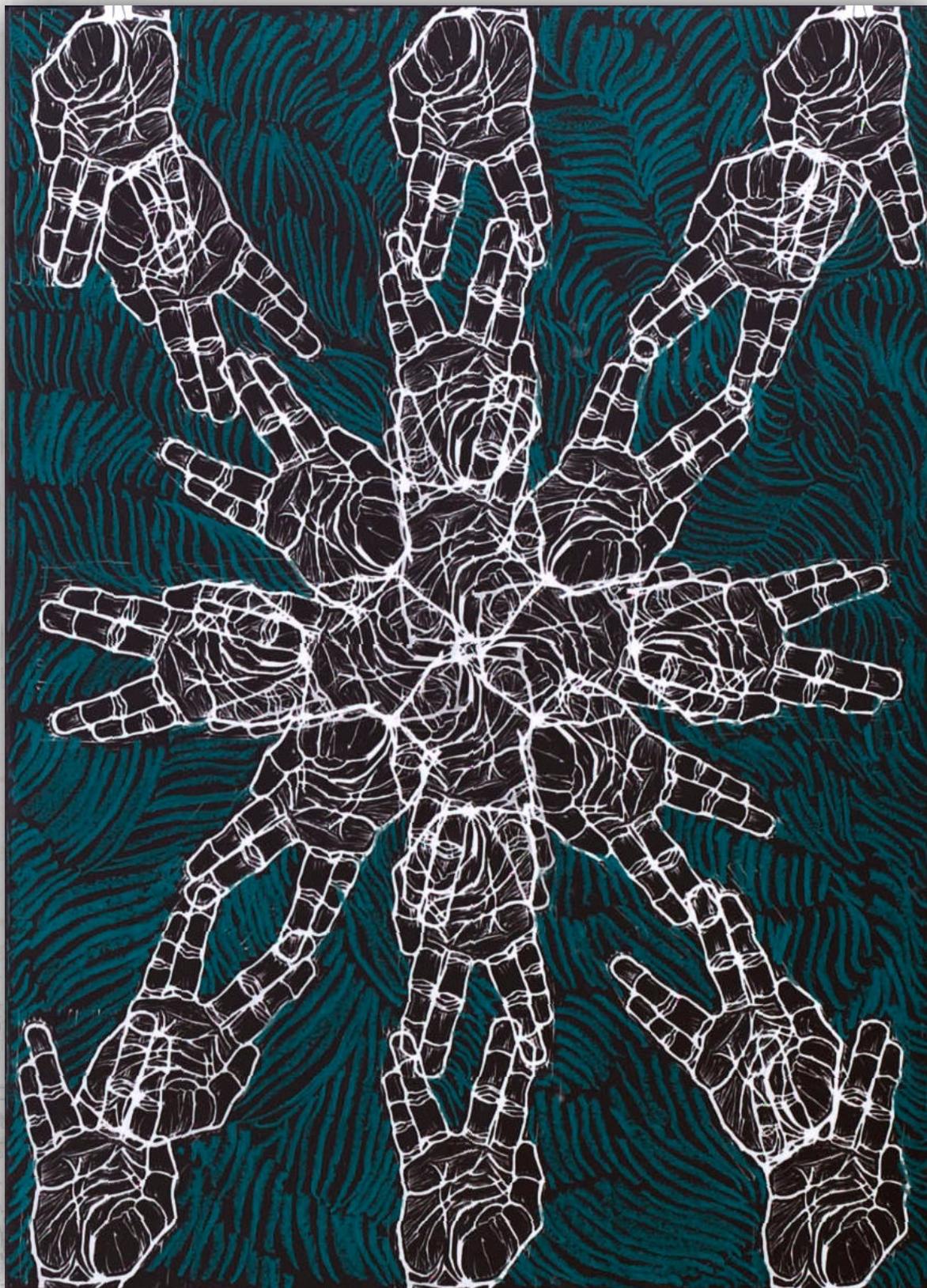


DOKUMENTATION ZUR WERKSTATTAGUNG

EMPOWERMENT HORIZONTAL GEDACHT?!

VOM 12. BIS 14. NOVEMBER 2018



INHALT

1. Vorwort	3
2. Von der Idee zur Werkstatttagung	5
3. Die Werkstatttagung: Ablauf, Rahmen und Ort	10
4. Leitfragen zu Empowerment - horizontal gedacht	14
5. Eindrücke	14
6. Die Workshops: Lernraum/Empowermentraum	19
Workshop Jay Keim “Ansatz Re zentrieren und Leticia Nieto”	19
Pasquale Rotter – Workshop zu Körper und Empowerment”	20
né Fink: Thoughts on empowerment and separatism – trans & inter	21
Maria Kechaja – Abendprogramm zum TALK Projekt	23
7. Die Tagung im Rückblick	28
8. Abschluss und Ausblick	32
The Allies: advd & adis e.V.	34

VORWORT

EIN EINBLICK HINTER DIE KULISSEN...

Liebe Lesende!

Von 12. bis 14 November 2018 fand die Werkstatttagung Empowerment horizontal gedacht?! statt. Tagungsort war das Tagungszentrum der Ev. Akademie Bad Boll.

Das Orga-Team und die ca. 30 Teilnehmenden, alles Akteur_innen mit Erfahrung im Bereich Empowerment, leisteten in diesen drei Tagen Pionierarbeit. Erstmals fanden sich Expert_innen aus dem deutschsprachigen Raum, um sich mit dem Themenfeld horizontales Empowerment auseinanderzusetzen und sich in Form von Workshops sowie Diskussions- und Gesprächsrunden auszutauschen. Ziel der Tagung war es, sich gemeinsam der Frage zu widmen: Was bedeutet es Empowerment horizontal zu denken? Eine Frage, mit der sich die Teilnehmenden sowohl in der Antidiskriminierungsarbeit wie auch bei der Gestaltung von Empowerment-Räumen immer wieder konfrontiert sehen.

Die hier vorliegende Dokumentation soll nun einen Einblick in die Werkstatttagung bieten. Eine Werkstatt ist nicht nur ein Ort, an dem Probleme gelöst werden. Eine Werkstatt ist ein Ort, an dem Fragen gestellt werden können, ein Ort des Ausprobierens und Wiederverwerfens. Es ist auch ein Ort, an dem Menschen aus verschiedenen Erfahrungswelten mit ihrem Wissen und ihrer Geschichte von Empowerment zusammenkommen. Um einen geschützten Rahmen zu halten, haben sich die Anwesenden darauf verständigt, dass eine Dokumentation nur ausgewählte Einblicke gewähren kann. Der erste Teil informiert über den Weg von der Idee hin zur tatsächlichen Werkstatttagung auf der Grundlage von Interviewausschnitten mit dem Vorbereitungsteam. Im zweiten Teil folgt die Durchführung der Tagung mit Ablauf, Workshops und O-Tönen von Teilnehmenden. Der dritte Teil besteht aus einem Blick zurück mit Impulsen zur Reflektion. Die Dokumentation ist prozesshaft gehalten und ist auch eine Einladung zur Diskussion!

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und hoffen, dass die gewährten Einblicke, wie auch die hier versammelte Expertise, Impulse für die weitere Beschäftigung mit dem Themenkomplex „Empowerment horizontal gedacht“ liefern kann.

WISSENSPOLITIK

Ein Blick in die Widerstands- und Wissenschaftsgeschichte zeigt, dass die Leistungen marginalisierter Gruppen oftmals systematisch übergangen und unsichtbar gemacht wurden und bis heute werden. Wir fordern die Lesenden dieses Tagungsberichts auf, sich für einen respektvollen Umgang mit dem hier gesammelten Wissen zu entscheiden. Dies bedeutet eine Wissensweitergabe und Weiterverwertung der vorliegenden Expertise ausschließlich unter Angaben der vorliegenden Quellen vorzunehmen.

EMPOWERMENT HORIZONTAL GEDACHT

Der Begriff der Horizontalität meint in der Antidiskriminierungsarbeit, dass merkmalsübergreifend gearbeitet wird. Antidiskriminierungsberatung ist nicht streng getrennt für z.B. von Rassismus oder Sexismus betroffene Personen da, sondern berät auch zu den Themen Behindertenfeindlichkeit und LSBTIQ-Feindlichkeit, Antisemitismus und viel mehr. Bezüglich Empowerment befindet sich Horizontalität in einem Spannungsfeld, da Empowermentangebote grundsätzlich mit geschlossenen Räumen arbeitet, in denen Menschen bestimmte Diskriminierungserfahrungen teilen. Empowerment horizontal gedacht stellt diese Basis nicht in Frage – es geht vielmehr um einen merkmalsübergreifenden Austausch von Empowermenterfahrungen und die Vernetzung von Akteur_innen über Communities hinweg.

EMPOWERMENT QUER GEDACHT - TRAIN-THE-TRAINER_INNEN-WEITERBILDUNG

2018 fand eine 12-tägige Weiterbildung zu Empowerment quer gedacht statt. 5 Leitende und 15 Teilnehmer_innen trafen sich in 6 Modulen, um sich zu Empowerment in den Feldern von Rassismus, Hetero-/Cissexismus und Ableismus weiterzubilden. Sowohl Leitende als auch Teilnehmer_innen verkörperten einige Merkmalsbezüge und lernten zu den jeweils anderen. Das Format beinhaltete eine Mischung aus erfahrungsbezogenen Kleingruppen und gemischten Gruppen. Ein Schwerpunkt lag auf Möglichkeiten solidarisch miteinander zu arbeiten und verschiedene Kämpfe zu verknüpfen.

VON DER IDEE ZUR WERKSTATTAGUNG

INTERVIEW MIT DEM ORGA TEAM EMPOWERMENT HORIZONTAL GEDACHT?!

Bei der Werkstatttagung handelt es sich um eine Kooperation von adis e.V. & dem advd. Wie kam diese Zusammenarbeit denn überhaupt zu Stande?

Aisha: Der advd ist ein Dachverband von Antidiskriminierungsberatungsstellen in ganz Deutschland. Eine Zusammenarbeit mit adis e.V. bestand bereits vorher. Die Frage nach Empowerment in der Antidiskriminierungslandschaft ist im advd zentral. Da adis e.V. zum Thema horizontales Empowerment gearbeitet hat, dachten wir, dass es eine coole Sache wäre sich dem Thema mit Zeit und Ruhe in Form einer Tagung zu widmen. Mit Hilfe von Geldern von der ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) haben wir dann loslegen können.

„Ist horizontales Empowerment möglich?
Ist es nicht möglich?“

Borghild: Antidiskriminierungsberatung hat den horizontalen Ansatz. Heißt, dass alle Diskriminierungsformen gleichberechtigt in den Blick genommen werden. Da lag es nahe, sich mal zu überlegen: Was kann das für die Empowermentarbeit bedeuten? Daraus entstand die Idee, diese Tagung zu veranstalten. Nicht weil wir jetzt eine Lösung haben und sagen: „Das ist das non plus ultra- horizontales Empowerment! Nein, wir wollen es besprechen, wir wollen dazu ins Gespräch kommen.“



„Unser Empowerment-Ansatz steht in der Tradition der Kämpfe von marginalisierten Gruppen um Selbstermächtigung, politische Rechte, Zugang zu Ressourcen und eine Veränderung der strukturellen Machtverhältnisse. Empowerment ist für uns ein Prozess. Je nach Bedürfnis, Erfahrung, Forderung oder Kontext kann dieser Prozess für jede_n Menschen und jede Gruppe unterschiedliche Inhalte haben.“

Was genau bedeutet für euch denn horizontales Empowerment? Und wie verändert der horizontale Ansatz denn eure Arbeit in der Praxis?

Borghild: Für mich war glaub ich das Ahaerlebnis in der Raucherpause bei einer Weiterbildung. Ich saß da mit Lean und Maria und wir haben uns unterhalten, was für Diskriminierungserfahrungen wir gemacht haben, und haben gemerkt: Klar sind die Erfahrungen unterschiedlich, aber die haben alle die gleiche Wurzel. Wir erleben immer wieder ähnliche Fragen. Und darüber mussten wir dann erst mal lachen. Für mich war das aber auch ein Ahaerlebnis, der gezeigt hat, wir können auch solidarisch zueinander sein. Wir können uns gegenseitig unterstützen. Das hat meinen Blickwinkel geöffnet. Dass ich mir nicht nur Wissen im Bereich Ableism aneigne. Bei Diskriminierung gehts um mehr als um meine eigene Erfahrung, oder meine eigene Kategorie.

Aisha: Zu der Frage was ist Horizontalität. Sagen wir mal: Was ist ein horizontal aufgestellter Raum? Menschen, die alle unterschiedliche Diskriminierungserfahrung machen, aber nicht unbedingt auch eine Diskriminierungserfahrung teilen. Das kann auch ein Raum mit einer weißen Person mit Behinderung sein und einer Schwarzen Person ohne Behinderung. Vielleicht ist die eine Person eine TransPerson und eine andere Person ein Cis-Mann. Horizontalität sehe ich dann erfüllt, wenn nicht mit dem Anspruch gearbeitet wird unsere Gemeinsamkeit ist eine gemeinsame spezifische Diskriminierungserfahrung oder Geschichte von Diskriminierung, sondern generell die Tatsache, dass wir Diskriminierung erleben.

„Klar sind die Erfahrungen unterschiedlich, aber die haben alle die gleiche Wurzel. Wir erleben immer wieder ähnliche Fragen. Und darüber mussten wir dann erst mal lachen“

Lean: Als Phänomene liegen intersektional und horizontal nah beieinander, aber trotzdem ist ein intersektionaler Empowermentraum ein Raum, wo das geteilte Merkmal im Vordergrund steht, während der horizontale Raum kein klassischer Empowermentraum mehr ist, sondern ein empowermentorientierter Raum sein kann. Für mich ist es wichtig sich klar zu machen, die Phänomene sind sich total ähnlich, deshalb macht es Sinn diese Phänomene nicht getrennt voneinander zu besprechen. Dazu kommt, dass wir alle in unserer Praxis bereits Intersektionalität in Empowerment-Räumen haben. Das ist ja kein theoretisches Herangehen. Damit sind wir konfrontiert, wenn wir in unseren Gruppen unterwegs sind. Somit ist es sinnvoll sich im Rahmen der Werkstatttagung zu treffen und das zu besprechen.

Gibt es für euch persönlich, oder als Organisator_innen diese Tagung eine Vision? Wo seht ihr das Potential darin horizontale Räume zu schaffen?

Lean: Solidarität. Tatsächlich ist das der Traum. Solidarisch kämpfen zu können. Das setzt aber voraus, dass wir viel voneinander wissen und miteinander sprechen lernen.

Borghild: Es geht auch um die Bildung von Allianzen. Ich denke, in dem derzeitigen politischen Klima werden die Rechte vieler marginalisierter Gruppen eingeschränkt und in Frage gestellt. Da finde ich es unglaublich wichtig, dass man nicht vereinzelt kämpft, sondern gemeinsam.

*„Tatsächlich ist das der Traum.
„Solidarisch kämpfen zu können.“*

Mit der Öffnung hin zu horizontal gestalteten Empowermenträumen besteht da nicht die Gefahr, dass da was verwässert und Räume verschwinden?

Borghild : Es besteht natürlich die Gefahr, dass dann gesagt wird: Ok, Empowerment kann man horizontal denken, dann braucht man auch keine eigenen Räume mehr, denn wir werden ja alle irgendwie diskriminiert. Dann verwässert es. Und das darf nicht passieren! Horizontal denken heißt weiterdenken und nicht, dass das was bereits besteht in Frage gestellt wird.

„Horizontal denken heißt weiterdenken und nicht, dass das was bereits besteht in Frage gestellt wird.“

Aisha: Ich glaube, dass es verschiedene Lebensphasen gibt, in denen man sich Verschiedenes wünscht, oder auch Verschiedenes braucht. Mal um politisch, strategisch zu arbeiten, mal um einfach Kraft zu tanken. Das weiterbestehen geschützter Räume sehe ich immer als Grundvoraussetzung. Das eröffnen horizontaler Räume verstehe ich eher als ein Bautool.



Fotograf: David Romanowski
<https://www.romanowski-pg.com/>

Was seht ihr denn als die größten Hindernisse beim Kreieren horizontaler Räume?

Borghild: Wir haben versucht, im Rahmen unserer Möglichkeiten, horizontal einzuladen. Auffällig war, dass sich wenig Menschen gemeldet haben aus dem Bereich Empowerment für Menschen mit Behinderung. Das liegt natürlich auch an der Tradition von Empowerment im Rassismusbereich. Das ist anders für den Bereich Ableism. Da wird sowas häufig im Format Selbsthilfegruppe verhandelt, da fehlt uns dann einfach die Idee Empowerment. Wichtig ist auch zu reflektieren aus welcher Position wir eine Tagung planen. Für welchen Bildungsstand, da kommen wir, als Planende, alle aus einer privilegierten Position.

„Es wird immer jemand vergessen.“

Aisha: Es passieren also ständig Ausschlüsse. Ich glaube die Tagung kann eine Chance sein genau diese Punkte weiterzudenken und für die Zukunft zu bearbeiten. Am Ende der drei Tage kann man dann schauen was hat sich entwickelt, was muss verbessert und verändert werden. Aber damit überhaupt was passiert muss man sich vielleicht eingestehen, dass es erstmal nicht ganz perfekt wird.

Ihr habt für die Tagung ja nicht willkürlich, sondern ausgewählte Expert*innen eingeladen. Wer hat die Expertise im Bereich horizontales Empowerment?

Aisha: Alle Menschen die von Diskriminierung betroffen sind und das Bedürfnis haben sich dazu auszutauschen. Über den Verteiler haben wir aber natürlich gezielt Menschen und Organisationen kontaktiert, die einen Bezug zu Empowerment und einem intersektionalen Ansatz haben. Grundsätzlich ist aber eine Mischung von Leuten da. Langjährige Empowermenttrainer_innen, Berater_innen, aber auch Leute, die die Thematik spannend finden und aus der Perspektive der Teilnehmenden an Empowermentangeboten berichten können.

Borghild: Wir wollen uns die Inhalte gemeinsam erarbeiten und auch die Verantwortung teilen. Das hängt von uns allen gemeinsam ab, was hier in den nächsten drei Tagen passiert.

Mit welchem Gefühl geht ihr denn morgen in die Tagung?

Aisha: Ich bin ein bisschen aufgeregt, aber es geht. Ich hab auch Vertrauen darauf, dass die Leute, in dieser doch ziemlich anstrengenden Herbstphase auch Lust haben mit uns hier in der Natur, in Bad Boll, ein bisschen zu chillen.

Lean: Ich kann mich dem nur anschließen. Ich bin aufgeregt, ich bin gespannt auf die Menschen die kommen. Ich frage mich: Finden wir für die drei Tage einen guten Umgang miteinander? Ich gehe aber davon aus, dass alle in good faith kommen. Das Schönste, wäre für mich wenn wir hier drei Tage coole Diskussionen führen. Natürlich auch mit unterschiedlichen Meinungen oder mit einem Konflikt, aber uns in die gleiche Richtung bewegen.

Borghild: Ich bin natürlich auch aufgeregt. Ich freue mich total die Teilnehmenden kennenzulernen. Wer kommt? Was sind die Pausengespräche? Für mich wäre die Tagung auch ein Erfolg, wenn wir Alle zurückdenken und sagen können: Ja, ich hab jetzt neue Erkenntnisse gewonnen. Ich habe jetzt einen anderen Blick auf die Welt.

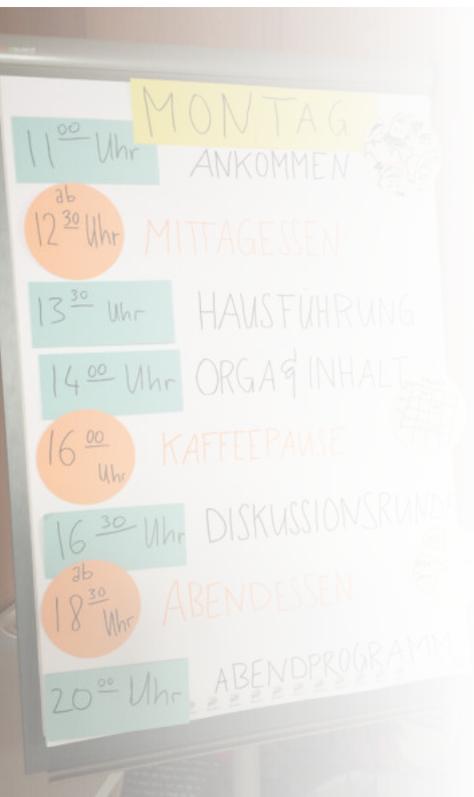
„Wir betrachten die Tagung als Lernraum. Die Sachen, die nicht funktionieren, die machen wir beim nächsten Mal anders.“



Künstler_in: Jul Zureck

3 DIE WERKSTATTTAGUNG: ABLAUF, RAHMEN UND ORT

FORMAT WERKSTATTTAGUNG



Das Orga Team hat das Format der Werkstatttagung gewählt, um einen offenen Begegnungsort zu schaffen. Das Format orientierte sich an dem open space Prinzip:

Die Teilnehmenden gestalteten den Inhalt selbst. Es wurde Raum geben, sowohl für vorbereitete Workshops, als auch für spontane Experimentier- und Diskussionsräume.

Alle waren eingeladen, ihre Erfahrungen und Ressourcen mit allen zu teilen, sei es im kreativen, theoretischen und / oder künstlerischen Bereich. Die Aufgabe des Orga Teams war es, den Rahmen für die Tagung inhaltlich anhand der (im Vorfeld und während der Tagung) eingebrachten Ideen zu strukturieren.

Ziele der Werkstatttagung waren:

- EINEN RAUM DER VERNETZUNG UND DES AUSTAUSCHES ÜBER HORIZONTAL GEDACHTE EMPOWERMENTARBEIT ERÖFFNEN.
- DISKUSSION VON MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN HORIZONTALER ANSÄTZE
- FORMATE UND METHODEN KENNENLERNEN UND AUSPROBIEREN
- IDEEN FÜR EINEN WEITERFÜHRENDEN AUSTAUSCH ENTWICKELN
- KONZEPTIONELLE IDEEN FÜR HORIZONTALE EMPOWERMENTANSÄTZE ZU DISKUTIEREN

Die dreitägige Werkstatt- Tagung war für 30 Teilnehmende konzipiert, die Erfahrung im Handlungsfeld Empowerment bezüglich mindestens eines gesellschaftlichen Machtverhältnisses (Gender, Rassismus, sexuelle Identität, Behinderung, Klassismus, etc.) haben. Die Tagung fand an einem barrierefreien Ort mit barrierefreien Übernachtungsmöglichkeiten statt. Um einen Raum

zu schaffen, in dem verschiedene Erfahrungen und Perspektiven Platz finden können, spielten beim Anmeldeverfahren folgende Kriterien eine Rolle: Regionale Diversität in der Zusammensetzung der Teilnehmenden, Intersektionalität und Horizontalität sowie eigene Erfahrung in intersektionalen/ horizontalen (Empowerment-) Räumen/ - Kontexten.

VERSTÄNDNIS VON...

GRUNDLEGENDE VERSTÄNDNISSE, DIE IM VORFELD DEFINIERT UND DEN TEILNEHMENDEN MITGETEILT WURDEN...

...SAFER SPACE

Da Akteur*innen aus unterschiedlichen Bewegungen anwesend waren, verstand das Orga Team die Tagung in erster Linie als einen Ort der Begegnung und des fachlichen Austausches über Empowerment. Wir sind nicht von einem "sicheren Empowermentraum" ausgegangen. Der Wunsch hinsichtlich eines "safER spaces" in Hinblick auf einen respektvollen Umgang miteinander wurde jedoch von Beginn an thematisiert.

Das Orga Team ging davon aus, dass jede Form der Diskriminierung Verletzungen verursacht (hat). In einem horizontal aufgestellten Raum, kann eine intensive Vorerfahrung / Auseinandersetzung mit all den verschiedenen Diskriminierungserfahrungen, Begrifflichkeiten und Bedürfnissen nicht garantiert werden. Somit wurde der Wunsch geäußert einen Ort des Austausches zu schaffen, an dem sowohl über Gemeinsamkeiten und Besonderheiten von Erfahrungen, als auch über eine Reflektion der eigenen Privilegien ein Lernraum entstehen kann.

...EMPOWERMENT

Das Orga Team vertritt einen Empowerment-Ansatz, der in der Tradition der Kämpfe von marginalisierten Gruppen um Selbstermächtigung, politische Rechte, Zugang zu Ressourcen und eine Veränderung der strukturellen Machtverhältnisse steht. Empowerment wird als Prozess definiert. Je nach Bedürfnis, Erfahrung, Forderung oder Kontext kann dieser Prozess für jede_n Menschen und jede Gruppe unterschiedliche Inhalte haben.

Empowerment bedeutet ...

... IN RÄUMEN ZU SEIN, IN DENEN DIE EIGENE IDENTITÄT NICHT IN FRAGE GESTELLT WIRD

... IN RÄUMEN ZU SEIN, IN DENEN DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN, AUSGETAUSCHT WERDEN KÖNNEN

... SOLIDARITÄT ZU ERLEBEN

... SICH MIT ANDEREN ZU VERNETZEN UND ORGANISIEREN

... SICH GEGEN DISKRIMINIERUNG ZU WEHREN

... MARGINALISIERTE STIMMEN UND PERSPEKTIVEN SICHTBAR ZU MACHEN

... DISKRIMINIERUNG NICHT ALS INDIVIDUELLES VERSAGEN ZU SEHEN, SONDERN ALS STRUKTURELLES PROBLEM, DAS ADRESSIERT UND VERÄNDERT WERDEN KANN.

DER ABLAUF

Zur Erstellung der inhaltlichen Planung hat das Orga Team alle Fragen, die in den Anmeldebogen gestellt wurden, geordnet und unter sechs verschiedenen Fragen/Slots zusammengefasst. Diese waren:

SLOT 1: WAS IST HORIZONTALES EMPOWERMENT?

SLOT 2: WIE GESTALTET MAN HORIZONTALE RÄUME?

SLOT 3: ERFAHRUNGSUSTAUSCH UND METHODEN

SLOT 4: VERTIEFUNG ZU EMPOWERMENT BEZÜGLICH VON BESTIMMTEN UND/ODER INTERSEKTIONALEN DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN

SLOT 5: SOLIDARITÄT, VERNETZUNG, GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNG, NEUE IDEEN UND VISIONEN SCHMIEDEN

SLOT 6: IST HORIZONTALES EMPOWERMENT MÖGLICH?

Das Orga Team hat für die Slots 1, 2 und 6 die methodische Vorbereitung übernommen. Die anderen Slots wurden von den Teilnehmenden gestaltet. Dafür waren folgende Formate vorgesehen:

- Workshop: von den Teilnehmenden komplett vorbereitet und in ihrer Verantwortung
- Panel: Vorbereitung eines kurzen Inputs. Danach übernahm eine Moderation die Panels. Die Moderation wurde vor Ort unter allen Teilnehmenden verteilt.
- Abends war ein „Abendprogramm“ mit Workshops geplant, an denen mensch teilnehmen konnte oder nicht.

Daraus ergab sich folgender Ablaufplan:

MONTAG, 12.11.2018	
11.00 – 12.30 Uhr	Einstieg 1 Ankommen, Vorstellung, Wünsche an die Gruppe Empowermentverständnis
14.00 Uhr – 16.00 Uhr	Einstieg 2 Organisatorisches Format Werkstatttagung Vorstellung des Ablaufes Dokumentation
16.30 – 18.30 Uhr	Slot 1: Was ist horizontales Empowerment? Inhaltliche Fragen aus den Anmeldungen Diskussion der Fragen in Kleingruppen Skulpturarbeit zu Empowermentverständnis Fishbowl: Was ist horizontales Empowerment möglich?
20.00 Uhr	Abendprogramm Schreibwerkstatt BPoC Dokumentation Tanzen

DIENSTAG, 13.11.2018

09.15 – 09.45 Uhr	Gemeinsamer Einstieg in den Tag
09.45 Uhr	<p>Slot 3: Erfahrungsaustausch und Methoden</p> <p><u>Workshop/Panels:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshop: Körper und Empowerment • Workshop: Recentring und Letita Nieto • Workshop: Trauma und Diskriminierung
PAUSE	Empowerment im Kontext von chronischen Krankheiten
14.00 Uhr – 16.00 Uhr	<p>Slot 3: Erfahrungsaustausch und Methoden</p> <p><u>Workshops:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Panel: Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung • Workshop „Wir sind Heldinnen! Unsere Geschichten“
16.30 – 18.30 Uhr	<p>Slot 4: Vertiefung zu Empowerment bezüglich von bestimmten und/oder intersektionalen Diskriminierungserfahrungen</p> <p><u>Workshops:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshop Ableism: Barrierefreie Veranstaltungen, Barrierefreie Räume • Workshop: Verschränkung von Rassismus /Ableism /Gender • Workshop: Empowerment im Kontext Rassismus
20.00 Uhr	<p>Abendprogramm</p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshop Peruanische Aktivist_innen • Workshop TALK Projekt

MITTWOCH, 14.11.2018

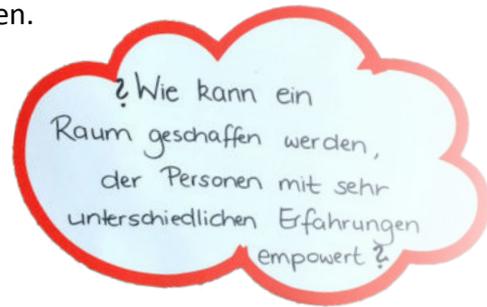
09.00 – 09.30 Uhr	Gemeinsamer Einstieg in den Tag
09.30 – 11.30 Uhr	<p>Slot 5: Solidarität, Vernetzung, gesellschaftliche Veränderung, neue Ideen und Visionen schmieden</p> <p>- in Kleingruppen</p>
11.45 – 12.30 Uhr	<p>Slot 6: Ist horizontales Empowerment möglich?</p> <p>- In Kleingruppen</p>
12.30– 13.00 Uhr	<p>Verabredungen</p> <p>Feedback</p> <p>Abschluss</p>



LEITFRAGEN ZU EMPOWERMENT HORIZONTAL GEDACHT

Im Anmeldebogen wurde gefragt: „Was sind deine Fragen/Wünsche an das Thema Empowerment-horizontal gedacht?!“. Diese Fragen waren richtungsgebend in der Vorbereitung der Tagung. Beim inhaltlichen Einstieg am ersten Tag lagen diese Wolken verteilt im Raum. Die Teilnehmenden waren aufgefordert sie zu lesen und danach in Kleingruppen zu diskutieren. Auf dieser Seite ist eine Auswahl der Wolken zu lesen.

Die Leitfragen ermöglichten einen guten Einstieg in die Diskussion. An dieser Stelle kam es aber auch zu Irritationen. Hier kamen Unsicherheiten über die jeweiligen Empowermentverständnisse und die verschiedenen Positionierungen (auch zwischen sichtbareren und unsichtbareren Zugehörigkeiten zu marginalisierten Gruppen) zum Tragen.



EINDRÜCKE

"DER ANFANG IN HORIZONTAL EN RÄUMEN IST WAHRSCHEINLICH IMMER EINFACH EIN BISSCHEN WEIRD."

Während der Tagung wurde mit einigen Teilnehmenden Interviews geführt. Ihre inspirierenden Aussagen, Statements und Meinungen wurden hier in einer Auswahl zusammengetragen, um auch die Kontroversen abzubilden. Vielen Dank an alle, die mit Zeit und Ehrlichkeit ihre Eindrücke geschildert haben.

Um den Rahmen der Broschüre nicht zu sprengen, wurde eine Auswahl getroffen, die versucht, die Diversität der Meinungen abzubilden. Nicht alle O-Töne wurden verwendet.

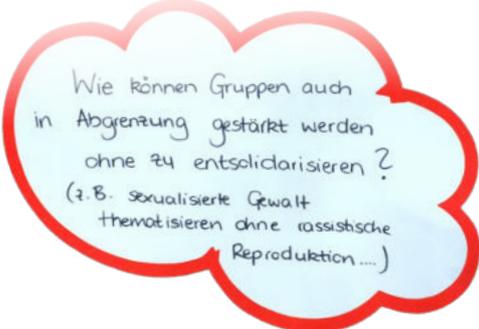
„Ich sehe schon ein hohes Potential darin, dass alle Menschen die Beratung machen, sich mit Menschen, die andere Diskriminierungserfahrungen als sie selbst machen, austauschen. Und auch wenn sie die Erfahrung vielleicht nicht teilen, sich zumindest in die Situation reinversetzen und dieses Gefühl von Sensibilität entweder aufbauen oder bewahren. Schwierig fand ich den Umgang mit den Fragen. Der Gedanke, dass da so viele Fragen da sind, und so viele blieben unbeantwortet. Das hat mir ein unangenehmes Gefühl gegeben. Ich genoss die Gespräche und vor allem das Tanzen. Wenn ich merkte, dass ich nicht mehr kann, war immer jemand für mich da, der noch kann.“

„Bei mir ist es so, dass ich von Tag zu Tag immer unterschiedlich eingeschätzt werde. Je nach Tagesform. Eigentlich bin ich POC, an manchen Tagen werde ich als Türkin gelesen oder einer anderen Herkunft zugeschrieben. An anderen höre ich der Zahnärztin zu, während sie rassistisches Gelaber ablässt, weil sie mich als weiße Deutsche liest. Wohlgeföhlt habe ich mich in POC Safe Spaces nicht. Andererseits kann ich mir auch nicht vorstellen, dass sich dieses innere Unwohlsein in einem horizontalen Raum unbedingt lösen lässt. Mir geht es dabei eher um die Öffnung und das Suchen nach Identität und Heilung. Jetzt bin ich seit 2 Jahren mit einer Frau zusammen und erlebe ständig Schmerzen, also ständig diese Stiche. Das ist komisch, wenn ich dann gefragt werde, wirst du manchmal diskriminiert? Dann denke ich: „ja klar, jeden Tag!“ Hier auf der Tagung hatte ich sowohl schöne fast euphorische Momente; begleitet ist das trotzdem immer mit Schmerzen, die so leicht nicht weg zukriegen sind. Ich habe keine Lösung parat und glaube, dass das auch nicht so einfach zu servieren ist.“

„Positionierungen befinden sich bei mir auch immer auf einer ambivalenten Strecke. Einerseits finde ich komische Einordnungsspiele, so etwas wie; „verteilt euch im Raum“ oder „ordnet euch ein“- das finde ich fast schon fahrlässig und irgendwie dogmatisch. Daher finde ich es gut, dass wir das hier nicht gemacht haben. Aber trotzdem glaube ich, dass es schon immer schön ist, über die eigene Person und die eigene Geschichte erzählen zu dürfen. Ich glaube das braucht auch ein Mensch über sich sprechen zu dürfen und ich glaube, das hat auch mit Empowerment zu tun und Emanzipation, die eigenen Diskriminierungserfahrungen als Teil einer Identität zu verstehen und ihr Ausdruck zu verleihen. Das hat mir emotional irgendwie gefehlt, aber ich hätte es blöd gefunden das in einem obligatorisch festgesetzten Rahmen machen zu müssen.“

„Empowermenträume für Menschen schaffen, die eine Diskriminierungserfahrung machen wie beispielsweise Rassismus, da ist es ja Konzept, dass das ein geschützter Raum ist. Indem zum Beispiel weiße Menschen keinen Zugang haben. Um auch die erlebte Verletzung offen aussprechen zu können, oder sich gegen jegliche Rechtfertigung, und Abwehrmechanismen schützen zu können. Das man eben unter Menschen ist, die diesen Schmerz verstehen, wo man Solidarität, Stärkung und auch Heilung erfahren kann. So verstehe ich das Empowerment Konzept. Und war dann irritiert, wie soll das denn gehen?

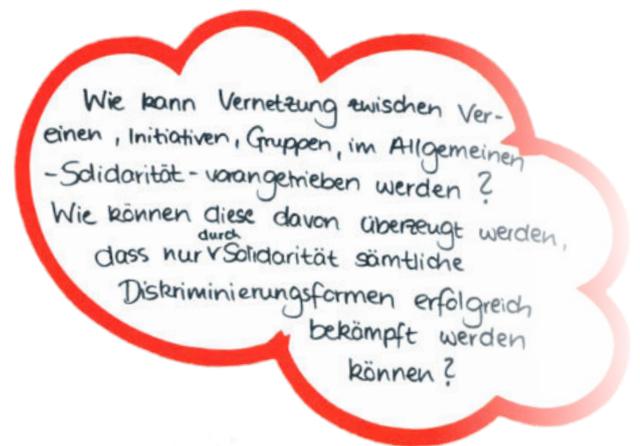
Aber ich bin immer noch davon überzeugt, dass es kein Empowermentraum ist, Menschen, mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen zusammenzubringen, die dann Empowermentprozesse gemeinsam machen. Da bin ich sehr skeptisch! Daran halte ich auch immer noch fest. Also ich würde mich als rassismuserfahrene Person nicht öffnen, wenn eine weiße Person im Raum ist. Auch wenn diese Person vielleicht auch unter Ableism leidet. Da ginge es dann mehr um Powersharing.“



Wie können Gruppen auch in Abgrenzung gestärkt werden ohne zu entschuldigen?
(z.B. sexualisierte Gewalt thematisieren ohne rassistische Reproduktion....)

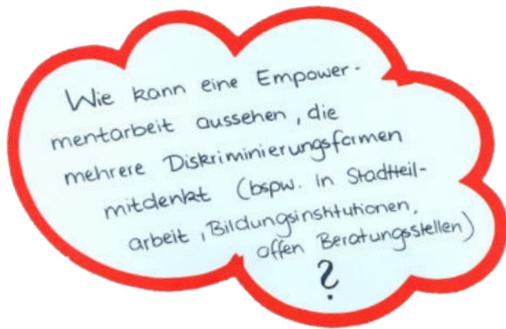
„Das Problem ist, dass Menschen von unterschiedlichen Räumen unterschiedliche Dinge erwarten. Dann komme ich hierher und bin wie in einem Arbeitsmodus und andere Personen öffnen sich sehr und sind sehr emotional, wie in einem Empowermentraum. Da treffen dann Erwartungen aufeinander. Also ich war erstmal nicht darauf vorbereitet, da ich ja davon ausgegangen bin, dass es ein Lernraum ist, eine Art Wissensverteilungsgeschichte und eben kein dezidiertes Empowermentraum. Gleichzeitig gehört es ja natürlich dazu sich zu öffnen und über die Themen ins Gespräch zu kommen, die meine eigenen Kämpfe angehen. Man könnte ja auch was Biographisches erzählen, ohne in eine tiefe Emotion reinzugehen, aber das ist natürlich auch schwierig. Ich glaube deshalb clashen diese Erwartungen immer wieder. Ich frage mich schon wie diese Ambivalenz aufzulösen ist.“

„Also aus einer critical whiteness Perspektive habe ich trotzdem irgendwie noch ein klares Unbehagen, was das Konzept horizontales Empowerment angeht. Ich möchte nicht, dass Menschen hier denken, dass ich als weiße queere Person den Empowermentbegriff von BPOC unhinterfragt vereinnahmen möchte. Das ist schon irgendwie schwierig für mich und geht gegen meine politische Sozialisierung der letzten Jahre, in der es vor allem darum ging, Fähigkeit zur Selbstkritik zu erwerben. Insgesamt glaube ich schon an Allianzen und Bündnisse. Glaube aber, dass es ohne Transparenz und vor allem selbstkritisches Hinterfragen, nicht möglich ist, so etwas wie hier tatsächlich als „Empowermentraum“ zu erleben.“

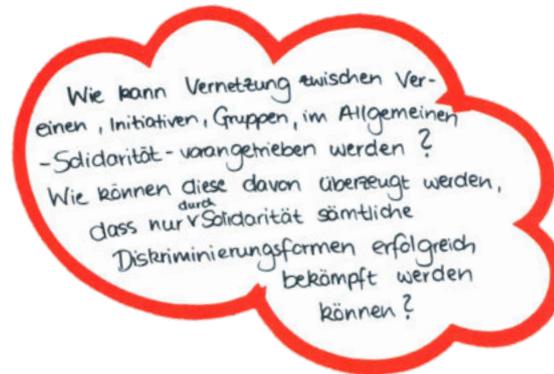


„Schwierige Frage... Für mich ist das so eine klassische Begriffsdebatte. Weil, klar, irgendwie ist es schon sehr bestärkend, wenn wie gestern Menschen zusammen tanzen, oder eine lebendige Statue bauen oder sowas. Ob das jetzt Empowerment genannt wird oder solidarischer Raum ist mir jetzt gerade nicht so wichtig. Ich lerne hier besonders nochmal meine eigenen Privilegien kennen. Und finde es unheimlich bereichernd, einmal in so einem sozusagen wirklich diversen Raum zu sein. Ich würde mir wünschen, dass Streits und Schwierigkeiten auch mal generell mehr Raum bekommen. Wann dürfen wir uns streiten, ohne dass Bündnisse im Grunde kaputt gehen?“

„Für mich ist hängen geblieben, dass es schwierig ist in einem horizontalen Raum über Klassismus zu sprechen, vor allem, wenn ein Großteil der Teilnehmenden inzwischen einen akademischen Background hat. Ein Raum mit Bildungsaufsteiger*innen in dem der Aufstieg halt unterschiedlich aussah; und nun der Großteil in einem sehr akademischen Kontext arbeitet. Also da ist es irgendwie schwierig von Klassismus zu sprechen, dadurch dass die Privilegien ja jetzt vorhanden sind.“



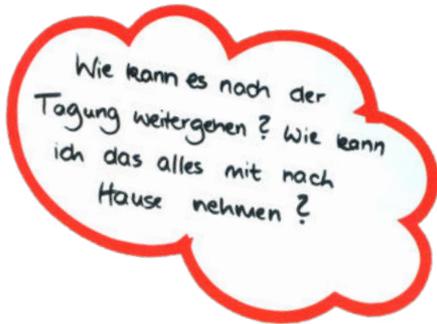
Wie kann eine Empowermentarbeit aussehen, die mehrere Diskriminierungsformen mitdenkt (bspw. in Stadtteilarbeit, Bildungsinstitutionen, offen Beratungsstellen)?



Wie kann Vernetzung zwischen Vereinen, Initiativen, Gruppen, im Allgemeinen -Solidarität- vorangetrieben werden? Wie können diese davon überzeugt werden, dass nur ^{durch} Solidarität sämtliche Diskriminierungsformen erfolgreich bekämpft werden können?

„Was ich schon immer interessant fand, war, dass mir Menschen als Inspirationsquelle dienen konnten, mit denen es keine Überschneidungen in jeglicher Form der Zuschreibung gab. Also, da ich mich in vielen sogenannten safer spaces als queere Person nicht wohlfühle, habe ich generell sehr viel Offenheit und Interesse mitgebracht für einen Ansatz, in dem versucht wird dieses Konzept aufzubrechen. Denn ich als queere Person mit Minderheitenerfahrung habe eine ganz spezifische sichtbare aber auch vielfach unsichtbare Anzahl an Diskriminierungsformen erlebt. Was ich schon immer interessant fand, war, dass mir Menschen als Inspirationsquelle dienen konnten, mit denen es keine Überschneidungen in jeglicher Form der Zuschreibung gab. Das bedeutet Menschen, die weder queer waren noch Minderheiten angehörten, konnten mir als Inspiration dienen. Auch weiße Frauen, die cis und heterosexuell und abled sind. Simone de Beauvoir zum Beispiel. Andererseits haben mich auch schwarze Männer inspiriert wie John Coltranes Musik oder Martin Luther King. Und ich habe auch das Gefühl, dass Menschen, die irgendeine Diskriminierungsform haben, in der Lage sind besser zuzuhören und irgendwann tatsächlich sensibilisiert sind. Natürlich ist das ganze kompliziert, denn auch Martin Luther King, war glaube ich ziemlich homophob, oder auf jeden Fall nicht solidarisch mit queeren Menschen, also bleibt es kompliziert. Ich erlebe für mich gerade, in den safer spaces, in denen ich mich aufhalte, dass ich mich auf eine bestimmte mir auferlegte Zuschreibung gewissermaßen reduziert fühle. Auf die habe ich persönlich zur Zeit keinen Bock mehr. Und verbinde damit nicht Empowerment, sondern eher eine gewisse Einschränkung meiner Person auf bestimmte Positionen und Zuschreibungen. Trotzdem bin ich der Überzeugung, dass diese Räume politisch notwendig sind, um Bedürfnisse zu formulieren und klar, auch für viele Menschen um sich sicher zu fühlen!“

„Es gab Unsicherheiten durch Unsichtbarkeiten. Was mich am Anfang irritiert hat war, dass Positionierungen nicht offengelegt wurden. Bei manchen war zumindest eine Diskriminierungserfahrung offensichtlich und bei anderen wusste man eben nicht genau in welchem Bereich sie Benachteiligung erfahren. Das hat mich verunsichert, da ich einfach nicht wusste mit wem ich es hier zu tun habe. Das führt bei mir dann zu der Angst: Sind hier vielleicht doch auch weiße hetero cis Personen, die jetzt den Empowermentbegriff für sich vereinnahmen wollen? Wenn das passieren würde - dass der Empowermentbegriff instrumentalisiert wird - würde ich die Tagung als gescheitert ansehen. Was ich aber nicht auf dem Schirm habe, dass es neben diesen üblichen Differenzkategorien, wie cis, hetero, weiß usw. auch die Kategorie Klassismus gibt. Natürlich können davon auch weiße Menschen betroffen sein. Trotzdem bleib ich dabei, es ist irgendwie befremdlich.“



„Mir geht gerade wirklich das Herz auf, wenn ich die vielen verschiedenen Menschen erlebe; alle mit ihrer Geschichte, aber auch mit ihrer Verletzlichkeit. Alle geben sich so Mühe. In meiner langjährigen Arbeit im Empowerment Bereich habe ich mir noch nie Gedanken darüber gemacht, dass man Menschen mit unterschiedlichsten Diskriminierungserfahrungen zusammenbringen kann. Das ist ein intensiver Lernprozess den ich hier gerade mache; dass Menschen sich öffnen, miteinander in Kontakt treten und feinfühlig miteinander umgehen. Die Tagung wird nach diesen drei Tagen lange nachhallen. Für mich könnte es ein Quantensprung in der politischen Arbeit sein.“

„Mir ist aufgefallen, dass weitaus mehr Menschen mit dem Thema Rassismus hier sind, die Kategorie Ableismus kommt aber mal wieder zu kurz. Ich fand mich oft auch nicht gesehen und spürte, dass die anderen Teilnehmer_innen sich bisher sehr wenig mit dem Thema Behinderung auseinandergesetzt haben und manchmal auch komisch auf mich reagierten. Die Tagung war sehr kopflastig und ich frage mich, wenn hier Menschen mit Lernschwierigkeiten anwesend gewesen wären, hätten sie sich wohlgefühlt? In solchen Momenten frage ich mich immer wieder: können wir in solchen Räumen wirklich alle willkommen heißen?“

„Die Tagung müsste eigentlich heißen: Allianzen horizontal gedacht - Untertitel: Hier treffen sich Menschen die Community Empowermentarbeit machen und sich austauschen wollen. Dann hat man auch klargemacht, unsere gemeinsame Klammer ist die Empowermentarbeit, weil das ist ja was meine Leidenschaft ist. Das mache, ich als politische Aktivistin. Vielleicht war das auch die Irritation. Weil wenn ich Empowerment lese, dann denke ich natürlich an mein Empowermentkonzept.“



DIE WORKSHOPS: LERNRAUM/EMPOWERMENTRAUM

Einige Workshopleitende haben sich bereit erklärt, ein paar Sätze zu ihren Workshops oder zu ihrer Empowermentarbeit zu schreiben. Herzlichen Dank dafür!

WORKSHOP JAY KEIM "ANSATZ RE_ZENTRIEREN UND LETICIA NIETO"

Warum hast du dich für die Werkstatttagung für den Workshop Ansatz Re_zentrieren & Leticia Nieto entschieden?

Mein Workshop war offen für alle. Mich interessieren Ansätze, die es ermöglichen, Marginalisierung und Privilegierung gleichzeitig zu denken. Als weiße, ableisierte, queere, nicht-binäre Person mache ich sowohl Diskriminierungs- als auch Privilegierungserfahrungen. „Wie kann ich mich solidarisch verhalten?“ und „Wie können gegenseitige Solidaritäten aussehen, die intersektional sind?“ sind deswegen wichtige Fragen für mich.

Da wir bei LesMigraS immer wieder Anfragen zu dem Thema „Rassismus in queeren/(queer-)feministischen Communities“ erhalten haben, haben Senami Zodehougan, Bea Cobbinah und ich einen Workshop zu Re_Zentrieren entwickelt, in dem es darum geht, marginalisierte Perspektiven ins Zentrum zu rücken. Dabei arbeiten wir in getrennten Räumen: einem Empowermentraum und einem Sensibilisierungsraum. Im Empowermentraum geht es darum, die eigenen Themen in den Mittelpunkt zu rücken, im Sensibilisierungsraum geht es darum, die Ausschlussmechanismen der eigenen Themen zu erkennen und die eigene Perspektive nicht mehr ins Zentrum zu stellen. Zu diesem Ansatz wollte ich mich gerne austauschen und gemeinsam mit anderen überlegen, ob dieser auch für andere intersektionale Räume geeignet ist.

Außerdem habe ich den Ansatz von Leticia Nieto vorgestellt, auf den sich meine Perspektive in der Zwischenzeit verändert hat. Leticia Nieto konzeptualisiert zwei Skillsets für Lern- und Auseinandersetzungsprozesse aus marginalisierter und privilegierter Perspektive. Kritische Rückmeldungen aus der Perspektive von Schwarzen Personen und People of Color haben folgende Punkte thematisiert: Nietos Ansatz ist an vielen Stellen problematisch und ausschließend, da sie die Widersprüche in generalisierten Modellen nicht klar aufzeigt, wenig auf strukturelle Faktoren von Diskriminierung eingeht, in der Konzeptualisierung von Prozessen im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen viele Skills nicht benennt und anti-Schwarzen Rassismus, Cissexismus und andere Diskriminierungsformen reproduziert. Dadurch ist mir klar geworden, dass ein solches Modell, falls es denn für Sensibilisierungs- und Empowermentarbeit sinnvoll ist, auf anderen Grundlagen entwickelt werden müsste und teilweise ja auch schon wurde.

Buch: Leticia Nieto et al. (2010): Beyond Inclusion, Beyond Empowerment. A Developmental Strategy to Liberate Everyone.

PASQUALE ROTTER - WORKSHOP ZU "KÖRPER UND EMPOWERMENT"

Wo siehst du, als Person mit langjähriger Erfahrung im Gestalten von Empowerment-Räumen, die Potentiale/ Hindernisse horizontaler Angebote?

Ich sehe die Potentiale horizontaler Empowermentangebote darin, dass wir Verbindungen in unseren Erfahrungshorizonten herstellen können. Es sind die Machtverhältnisse und wie sie sich an uns ausagieren, die uns trennen. Uns trennen die Erfahrungsgräben, die sie schaffen. Eine horizontale Perspektive in Antidiskriminierung und damit auch in der Empowermentarbeit ermöglicht Querverbindungen, die ich möglicherweise vorher nicht wahrgenommen habe. Querverbindungen im Austausch, in der Solidarisierung in der Strategieentwicklung.

Wie verändert sich deine Herangehensweise bei der Vorbereitung/Gestaltung horizontaler Angebote wie z.B. dem WS: Körper & Empowerment? Worauf achtest du besonders?

So wie ich nicht in der Haut der anderen stecke, steckt auch niemand in meiner Haut. Wir können zwar strukturelle Parallelen und Muster ausmachen, doch das reicht noch lange nicht um einen Raum zu halten. Als Grundhaltung muss ich davon ausgehen, dass die TN*innen Erfahrungshorizonte haben, von denen ich nicht die leiseste Ahnung habe, wenn ich nicht schon vorher entschieden habe, mich damit zu beschäftigen. Ich bin immer Lernende, in der Gestaltung von horizontalen Angeboten noch viel mehr.

Dein Instagram-Projekt @thelovinggaze ist ja ein wenig kontrollierbarer und somit zumindest potenziell horizontaler Raum. Alle interessierten Menschen die dein IG-handle kennen, können zuschauen & kommentieren. Beeinflusst das dein Postingverhalten? Macht dir das Angst? Siehst du die große Reichweite als Chance?

Grundsätzlich ist mein Moto: „Life is real“ von Ayo. Doch tatsächlich mache ich mir bei #thelovinggaze immer wieder mal Gedanken, wer auf Basis ihrer* Positionierung und Erfahrungen welche Posts von mir in welcher Weise decodiert und wer wohl am meisten etwas davon hat. Ich habe für mich eine klare Zielgruppe: BPoC-Spaceholder, also Menschen die Lern- und Entwicklungsräume für sich selbst und andere eröffnen, gestalten und halten. Doch ich weiß auch, dass Spaceholding-Qualitäten und unser (Über)Lebenswissen allein angesichts von Rassismus so unendlich sind, dass gerne auch alle anderen davon was haben dürfen. Die Aufgabe hinsichtlich Rassismus privilegierter Rezipient*innen besteht dann wohl eher darin, den Handlungsauftrag an sie herauszulesen. Also ganz im Sinne von:

„Oh, diese Erfahrung teile ich nicht. Doch was bedeutet sie dann für mich als Verbündete? Wie kann ich mir das erarbeiten, wie kann ich das in Erfahrung bringen?“

Weiterführende Links & Literatur die du Lesenden der Doku unbedingt mitgeben möchtest?

Ich möchte den Lesenden gerne Folgendes mitgeben:

Pasquale Virginie Rotter (2015): We can breathe (2014). In: Rosa-Luxemburg-Stiftung Gesellschaftsanalyse und politische Bildung e. V. (Hg.): Dossier Empowerment des Antifra-Blogs. URL: <http://antifra.blog.rosalux.de/we-can-breathe>

Instagram: @decolonial_killjoy

SVK (Hg.) (2017): Wir sind Heldinnen. Unsere Geschichten. w_orten und meer: Berlin.

URL: <https://www.mangoes-and-bullets.org/wir-sind-heldinnen>

NÉ FINK: THOUGHTS ON EMPOWERMENT AND SEPARATISM - TRANS & INTER

Doing empowerment work with myself and with other trans folks since a couple of years I've had the chance to learn and I continue to learn with my siblings. In 2013 I've started to summarize my experiences regarding gender for the first time under the term trans. My experiences with separatism stem from this time_frame as well. In summer 2013 I gave a workshop on the topic of trans exclusions within the left-wing scene (German speaking context). We decided to use a method from the context of gender-sensitive education, which splits the groups according to their gendered everyday experiences. My friend and me decided, that it could be an interesting experiment to try the same method within a mixed cis and trans group. When we did, I could not grasp what this step actually entailed. For the very first time in my life I was

in a space that was trans exclusive. As a non binary person I was scared about "not being trans enough" to lead the space for trans people, but despite those doubts I did. With the result that there were two other people that felt even less enough trans than I did. It was the moment I could realize how dangerous it is to have a separation into real and less real or even non real trans people. In my understanding everyone is trans who relates their everyday experiences with this concept. Telling people that they can or cannot subsume their own experiences with gendered violence as trans, is a form of exclusionary practice that I do not want to support any longer. Realizing that especially non binary people felt that they were not trans enough gave me the insight I needed to think more vividly about separatism. At this point of my life and hundreds of experiences with trans

siblings further, in which I could feel-knowingly understand, what it means to be with each other, in the tradition of many before me I argue strongly for separatist movements. Be they based on trans or queer or of colour or on fat experiences. Or any combination of these and other experiences. I do believe that being with each other on the basis of the experience of an oppression line brings about certain kinds of calms and understandings that we need to grow. It is a starting point to experience collectivity in a neo-liberal timeframe in which individualism, also regarding transitioning processes, is taking a harsh grip on all our lives. It is an act of resistance in a time in which we learn to care about ourselves first and foremost and to suffer individually and feel guilty for whatever we experience, cause supposedly it is our own fault.

Violence, oppression or experiences of discrimination and their consequences on people do not have much space within a logic of individualist elbow-technique society. A society in which most things are

about higher, faster, better. Suffering from trauma, surviving daily situations of micro-aggressions and other violences are ignored and we are constantly told to “get over ourselves”.

I argue for collective ways of resistance against a system which forcefully splits us into right and wrong trans people or real or unreal inter people. Let’s not support this logic of hate, which is giving

everyone very little space to explore who they are and who they are becoming. We are a huge collection of differences and all our trajectories are different. None of us is just trans or just inter.

The reactions of members of society often do have some similarities.

Most trans and inter people experience being invisible at one or more points of their transiti-

oning processes. Some of us are all their lives invisible as trans often because the violence we would experience living openly trans would put us on a high risk of losing our life. This is especially true for people that face multiple oppressions. Another experience we share is the occupation (long-term or short-term) of quite unlivable in-between spaces. Those spaces are not unlivable in itself but are made a hostile space by others. Because those are spaces, which society tries to push us out of, often forcefully by putting us back into our place (usually seen as the forcefully assigned sex at birth). This happens through speech-acts (misgendering, misnaming, insisting not to use a pronoun or a name, by questioning our experience, by abnormalizing trans or inter experiences e.g. by exoticizing) but also through acts of other violences (verbal attacks, physical attacks). It does not matter if we experience those acts of violences personally. The feel-knowing that this society perpetuates those acts by laws, as well as structural and individual acts of discrimination is often enough to let our lives be influenced, sometimes even ruled by fear. This is why spaces of empowerment, allyship and an understanding of multiple structures of oppressions are necessary to life and thrive.

MARIA KECHAJA - ABENDPROGRAMM ZUM TALK PROJEKT EMPOWERMENT HORIZONTAL ERLEBT

Das TALK-Projekt ist geprägt von sehr viel Engagement, Liebe und Herzblut, die wir als Team und die beteiligten Jugendlichen hineingeben. Kernstück unseres Projekts ist der Aufbau einer Community zwischen Menschen, die unterschiedlich sind und im gemeinsamen künstlerischen Erschaffen einen respektvollen und vertrauensvollen Umgang einüben und leben. Dafür benötigen wir Zeit, Wissen, Verbindlichkeit und Regelmäßigkeit, da Vertrauen, Gemeinschaftsgefühl und Schutzräume, nur so wachsen können. Es geht um HipHop, um Diskriminierung, um Empowerment.

TALK hat drei Säulen: Spaces - die Schaffung von Räumen; Skillz - das Lehren und Erlernen von kreativen Ausdrucksmöglichkeiten und Empowerment – die eigene Stimme, Stärke und Ruhe finden, die Entwicklung und Entfaltung, Community und Anerkennung

SPACES (Räume schaffen)

Ein Ziel des TALK-Projekts ist es, einen Raum zu bieten, der offen ist für alle Facetten der individuellen Erfahrung und die Möglichkeit schafft, über schmerzvolle, irritierende oder traurige Erlebnisse mit Diskriminierung (ableism, Cis-Heterosexismus, Rassismus...) zu sprechen und sich auszutauschen. Wir wollen die oft unbedacht übernommenen gesellschaftlichen angebotenen Erklärungen für Ungleichheit und Gewalt hinterfragen und besprechen. Dabei ist unser Fokus gerade nicht auf vermeintlichen „kulturellen“ Differenzen, sondern auf dem Alltag der Jugendlichen und der Anerkennung ihrer struggles mit Diskriminierung. Am Anfang steht das Bewusstsein, dass diese Räume notwendig sind und dennoch kaum existieren. In den Erfahrungen der Jugendlichen und ihren Erzählungen dominieren leider negative, enttäuschende Reaktionen Erwachsener, wenn sie mal den Mut hatten, Diskriminierung anzusprechen oder auch nur als solche zu benennen. Ob im Klassenzimmer oder im Jugendhaus – die Antworten der meist weißen, deutschen Verantwortlichen ähneln sich stark in dem Versuch das Erlebte zu bagatellisieren, zu belächeln oder herunterzuspielen. Häufig gehörte Sätze sind da: „Das hast du bestimmt falsch verstanden“, „Das hat er/sie bestimmt nicht so gemeint“, „Du übertreibst ein bisschen“, oder „Das kann nicht stimmen“. Dies ist eine der weit verbreiteten Strategien des „Silencing“, des zum Schweigen Bringens von unbequemen Wahrheiten, die, bewusst und auch unbewusst eingesetzt, zu viel emotionalem Stress, Verunsicherung und Ängsten bei (jungen) Menschen führt.

Ein weiterer Grund, Räume der Anerkennung zu schaffen, sind die medialen und öffentlichen Diskurse in Bezug auf Identität, Geschlecht, Körperbilder, Integration, Normalität, Flucht, Religion etc., die unaufhörlich um uns herumschwirren und durch Nachrichten, Soziale Medien oder den Titelbildern vieler Printmedien in unserem Alltag präsent sind. Jugendliche brauchen einen Ort, um angstfrei diese Themen besprechen zu können, die Verbindung zu ihrem eigenen Leben und ihrem Selbstbild zu reflektieren und gerade im Hinblick auf die Entwicklung ihrer Identität über Zuschreibungen, soziale

Kategorien und mächtige Benennungspraktiken gemeinsam nachzudenken.

Es geht bei TALK auch um die Unterstützung darin, die eigenen Erfahrungen einordnen zu können in ein großes gesellschaftliches Ganzes. Für die Jugendlichen führt dies zu einer Erleichterung, weil Erlebnisse des Ausschlusses, der Diskriminierung und Gewalt nicht mehr nur als individuelle Erfahrungen („das ist mein Problem“, „Ich bin schuld“) gesehen werden, sondern als geteilte Erfahrungen und als Teil einer gesamtgesellschaftlichen Problematik, die so im Endeffekt auch adressiert werden kann, um Veränderung hervorzubringen. Erleichterung stellt sich auch ein, wenn diese Veränderung nicht als Verantwortung des Einzelnen/der Einzelnen verstanden wird. Das Gefühl von Ohnmacht und Hilflosigkeit kann besprochen und erklärt werden, wenn klar wird, dass vieles außerhalb der eigenen Wirkmacht steht, dass bestehendes systematisches Unrecht und erlebte Ungerechtigkeit nicht einfach individuell überwindbar sind. Trotz und gerade durch diese Bewusstwerdung ist eine Begleitung nötig, um einen persönlichen Umgang mit der Realität zu finden, eine Möglichkeit des coping, um nicht psychisch zu zerbrechen.

Wichtig ist hierbei, dass es nicht die Aufgabe der erwachsenen Anleiter*innen eines solchen Projekts ist, schnelle Lösungen anzubieten oder gar zu fordern. Gespräche über das Überleben und „gut leben“ in klassistischen/rassistischen/heterosexistischen/ableistischen Verhältnissen können eine Vielfalt an Coping-Strategien aufzeigen und erklären, nicht Druck aufbauen indem den Jugendlichen perfekte Reaktionen oder Handlungsideen abverlangt und zugemutet werden – Coping kann manchmal auch einfach Aushalten und Weiterleben bedeuten. Die Komplexität der Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf die Emotionen, Psyche, Wahrnehmung und die Lebensgestaltung muss berücksichtigt werden – es gibt nicht die eine Lösung und auch nicht die eine Handlungsoption.

SKILLZ (Fähigkeiten erlernen und fördern)

Die Erfahrungen der Jugendlichen sind der Dreh- und Angelpunkt des Projekts. Sie sind die Basis, auf der Überlegungen stattfinden und gleichzeitig der Motor der Veränderung bereits vorhandener Projektstrukturen oder gewohnter Vorgehensweisen. Diskriminierungserfahrungen sind aber nicht einfach abfragbar, sie sind auch nicht leicht mitzuteilen. Dafür gibt es viele Gründe. Der Weg zum Ausdruck ist für uns die Kunst und erst später, mit Zeit und wachsender Beziehung, das Gespräch. Dabei geht es nicht darum, den Jugendlichen das Thema Diskriminierung aufzuzwingen, damit es bearbeitet werden kann. Das kann nur schief gehen. Im Vordergrund stehen die Themen, die die Jugendlichen beschäftigen: das kann Diskriminierung sein, muss es aber nicht. Wichtig ist auch hier der Respekt für die Jugendlichen als Individuen mit all ihren Interessen und Schwierigkeiten, d.h. wir hören zu, wir nehmen wahr und urteilen nicht. Die Themen, die ihren Ausdruck in Raptexten oder auch in Choreografien finden, sind von den Jugendlichen immer selbst gewählt –auch das ist zunächst einmal für viele Teilnehmer*innen eine seltene oder neue Erfahrung: „was ich zu sagen habe, was mich beschäftigt

ist wichtig“ – es ist so wichtig, dass gemeinsam in der Gruppe daran gearbeitet wird und es sogar auf der Bühne vor Publikum bei einer Aufführung präsentiert wird.

Wir wollen die Lebensrealität der Kids in prekären Verhältnissen wahrnehmen und sie unterstützen, sich selbst mit ihrer eigenen Stimme, ihrem Körper, mit einer Kamera oder in einer anderen kreativen Form auszudrücken. Es geht um eine Begleitung bei der Bewusstwerdung und der Suche nach einem eigenen Stil, einer eigenen Art des künstlerischen Ausdrucks. Diese Stimme einmal zu finden und sie (sogar) vor Publikum einzusetzen, kann ein unglaublich stärkendes Erlebnis sein, wenn die bisherigen Erfahrungen die der Ohnmacht, des Unsichtbar-Seins, des Unwichtig-seins waren. Außerdem bietet Kunst die Möglichkeit, Schmerzvolles so zu bearbeiten, dass ein langsames indirektes Annähern an Themen und Erfahrungen möglich ist.



EMPOWERMENT (eigener Ausdruck, Anerkennung, Community)

Empowerment findet seinen Ausdruck auf der künstlerischen Ebene des Projekts und im Erleben der Gruppe. Power bedeutet bei TALK zunächst eine Stimme zu finden, d.h. durch den Körper im Tanz oder durch das Wort im Rap sich selbst zum Ausdruck zu bringen. Ausdruck bedeutet die Stimme zu entdecken und auch bisher Unaussprechliches aussprechen zu können, wie ein junges Mädchen es in ihrem Text geschafft hat:

„Jetzt bist du endlich mal still, denn jetzt rede ich// Keine Lust auf dein Gerede, heute geht es um mich// Hab das Gefühl so wichtig wie Drogen bin ich dir nicht// Denn deine Welt dreht sich grade nur noch um dich//“

In dieser direkten Ansprache an ihren abhängigen Vater, zeigt sich die Relevanz und die Dringlichkeit „endlich“ mal sprechen zu dürfen, bzw. sich das Recht und den Raum zu nehmen: „jetzt rede ich“. Empowerment durch Kunst ist für mich als Mentor*in wie für die Coaches ein wirklich greifbares, sichtbares Erlebnis im Verlauf des Projekts: Wir haben das Glück, Jugendliche auf ihrem Weg begleiten zu dürfen, die sich im Prozess verändern, selbstsicherer werden, Spaß haben, viel Lachen, deren Körperhaltung sich verändert, die entdecken, was Selbstbestimmung und Partizipation bedeuten, die sich wohlfühlen in einer Gruppe, die ihr Talent ausleben können, die laut sind und tanzen und vor allem, herausfinden wer sie sein können und was sie alles können.

16 BARS VON NAMELA:

WENN ICH MORGENS AUFSTEH, FÄNGT ES WIEDER AN//
DIE SCHMERZEN, DIE ICH HAB - 'NE FAHRT GEGEN DIE WAND//
MEINE EINSAME WELT REGIERT VON STRESS UND TRAUER//
UND SO BAU ICH MIR TÄGLICH MEINE EIGENE MAUER//
WAS SOLL ICH TUN? DIESE WELT MACHT DICH KRANK UND DU KÄMPFST//
FÜR EIN DACH ÜBER DEM KOPF - IN DEN TASCHEN EIN PAAR CENTS//
UND AUCH ICH MUSS FIGHTEN, VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN//
JEDE NACHT DIESELBEN FRAGEN VOR DEM SCHLAFENGEHEN://
WANN WIRD SIE WIEDER GESUND, WANN MUSS ER NICH MEHR LEIDEN//
BEI SO VIEL KRAFT, DIE ICH BRAUCH, WANN DARF ICH SCHWÄCHE ZEIGEN?!//
DER NÄCHSTE MORGEN - EIN NEUER TAG VOR GERICHT//
DIE WELT DA DRAUSSEN ZEIGT MIR WIEDER IHR WAHRES GESICHT//
WO KOMMST DU HER? - UND WANN GEHST DU ZURÜCK?!“//
MACHT IHR MICH WIEDER - ZU EUREM - KAPUTTEN PUZZELSTÜCK?//
DAS ICH ANDERS BIN ALS IHR, IS WAS MIR EURE BLICKEN SAGEN//
ICH SAG: BLACK POWER, BABY! - HABT IHR NOCH FRAGEN?!//

Im Folgenden will ich einige Aussagen der teilnehmenden Mädchen* aus dem HipHop-Tanz Workshop wiedergeben, da auch in diesem Bericht ihre Stimmen nicht fehlen dürfen.

„Ich find das sehr gut weil wir dann auch mal über wichtige Sachen reden, in einer Gemeinschaft und jeder kann seine Meinung dazu sagen. Und wenn mal was unklar ist, das wir fragen können und jemand immer etwas besser darüber Bescheid weiß. Man kann aber auch einfach über seine eigenen Probleme reden und es wird immer geholfen. Man hat hier auch Spaß, man kommt vom alltäglichen Stress weg.“ -

„Alle hören dir zu und geben dir Tipps. Man kann einfach frei sein, so sein wie man sein möchte!“ -
„Für mich ist TALK einfach ein Ort wo ich mit Leute treffen die mich akzeptieren sowie ich bin und wo ich tanzen kann und dabei meine Gefühle äußern.“

Die Stärkung der Jugendlichen geschieht auch durch die kreative Zusammenarbeit in der heterogenen Gruppe. Diese beinhaltet natürlich viele Fallstricke und Verletzungsgefahren und ist an sich eine Herausforderung an Coaches und Mentor*innen. Die Gruppe ist sie bildet zunächst keinen geschützten Rahmen und birgt Konfliktfelder. Hier sind die Betreuer*innen gefragt Schutz und Grenzen zu geben. Gleichzeitig bedeutet solch eine Gruppe, wie wir im TALK-Projekt erlebt haben, aber auch eine große Chance des Empowerments und der Solidarität. Durch die bewusste Wahrnehmung und Anerkennung der Differenzen, das Entdecken von eigenen Diskriminierungsmustern im Denken und Handeln und dem Besprechen von Ähnlichkeiten im Erleben und Fühlen von Ausschluss, Othering und Demütigung, hat sich ein sehr starker Zusammenhalt in der Gruppe entwickelt, der in der kreativen Arbeit, in solidarischem Handeln und Sprechen und im Spaß miteinander sichtbar wird.



Künstler_in: Jul Zureck

7 DIE TAGUNG IM RÜCKBLICK

Nach dem Ende der Werkstatttagung hat sich das Orga Team noch einmal getroffen, um die Tagung zu reflektieren.

Welche Erwartungen hattet ihr an die Tagung? Was hat euch überrascht?

Borghild: Mich hat überrascht, wieviel Wertschätzung wir bekamen. Ich habe mit mehr Kritik gerechnet.

Marjam: Mir ging es ähnlich. Ich hatte zwar schon die Hoffnung, dass es ein Raum wird, wo man sich austauscht, wo ganz viel geteilt wird. Es war eine große Offenheit spürbar, eine große Achtsamkeit und Wohlwollen gegenüber allen.

„Es war eine große Offenheit spürbar, eine große Achtsamkeit und Wohlwollen gegenüber allen.“

Aisha: Was mich auch überrascht hat war, wie anstrengend es war, den Raum zu schaffen und den Rahmen zu halten. Es waren die ganz verschiedenen Stimmungen auf der Tagung zu spüren.

Marjam: Wir hatten uns ja im Vorfeld überlegt, dass wir am ersten Tag noch die Anleitung machen und am zweiten Tag verschwinden wir als Leitung und werden selbst Teilnehmende. Tatsächlich waren wir komplett von morgens bis spät abends am nachdenken, sortieren, Bedürfnisse wahrnehmen, nochmal die Rückmeldungen zu verarbeiten und den Tagesplan entsprechend zu verändern. Das hab ich als sehr intensiv erlebt. Ich kann mich eigentlich nicht erinnern, sowas intensives erlebt zu haben, wie diese drei Tage.

Lean: Unser Konzept ist im Großen und Ganzen aufgegangen. Also tatsächlich eine Tagung horizontal zu gestalten und wie schon gesagt, dass die Wertschätzung dafür einfach da war, auch dafür, dass wir diesen ersten Schritt gegangen sind.

Borghild: Eine Erkenntnis für mich war, dass es nicht zu trennen ist, wenn Menschen zusammenkommen, die Diskriminierungserfahrungen mitbringen und gleichzeitig als Expert_innen angefragt sind. Weil wir immer in der Spannung sind, zwischen ich brauche Empowerment und es tut mir gut und gleichzeitig auf dieser eher theoretischen Ebene zu reflektieren. Da vermischt sich häufig das persönliche Erleben mit der professionellen Ebene.

„Ich kann mich eigentlich nicht erinnern, sowas intensives erlebt zu haben, wie diese drei Tage.“

„Ich glaube, diese Ambivalenz zwischen es braucht Zeit für Empowerment und es braucht Zeit für Werkstatt wird man immer haben, wenn man so ein Format wählt.“

Lean: Ein anderer Punkt, den wir schon mehrfach besprochen haben, der aber trotzdem eine Überraschung für mich bleibt, ist die Ausdifferenzierung zwischen „ist das jetzt hier ein Empowermentraum oder ein Lernraum?“ Obwohl wir das für uns sehr klar hatten und ich auch sagen würde, wir haben das an jeder Stelle also von der Ausschreibung bis zur Tagung vor Ort immer wieder formuliert; ist es einfach nicht klar geworden. Oder es ist einfach nicht zu trennen. Für die Teilnehmenden nicht und vielleicht für uns auch nicht.

Marjam: Ich hatte schon den Eindruck, dass wir das im Vorfeld auf dem Schirm hatten und auch irgendwie gesagt haben. Okay, es ist eine austauschbare Combo, aber empowernde Momente sind möglich. Es aber auch dazu kommen kann, dass Leute getriggert werden und dann ihren Space brauchen. Ich glaube, wir haben nicht genügend darüber nachgedacht, wie das in dem Tagesablauf seinen Platz findet. Bei mir war es doch sehr vermischt.

Wenn ihr die Tagung nochmal machen würdet mit den Erkenntnissen die ihr gesammelt habt, was würdet ihr anders machen?

Ich glaube, diese Ambivalenz zwischen es braucht Zeit für Empowerment und es braucht Zeit für Werkstatt wird man immer haben, wenn man so ein Format wählt.

Marjam: Ich würde im Vorfeld nichts anders machen. Ich glaube, dass man bestimmte Fragestellungen auf dem Schirm haben muss, wenn man einen Empowermentraum- horizontal gedacht, eröffnet. Sei es ein Werkstattraum oder ein Empowermentraum. Es ist diese Ambivalenz, zwischen eigene Diskriminierungserfahrungen wieder erleben oder besprechbar zu machen und das auf einer Metaebene reflektieren. Eine weitere Frage ist, ob es am Anfang einen Raum geben muss, indem sich alle positionieren oder setzt Positionierung unter Druck und wie offen muss ich das machen? Das sind Fragen, die muss man sich jedes Mal wieder neu stellen und dafür gibts kein Ja oder Nein, ist es so oder so richtig oder falsch. Diese Frage von Positionierung würde ich gerne anders ausprobieren als wir das bei der Tagung machten, aber ich wüsste nicht ob das dann besser wäre.

„Diese Frage von Positionierung würde ich gerne anders ausprobieren als wir das bei der Tagung machten, aber ich wüsste nicht ob das dann besser wäre.“

„Haben wir alle Gruppen mit unserer Ausschreibung erreicht?“

Borghild: Ich würde mir noch mehr Gedanken machen welche Gruppen wir einladen. Haben wir alle Gruppen mit unserer Ausschreibung erreicht? Wir sprachen die Gehörlosen Community nicht an und bestimmt vergaßen wir viele andere Gruppen. Das müsste man sich genauer überlegen und auch genauer benennen, warum man wen einlädt.

Aisha: Ja, das ist genau diese Frage. Ohne zu sagen „wir haben jetzt die Hälfte vergessen und das ist schlecht.“ Ich würde das nächste Mal bei dieser Fragestellung anfangen: wen wollen wir zusammenbringen und wenn das ganz klar ist, erst einladen. Also auch klar zu entscheiden, wir entscheiden uns dagegen Menschen, die eine Ge-

bärdensprachverdolmetschung brauchen einzuladen, weil es in diesem Rahmen nicht finanzierbar ist. Oder wir entscheiden uns ganz klar dafür, um Räume für alle zugänglich zu machen und investieren mehr Zeit und beantragen zusätzlich Gelder. Wenn wir das offengelegt hätten, wen wir eingeladen haben und wen nicht und warum. Das war ja auch die Kritik der Teilnehmenden, dass wir das am Anfang nicht offenlegten. Diesen Punkt würde ich gerne der OrgaGruppe mitgeben, die die nächste Tagung organisiert.

Borghild: Ich würde unglaublich gern selbst an so einer Werkstatttagung teilnehmen ich habe so wenig inhaltlich mitbekommen. Wie schon gesagt, wir waren zu beschäftigt mit der Organisation dieser drei Tage.

Was habt ihr gelernt?

Borghild: Was ich als Erkenntnis mitnehme, dass horizontales Empowerment immer noch heißt eigene Räume für bestimmte Gruppen zu schaffen, aber es unglaublich befruchtend sein kann, gemeinsam in Austausch zu kommen. Ich fand das Kennenlernen von so vielen unterschiedlichen Menschen klasse.

„Wie kann man in einer Gruppe, die so zusammenkommt, einen geschützten Raum schaffen?“

Aisha: Ich erinnere mich an den Punkt, an dem jemand sagte, können wir mal kurz den Begriff Empowerment nicht mehr benutzen? Weil es die ganze Zeit darum ging, was ist denn jetzt wann ein Empowermentraum, was sind wann geschützte Räume? Ich finde aber auch wichtig: wie können wir uns jetzt solidarisch verhalten? Ich habe gelernt, für mich persönlich gibt es keine eindeutig geschützten Räume. Ich bin mein eigener Schutzraum. Ich betrete aus meinem Raum heraus verschiedene Räume in denen ich Teile meiner Identität frei leben kann. Empowerment sehe ich als einen lebenslangen Prozess und er kann in bestimmten Räumen nur mit Leuten aus meiner Peergroup stattfinden. Zum Beispiel ein Raum in dem ich mein Schwarzsein mit anderen Menschen teile.

Aber auch in einem horizontalen Raum, kann ich empowernde Erlebnisse haben, weil ich etwas gelernt habe oder teile, das mich weiterbringt; und in dem ich Subjekt werde, weil ich Verantwortung übernehme für mich als ganze Person, indem ich Verantwortung für meine Privilegien übernehme und Verständnis für meine Diskriminierungserfahrung teile. Ich bin mein eigener geschützter Empowermentraum und auch ein horizontaler Raum kann Teil meiner Selbstermächtigung sein.

Marjam: Das war auch mein erster Gedanke, was ich mitnehme, diese Frage nach dem geschützten Raum und was ist für mich ein geschützter Raum? Wie kann man in einer Gruppe, die so zusammenkommt, einen geschützten Raum schaffen? Der zweite Punkt, den ich spannend finde und wo ich gerne noch mehr dran weiterarbeiten möchte, ist die Frage nach den Allianzen. Können unterschiedliche Menschen sich auf Allianzen einlassen? Sowohl auf so einer emotionalen Ebene als auch auf einer strategischen Ebene. Was wollen wir eigentlich gemeinsam erreichen? Wie können wir gemeinsam solidarisch sein? Und wie schaffe ich eine Verbundenheit, um sich dafür zu öffnen?

Gibt es Dinge aus der Tagung die ihr mitgenommen habt und in eurem Arbeitsalltag umsetzt?

Borghild: Ich nehme mit: Es gibt keine geschützten Räume aber es gibt Möglichkeiten Räume zu schützen. Methoden zu finden, die es ermöglichen Verletzungen in einer konstruktiven Weise besprechbar zu machen.

Lean: Ich hab für mich ein Gefühl von Hoffnung raus gezogen. So eine Zuversicht, dass es möglich ist, sich in einem horizontalen Empowermentraum zu öffnen und dass ein solidarisches Zusammenkommen möglich ist. Das es möglich ist, einen Raum so zu gestalten, dass Wärme und Zuneigung spürbar sind.

Lean: Ich bin bei mir auf so einer Metaebene. Was heißt es so einen Raum zu gestalten und was braucht es um diesen Raum zu halten? Dass ich mich bemühe mehr zu sehen, was Empowerment bedeuten kann.

Marjam: Ich nehme mit, dass in den verschiedenen Räumen, die horizontal gedacht sind und mit denen ich jetzt in Berührung bin, die ähnlichen Fragen aufkommen. Und ich gerne gemeinsam einen Text zu diesen Fragen schreiben würde. Für mich war nochmal einer der stärksten Momente in der Werkstatttagung als wir unser Verständnis von Empowerment als Skulptur aufstellten. Ich begriff, dass manchmal die Dinge nicht in Worte zu fassen sind und das durch das Spüren, im Körper und Bewegung man zu einem ganz anderen gemeinsamen Ausdruck der gemeinsamen Solidarität kommt. Ich bin eher so der Mensch der Worte und da verändert sich langsam was in mir.

ABSCHLUSS UND AUSBLICK



In Anlehnung an den Sinnspruch: „**They tried to bury us. They did not know we were seeds.**“ gab es zum Abschluss Seedballs für alle. Damit die Erfahrungen und die Verbindungen, die entstanden sind, mit in die eigenen Kontexte genommen, gestreut werden, in neuen Zusammenhängen aufgehen und wachsen können.

Es hat sich eine Arbeitsgruppe gefunden, die nun weiter an dem Format arbeiten möchte. Sie entwickelt Ideen für eine potenzielle weiterführende Veranstaltung im Jahr 2020.

Wir danken allen **Teilnehmenden**, die diese Tagung mit ihrem Input, ihrer Anwesenheit, ihrer Offenheit und Kritik möglich gemacht haben.

Wir möchten uns auch beim Team des advd und adis e.V. bedanken, die den Prozess der Tagung von der Idee bis zum Abschluss der Dokumentation mit viel Interesse, Verständnis und Beratung begleitet haben.

DAS ORGA TEAM:

Aisha Konaté war Mitarbeiter_in der Geschäftsstelle advd Leipzig. Als Aktivist_in in den Bereichen Empowerment, Antidiskriminierung, Anti-Rassismus tätig.

Auf Bühnen, als Performer_in, u.a. bei lil*G. Kollektiv für Performance und Theater zu sehen.

Borghild Strähle arbeitet bei adis e.V. im Antidiskriminierungsberatungsteam, führt u.a. die „Weiterbildung Antidiskriminierungsberatung“ durch, koordiniert das Projekt „Antidiskriminierungsberatung online“, sowie die lokale Netzwerk- und Fortbildungsarbeit. Sie war im Team der horizontalen Empowerment-Trainer*innen-Weiterbildung.

Lean Haug ist eine_r der beiden Co-Vorsitzenden von adis e.V., daneben war Lean im Team der horizontalen Empowerment-Trainer*innen-Weiterbildung und co-leitet das Empowermentangebot KaffeeTrans*. Ab 2019 arbeitet Lean hauptamtlich im Beratungsteam von adis. e.V..

Marjam Kashefipour koordiniert bei adis e.V. das Projekt „Empowerment – quer gedacht?!“ und führt die Fortbildungsreihe „Now we are Talking – Pädagogischer Umgang mit Diskriminierungserfahrungen“ durch. Sie ist zuständig für die lokale Netzwerkarbeit und arbeitet im Team von TAKT (Tübingen aktiv gegen Diskriminierung).

Verantwortlich für die Dokumentation der Tagung:

Sarah Kentner, engagiert bei Black Visions Voices

Studium der Rhetorik & EKW, Journalistin in Ausbildung, Comedian

Ein großer Dank gilt **Petra Mohler** für die administrative Unterstützung.

THE ALLIES: ADVD & ADIS E.V.

Die Umsetzung der Werkstatttagung Empowerment horizontal gedacht?!, wie auch deren Dokumentation, wäre ohne die aktive Unterstützung der Mitarbeiter_innen (auch über das Orga-Team hinausgehend) von **adis e.V.** und dem **advd** nicht möglich gewesen. Eine Vorstellung der beiden Kooperationspartner*innen an dieser Stelle ist somit bei einem Einblick in die Hintergründe der Tagung unabdingbar. Darüber hinaus sind beide Institutionen erfahrene und engagierte Anlaufstellen für weiterführende Diskurse zum Handlungsfeld horizontale Empowerment orientierte Räume.

adis e.V. ist Träger der professionellen Antidiskriminierungsarbeit in der Region Reutlingen/ Tübingen und eine wichtige Fachstelle im Land.

adis e.V.

- bietet Einzelfallberatung für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.
- berät Geflüchtete bei Ausbeutung auf dem Arbeitsmarkt.
- bietet Räume des Empowerments.
- organisiert lokal /landesweit Bildungsangebote im Bereich Antidiskriminierung und Empowerment.
- qualifiziert Arbeitsmarktakteure im Land im Bereich interkulturelle und diskriminierungskritische Beratung und Öffnung.
- mischt sich ein mit Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit lokal und landesweit.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist der Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros/-stellen sowie von Selbstorganisationen und wissenschaftlichen Einrichtungen aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland. Seine Mitgliedsorganisationen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit auf der Basis eines horizontalen Ansatzes.

Ziel des Verbandes ist die Etablierung einer gelebten Antidiskriminierungskultur in Deutschland. Er arbeitet aktiv für einen wirksamen Diskriminierungsschutz auf individueller und struktureller Ebene indem er den fachlichen Austausch und die Vernetzung von Akteur_innen fördert, Antidiskriminierungsberatung als Feld der Sozialen Arbeit fachlich weiterentwickelt und eine aktive politische Interessenvertretung betreibt. Ausgangspunkt für alle Aktivitäten sind die Perspektiven, Interessen und die Stärkung von Diskriminierungsbetroffenen. Der advd wurde 2007 gegründet. Aktuell gehören ihm 19 Organisationen aus 9 Bundesländern an.

Gefördert wurde die Tagung mit Mitteln der ADS Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

HERAUSGEBENDE:



Der Antidiskriminierungsverband Deutschland

Website: <https://www.antidiskriminierung.org/>



adis e.V. – Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Website: <https://www.adis-ev.de/>

GEFÖRDERT VON:



Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Website: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

DESIGN:



Broschüre von: **accRUEdesign (Kaspar Riegenberg)**

E-Mail: accruedesign@gmx.de

Website: <https://www.instagram.com/accrue.design/>

Broschüren cover art von: **Jul Zureck**

Titel des Werks: in_touch 1

(Linoldruck und Ölkreide)