



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

EMuslimPower

Weiterbildung zur_m Empowerment-Trainer_in für Menschen mit
(antimuslimischen) Rassismuserfahrungen



Dezember 2019 bis Mai 2020 in Stuttgart

Inhaltsübersicht:

- 1. Ausgangslage**
- 2. Unser Verständnis von Empowerment**
- 3. Ziele und Inhalte der Weiterbildung**
- 4. Unsere Arbeitsweise**
- 5. Voraussetzung zur Teilnahme**
- 6. Termine und Veranstaltungsort**
- 7. Zertifikat**
- 8. Leitungsteam**

1. Ausgangslage

Für uns als adis e.V. (hervorgegangen aus dem Netzwerk Antidiskriminierung Reutlingen/Tübingen) zeigte sich in den letzten Jahren an vielen Stellen, dass in Baden-Württemberg ein großer Bedarf an ausgebildeten Empowerment-Trainer_innen im Bereich antimuslimischem Rassismus herrscht. Gleichzeitig gibt es deutschlandweit wenig Erfahrung in der systematischen Weiterbildung von Empowerment-Trainer_innen. Eine Ausnahme ist darin Phoenix e.V. (<https://www.phoenix-ev.org>), ein Verein, dessen Angebote wir selbst (das Leitungsteam dieser Weiterbildung) besucht haben und sehr schätzen.

Wir sehen die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Empowerment-Angeboten in geschützten, auf eine Diskriminierungsform (hier antimuslimischem Rassismus) hin ausgerichteten Räumen. Sie sind ein relevanter Teil unserer politischen wie beruflichen Praxis und unserer eigenen Empowermentprozesse. In jedem dieser Räume sind eine Vielzahl unterschiedlicher Identitäten vertreten und Menschen mit vielschichtigen Erfahrungen präsent. Besonders wichtig ist für uns darum der intersektionale Ansatz, welcher verschiedene Diskriminierungsformen sich überschneidend und ineinander verwoben sieht.

2. Unser Verständnis von Empowerment

Durch den mittlerweile inflationären Gebrauch des Begriffs „Empowerment“, der eine Beliebigkeit und Unklarheit mit sich bringt, erachten wir es als sehr wichtig klarzustellen, was wir unter dem Begriff nicht verstehen: Wir sehen zunehmend Empowermentansätze, die ahistorisch, unpolitisch und individualisierend sind und zur Selbstoptimierung oder zur Leistungssteigerung in ökonomischen Zwangsverhältnissen beitragen wollen/sollen. Davon grenzen wir uns ab.

Unser Grundverständnis ist, dass Empowerment-Räume von Personen mit eigenen

Diskriminierungserfahrungen angeboten werden sollten. Wenn es „geschützte“ (safer spaces), also für eine Gruppe mit einer vergleichbaren Diskriminierungserfahrung geschlossene Räume sind, werden sie von Trainer_innen mit den entsprechenden, ähnlichen Diskriminierungserfahrungen geleitet. Dabei ist selbstverständlich keine Person eine Insel – wir alle sind geprägt und betroffen von unterschiedlichen Erfahrungen und Erlebnissen. Viele Muslime_Muslima erleben Diskriminierungen (Rassismus, Klassismus, ableism, cis-Heterosexismus,...), die unser Leben, unsere Sprache, unsere Perspektive auf die Welt und uns selbst prägen.

Wir haben in der Empowermentarbeit erlebt, dass antimuslimische Rassismuserfahrungen oft verknüpft sind mit anderen Erfahrungen der Ausgrenzung und Abwertung durch Zuschreibungen aufgrund von konstruierten Kategorien wie Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderungen/Körperbild. Auf diese Weise entstehen spezifische, verschränkte Diskriminierungserfahrungen, die den Lebensalltag von Menschen massiv belasten und in der pädagogischen Zusammenarbeit zur Sprache kommen und bearbeitet werden müssen.

Aus diesem Grund werden wir diese Weiterbildung auch in einem Leitungsteam von Kolleg_innen mit eigenen antimuslimischen Rassismuserfahrungen und anderen Diskriminierungserfahrungen (im Bereich Sexismus und Klassismus) und verschiedenen theoretischen und berufspraktischen Wissensbeständen anbieten.

Inhaltlich basiert die Weiterbildung auf verschiedenen Empowermentansätzen, politischen und theoretischen Wissensbeständen aus der feministischen (Black Feminist Thought) und postkolonialen Theorie, konzeptionellen Ideen der Intersektionalität, der Analyse von Machtverhältnissen und Normalitätsvorstellungen, Wissen und Praxen aus Jugendsozialarbeit/Jugendkulturarbeit und einer eigenen Praxis des Umgangs mit unterschiedlichen Unterdrückungs- und Herrschaftsformen.

Mit der Empowermentarbeit verbinden wir den Gedanken von Schutz und Unterstützung mit Möglichkeiten der Stärkung in Selbstbild und Selbstwahrnehmung und der Erweiterung ihrer Handlungskompetenz und Wissen.

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass Empowermentangebote für Menschen mit antimuslimischen Rassismuserfahrungen ein Verständnis ihrer Lebensrealitäten und ihrer Perspektiven auf die Welt benötigen. Es geht unter anderem darum, Folgen des antimuslimischen Rassismus (strukturelle Ausgrenzung, unsichtbar gemacht werden, Ohnmachtsgefühle, Selbstzweifel, vermindertes Selbstwertgefühl) in empowernden Räumen über vielfältige Wege (Gespräche, künstlerisches Schaffen und Ausdruck, Wissenserarbeitung, Community-Arbeit etc.) entgegenzuwirken.

Dabei steht für uns die Erkenntnis im Zentrum, dass Antidiskriminierungsarbeit ohne Empowerment nicht möglich ist und umgekehrt.

Als antimuslimische Rassismuserfahrung betrachten wir dabei nicht nur unmittelbare körperliche Gewalt oder Anfeindungen, sondern auch Erfahrungen von subtilen und/oder strukturellen Diskriminierungen, die oft auch für die Betroffenen nicht eindeutig erkennbar sind. Bewertungen, Abwertungen, Ausschlüsse, ein ständig sich wiederholendes „zum-Anderen-gemacht-werden“ sind schmerzvolle Erfahrungen von Alltagsrassismus.

3. Ziele und Inhalte der Weiterbildung

Die Teilnehmenden erweitern mit dieser Weiterbildung ihre Kompetenzen

- ...im Bereich der Reflexion der eigenen Selbstermächtigung und im Hinblick auf ihren eigenen Empowerment-Prozess und ihr Verständnis davon.
- ...in der Reflexion von Methoden auf der Metaebene und erweitern gleichzeitig ihr Methodenrepertoire.
- ...um selbständig empowernde Mikroprojekte, Workshops oder Aktionen mit Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen zu konzipieren und durchzuführen.

- ...in Hinblick auf theoretische Diskurse zu Rassismus und Empowerment.
- ...im Bereich der Vernetzung und Kennenlernen anderer Empowermentgeschichten und –kämpfe und
- ...im Erleben des gemeinsamen Erschaffens eines solidarischen Raums.

Wir möchten in der Weiterbildung auch aufgrund des **Pilotcharakters sehr prozessorientiert** arbeiten, die Fragen, Anliegen und Lerninteressen der Teilnehmenden aufgreifen und die verschiedenen Erfahrungsressourcen der Beteiligten einbeziehen. Aus diesem Grund werden wir die Inhalte der jeweiligen Weiterbildungsmodule von Modul zu Modul gemeinsam mit der Gruppe besprechen und anschließend im Leitungsteam vorbereiten.

Folgende **Themenbereiche und Ebenen** sind uns wichtig, ob wir sie gemeinsam bearbeiten werden, in welcher Intensität und in welcher Reihenfolge wird sich im Prozess entwickeln.

- Wissen erarbeiten, Wissen teilen: Auseinandersetzung mit zentralen Begriffen wie Empowerment, Rassismus, LSBTTIQ, Behinderung/ableism, Intersektionalität, Klasse/ökonomische Verhältnisse, Powersharing; Black Feminist Thought, historische Befreiungskämpfe, marginalisierte Geschichten und Bezugspunkte; antimuslimischer Rassismus, Bezugspunkt AGG und Menschenrechte; verschiedene Ebenen von Machtverhältnissen und Machtstrukturen (Hierarchiereflexion); Stigmatisierungsprozesse; Umgang mit Stress und Trauma.

- (Meta-)Kommunikation üben – differenziertes Sprechen über: Wie kann das Sprechen über Diskriminierungserfahrungen gelingen? Welche Voraussetzungen braucht es dafür? Dilemma von Gruppenzuschreibungen und realer Binnendifferenzierung; Fremd- und Selbstbezeichnungen; mit Sprache achtsam umgehen; narratives Sprechen als Empowerment; eine gemeinsame Sprache finden und sich verständigen; Gefühle, Ängste und Unsicherheiten – persönlich sprechen – Verantwortung übernehmen für Intensität, was ich den anderen zeigen möchte; Verschiedenheit und Widersprüchliches aushalten lernen.

- Raum für Selbstreflexion und Praxisreflexion: Biografische Auseinandersetzung – Ausschluss und Zugehörigkeitserfahrung; Auseinandersetzung mit eigener sozialer Positionierung, mit Privilegien, eigene Verstrickung in die gesellschaftlichen Machtverhältnisse; verinnerlichte Dominanz- und Unterwerfungsdynamiken; Widerstandstrategien; verschiedene Formen von Praxisreflexion mit Blick auf Kontextabhängigkeit von Handeln; Risiken und Nebenwirkungen von verschiedenen Methoden; eigene Anteile/Verantwortung an auftauchenden Konflikten; Reflexion der eigenen Empowermentpraxis; Auseinandersetzung mit der eigenen Grundhaltung: Ressourcenblick, Wertschätzung und Anerkennung, Achtsamkeit.

- Die Gruppe leiten und die Einzelnen begleiten: Selbst-Ermächtigung als Leitung; Selbst-Ermächtigung erlebbar machen; gruppendynamische Prozesse erkennen, reflektieren und steuern; Zugehörigkeits- und Ausschlussprozesse in der Weiterbildungsgruppe reflektieren; gemeinsame Vereinbarungen zur Form und Art der Zusammenarbeit (Selbstverantwortung, Selbstachtsamkeit, eigene und fremde Grenzen wahren) treffen; gemeinsames Leiten im Team; Umgang mit Heterogenität und Verschiedenheit in der Gruppe/Team (Bedürfnisse, Geschwindigkeiten, Lerninteressen); verschiedene Rollen in der Leitung von Empowermentgruppen

- Methodenerfahrungen teilen und erweitern: verschiedene Zugänge im Bereich der Empowermentarbeit erproben: körperorientierte, biografische, theaterpädagogische, psychodramatische, künstlerische, ressourcenorientierte, bioenergetische Methoden; Einsatz von verschiedenen Materialien und Instrumenten erfahren: z.B. Naturmaterialien, Musikinstrumente, Phantasieisen, Medien wie Filme, Gedichte, Lieder; Methoden zu verschiedenen Anlässen: Warm ups, Cool downs, Methoden zur Vertiefung von Prozessen; Methoden zum Wissenstransfer in der

Gruppe; Achtsamkeit mit verschiedenen Lernsettings; verschiedene Strategien des politischen Widerstandes entwickeln, Abbau von Barrieren, Wellbeing und Selfcare.

- Konzeption, Planung, Durchführung und Reflexion von eigenen Empowermentworkshops: Auswahl von Zielen, die zur Zielgruppe passen; Umsetzung der Ziele mit Hilfe von Methoden; Entwicklung von Konzeptionen die die Erfahrungen und Interessen der Teilnehmenden von Empowermentgruppen ins Zentrum stellen; solidarische Praxis herstellen – Bündnisse aufbauen, Entwicklung von politischen Aktionen.

- Räume herstellen/ zur Verfügung stellen: Aufbau und Erhalt von Schutz-, Lern- und Freiräumen; Probehandeln und Selbstbestimmung ermöglichen; Bedeutung von Zeit – Pausen geben – Rhythmus finden; Bedeutung von Ritualen und klaren Anfängen und Enden/Abschlüssen.

- Den Rahmen schaffen: Verortung von Empowermentworkshops – innerhalb/außerhalb einer Institution; Finanzierungsmöglichkeiten; politische Aktionen und Netzwerke.

4. Unsere Arbeitsweise

- Prozessorientierte Herangehensweise
- Werkstattcharakter
- Lernraum für alle
- Verständnis, dass alle Expert_innen sind: each one teach one –Prinzip!
- Arbeit an den konkreten Praxiserfahrungen und Fragen der Teilnehmenden
- Erproben von Methoden
- Vermittlung theoretischer Grundlagen
- Selbstreflektion
- Austausch und Vernetzung
- Praxistransfer

Es ist grundlegend, ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass wir als Empowerment-Tainer_innen ein hohes Maß an **Achtsamkeit, Sensibilität und Wissen** brauchen.

Auch die Arbeit in Empowermentangeboten, birgt eine Verletzungsgefahr: mensch bewegt sich immer in einem Spannungsverhältnis zwischen Gemeinsamkeiten/Solidarität/Parallelen in den Erfahrungen und der Gefahr der erneuten Reproduktion von Ausschlüssen. Gleichzeitig sehen wir in der Zusammenarbeit und der Entwicklung gemeinsamer Empowerment-Räume und -Projekte eine Chance: Nicht nur die Ähnlichkeiten, auch die Unterschiede erweitern die Perspektive und die Horizonte aller Beteiligten - und somit auch ihrer Praxis.

Die Weiterbildung möchte alle Teilnehmenden positiv herausfordern, sich mit neuen Ansätzen, Methoden und Menschen auseinanderzusetzen und die gewonnenen Erkenntnisse mit anderen zu teilen. Wir verstehen die Weiterbildung als einen **Lernraum**, in dem auch die Personen aus dem Leitungsteam als lernende Subjekte partizipieren.



Welche Art und Weise der Zusammenarbeit wünschen wir uns in der Weiterbildung?

- vertrauensvolle Lernatmosphäre ohne Leistungsdruck, in der neue Dinge ausprobiert werden können und Fehler gemacht werden dürfen (Werkstattcharakter),
- aktives Einbringen der Teilnehmenden mit den eigenen Lerninteressen, aber gleichzeitig kein Lernen auf Kosten anderer,
- hohe Selbstverantwortung in Bezug auf eigene Bedürfnisse, Empfindlichkeiten und Grenzen,
- geduldiges Zuhören und Aushalten von Verschiedenheit und Widersprüchen, die in der Gruppe auftauchen,
- Verständnis und Bereitschaft eine gemeinsame Sprache zu finden, d.h. sie teilweise auch zu entwickeln, um sprach-fähig zu werden,
- bedingungslose Akzeptanz und Anerkennung von Diskriminierungserfahrungen anderer,
- wertschätzender und achtsamer Umgang miteinander, besonders mit Verletzungen, die sich zeigen,
- Mut und Offenheit, sich selbst so authentisch wie möglich zu zeigen und die Dinge zur Sprache zu bringen,
- Bereitschaft auftauchende Konflikte konstruktiv zu lösen,
- Bereitschaft zur Selbstreflexion (was ist mein Anteil, an dem was gerade passiert? Wo bin ich verstrickt? Welche biografischen Erfahrungen werden aktualisiert?)
- Aufmerksamkeit auf die Belange, Interessen und Perspektiven der Zielgruppe, der Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen, die nicht anwesend sind (Reflexion damit einhergehender Hierarchien -Adulthood),
- Vertrauen in den gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess,
- solidarisches miteinander lernen und wachsen, Gemeinschaft erleben, Raum für Leichtigkeit, Spaß und Freude.

Unsere Idee, im Erfahren der gemeinsamen Arbeit in der Weiterbildungsgruppe viel für unsere zukünftige Arbeit zu lernen, möchten wir mit einem Lern-/Erkenntnistagebuch arbeiten, es wird

immer wieder Zeit geben, eigene Gedanken, Erlebnisse und Gefühle im Rahmen der Weiterbildung aufzuschreiben.

5. Voraussetzungen zur Teilnahme

Da in unserem Verständnis Empowermentangebote für Menschen mit antimuslimischen Rassismuserfahrungen von Trainer_innen mit antimuslimischen Rassismuserfahrungen gemacht werden sollten, wünschen wir uns folgende Voraussetzungen für die Teilnehmenden:

- eigene antimuslimische Rassismuserfahrungen und gleichzeitig eine Bereitschaft sich mit anderen Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen,
- eigene Erfahrungen als Teilnehmende an Empowerment-Angeboten
- Motivation selbst Empowermentangebote für Jugendliche und (junge) Erwachsene anbieten zu wollen und im Rahmen der Weiterbildung ein eigenes Konzept dafür zu entwickeln,
- bestimmtes Maß an Lebenserfahrung und Erfahrung mit Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung,
- erste Erfahrungen in der Leitung von Gruppen,
- erste Auseinandersetzung mit der eigenen gesellschaftlichen Positionierung, damit verbundenen Machtverhältnissen und eigenen Privilegien. Bereitschaft diese zu erkennen und damit bewusst umgehen zu wollen,
- erste Beschäftigung bzw. Basiswissen zu den Themen Rassismus, Empowerment, antimuslimischem Rassismus, Antidiskriminierung und Intersektionalität,
- Bereitschaft, sich neben der Praxis auch mit Theorien und Konzepten auseinanderzusetzen.

Die Weiterbildung ist insgesamt auf 16 Teilnehmende beschränkt.

6. Termine und Veranstaltungsort

Die Weiterbildungsmodule findet

- am **Freitag/Samstag** im Islamischen Sozialdienst-Informationszentrum, Kärtnerstr. 40a in Stuttgart-Feuerbach statt.
- am **Sonntag** jeweils in den Räumen des Kulturkabinetts (KKT), Kissinger Str. 66 A in Stuttgart-Feuerbach statt.

Modul 1	3 Tage	27. -29. Dezember 2019 (Fr. -So.)
Modul 2	1 Tage	11. Januar 2020 (Sa.)
Modul 3	2 Tage	18. und 18. April 2020 (Sa. + So)
Modul 4	2 Tage	16 und 17. Mai 2020 (Sa. + So.)

Seminarzeiten:

jeweils: 10:00 - 13:00 Uhr 14:00 – 17:00 Uhr

7. Zertifikat

Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat „EMuslimPower - Weiterbildung zur_m Empowerment-Trainer_in für Menschen mit (antimuslimischen) Rassismuserfahrungen“, wenn sie

- an den Weiterbildungsmodulen regelmäßig teilnehmen (max. 1 Tag Fehlzeiten) und
- ein eigenes kleines Empowermentangebot (z.B. ein Workshop, eine Aktion) konzipiert und dieses reflektiert haben.

8. Das Leitungsteam

Elisabeth Yupanqui Werner, Jg. 1971 ist Diplompädagogin, psychodramatische Supervisorin und Coach (DGSv) mit langjähriger Erfahrung in den Themenfeldern Diskriminierungskritik und Diversity. Neben Ihrer Tätigkeit im Bereich Empowerment und Expressive Arts Therapy begleitet sie diskriminierungskritische Öffnungsprozesse. Sie ist Mitbegründerin von adis e.V. und der Internetplattform www.supervision-macht-kritisch.de.

Josephine Jackson, Jg. 1984 –Schwarze Sozialarbeiterin und Aktivistin mit den Schwerpunkten Rassismuskritik und internationale Soziale Arbeit und Empowerment-Trainerin mit langjähriger Erfahrung in der Empowermentarbeit mit Schwarzen Menschen und Menschen mit Rassismuserfahrung. Sie ist Mitbegründerin von adis e.V. und leitet freiberuflich Schulungen und Workshops zu den Schwerpunkten Rassismuskritik, Intersektionalität und Antidiskriminierungspädagogik und ist Sprecherin der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg.

Muna Hassaballah, Jg.1984 - Medienwirtschaftlerin, Systemische Beraterin und Dolmetscherin. Sie arbeitet als Referentin für Partnerschaften mit Burundi bei der Stiftung Entwicklungs-Zusammenarbeit. Freiberuflich arbeitet Sie seit vielen Jahren als Dolmetscherin im psychosozialen Bereich. Zudem gibt sie Coachings und Seminare in den Bereichen Empowerment, Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Meditation. Sie ist Gründerin einer Empowerment-Gruppe für Schwarze Frauen und widmet sich dem Organisieren von Räumen für Austausch und Reflektion.

adis e.V. – Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung
| Aixerstraße 12| 72072 Tübingen

Tel. 07071 14310415| info@adis-ev.de | www.adis-ev.de

Vorstand:

Sabine Eulerich-Gyamerah; Lutz Adam (Vorsitzende)

Geschäftsführer:

Andreas Foitzik und Marjam Kashefipour

Registergericht Stuttgart VR 721648

Anerkannt als Träger der außerschulischen Jugendbildung nach §4 JBiG BW

Gemeinnützig anerkannt nach §52 AO