt keine richtigen Antworten, sondern der Lernraum unterstützt, die richtigen Fragen zu stellen. Es werden Erfahrungen „in die Krise geführt“, mit der Idee, dass an Widersprüchen gelernt wird. Eigene Problemlösungsversuche werden durch die Weitergabe der kollektiven Erfahrungen und Wissen im Lernraum unterstützt. Es gibt keinen Masterplan, wo es hinget, sondern dieser wird Schritt für Schritt in der Gruppe gemeinsam entwickelt.

2020 und 2021 haben zwölf Kolleg_innen einen internen Kollegialen Lernraum organisiert und sich an sieben ein- und mehrtägigen Sitzungen getroffen. Thema des Lernraums war „Diskriminierungskritische Beratung und Begleitung von Veränderungsprozessen in Organisationen“.

Der Lernraum war ein Meilenstein in der inhaltlichen Arbeit von adis. Nicht nur weil wir mit dem Lernraum ein unserer Haltung entsprechendes Weiterbildungsformat entwickelt haben. Wir haben zum ersten Mal quer über alle Projektbereiche (Arbeitsmarkt, Empowerment, Beratung, Organisationsentwicklung, Pädagogische Arbeit, etc.) gemeinsam intensiv und über einen längeren Zeitraum inhaltlich gearbeitet. Das Portfolio unserer unterschiedlichen Erfahrungen und Expertisen wurde nicht nur sichtbar und besprechbar, sondern hat die einzelnen Arbeitsbereiche qualifiziert und verzahnt. Darüber hinaus haben wir ein gemeinsames Selbstverständnis und adis-Profil von Diskriminierungskritischer Organisationsberatung entwickelt. Außerdem haben alle Teilnehmenden ihr eigenes Profil darin entwickelt.

Neue Website

2020 haben wir unsere neue Website fertiggestellt, auf der nun – so hoffen wir – unsere Arbeit übersichtlicher dargestellt wird.

- Unter Aktuelles sowie bei den Veranstaltungen finden sich die Aktivitäten der letzten Monate.
- In der Mediathek stellen wir Mitschnitte von Veranstaltungen zum Nachhören und -sehen zur Verfügung.
- Unter Publikationen finden sich alle unsere Veröffentlichungen als open access zum downloaden
- In den Arbeitsbereichen sowie unter Qualifizierung und Projekte geben wir einen Überblick über unsere aktuelle Arbeit
- Unter Team finden sich alle Mitarbeitenden mit Schwerpunkten und Kontakt

Vielen Dank an alle, die uns bei der Erstellung der neuen Website unterstützt haben.

Anmeldung zum Newsletter: adis-ev.de/publikationen/newsletter

Spenden

adis e.V. benötigt für die erfolgreiche Projektarbeit immer auch Eigenmittel. Außerdem ermöglichen Spenden uns, wichtige Arbeit zu machen, die nicht über Projekte finanziert werden kann. Wir bedanken uns für Spenden auf folgendes Konto:

IBAN: DE33 6405 0000 0100 0922 55
BIC: SOLADES1REU

Wir freuen uns auch über alle anderen Formen der Unterstützung: Mitarbeit, Ideen, Teilnahme an unseren Veranstaltungen, Feedback, Newsletter lesen

adis-ev.de/spenden

Impressum

adis e.V.
www.adis-ev.de
info@adis-ev.de
beratung@adis-ev.de

Vereinssitz

Museumstraße 7, 72764 Reutlingen
07121/300449

Antidiskriminierungsberatung und Empowerment

Aixerstraße 12, 72072 Tübingen
07071/14310410

Praxisentwicklung

Fürststraße 3, 72072 Tübingen
07071-7955912

Die Stadt Tübingen fördert adis e.V.:

 **Tübingen**
Universitätsstadt