

NEU AN BORD!

Integrieren und Inspirieren

Sabine Schött, Referat Erwachsenenbildung
Paola Fabbri-Lipsch, Zentrum Oekumene der EKKW und EKHN
Hartmut Schneider, Vorsitzender der MAV

IMPULSE FÜR AUSTAUSCH UND DISKUSSION

1. Vielfalt strukturell integrieren – Überblick zum Prozess
2. Pilotworkshops zu diskriminierungssensibler Haltung
3. Stolpersteine und Fallen

Was macht einen Change-Prozess erfolgreich?

1. Es gibt genügend „**Handlungsdruck**“ (intern oder extern).
2. Einige strategische Personen sind **betroffen oder verletzt**.
3. Einige strategische Personen sind bereit, eine **echte Diagnose des Problems** vorzunehmen.
4. Der Prozess wird geführt. (**Berater, Schlüsselpersonen, neue Linienverantwortliche**)
5. Es gibt eine **gemeinsame Problemidentifikation** zwischen Führungspersonen und Mitarbeitenden.
6. Es gibt eine **Bereitschaft ein Risiko** einzugehen und neue Formen der Beziehung auszuprobieren.
7. Es gibt eine realistische und **langfristige Perspektive**.
8. Es gibt eine Bereitschaft, die Ausgangssituation zu **analysieren** und darauf aufbauend die Situation zu verändern.
9. Das **System belohnt** Menschen für die Anstrengung im Bereich der Veränderung und Verbesserung und belohnt kurzfristige Ergebnisse.
10. Es gibt **messbare Zwischenergebnisse**.

Quelle: Eberhard 2012

Vielfalt kommt nicht von allein - und Veränderung auch nicht!

Es braucht konkrete Anlässe und Beweggründe das Thema Vielfalt in den Blick zu nehmen.

Die EKKW war mit mehreren rassistischen Anschlägen in verschiedenen Regionen der Landeskirche konfrontiert.

Es ging um die Frage:

Wie können wir als Kirche Haltung zeigen?

Wie können wir uns sichtbar positionieren?

Chronologie der Ereignisse

2018 Rassistische Attentate in Halle und Chemnitz
⇒ Gründung der Initiative „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“ in Kassel

2019 Mord an Dr. Walter Lübcke,
Regierungspräsident von Kassel

2019 Dr. Beate Hofmann wird Bischöfin der EKKW

2020 Gründung des Runden Tisches gg
Rechtsextremismus von der Bischöfin

2020 Rassistischer Anschlag in Hanau

2021 Beitritt der EKKW zur Initiative „Offen für Vielfalt“

Es werden zwei Ansprechpartnerinnen im Dezernat Bildung benannt.



OFFENFUERVIELFALT.DE



Workshop Neu an Board!

„Integrieren“

Erste Schritte der Implementierung

- **Themenseite** „Offen für Vielfalt“ mit Materialhinweisen, Links zu weiterführenden Homepages, Ansprechpartner*innen
- **Sichtung:** Was gibt es schon alles zu dem Thema in der EKKW?
- **Berichte** in den leitenden Gremien: **Vielfalt ist Querschnittsthema!**
- **Themenanker** nutzen: Infopost zu den Gedenktagen
- **Bildungsangebote:** Unterrichtsentwürfe, Veranstaltungen
- **Arbeitsgruppe** zur Erarbeitung eines Schulungskonzeptes für alle Mitarbeitenden

„Inspirieren“ Sensibilisierungsworkshop

Ziel: Das Thema kann nur nachhaltig in die Breite der Kirche kommen,
wenn alle Mitarbeitenden zu Diversity und Diskriminierung sensibilisiert und informiert wurden.

Idee: Integration im Onboarding neuer Mitarbeitenden in Form eines 1tägigen Workshops

Vorbild: Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt

PILOTWORKSHOPS

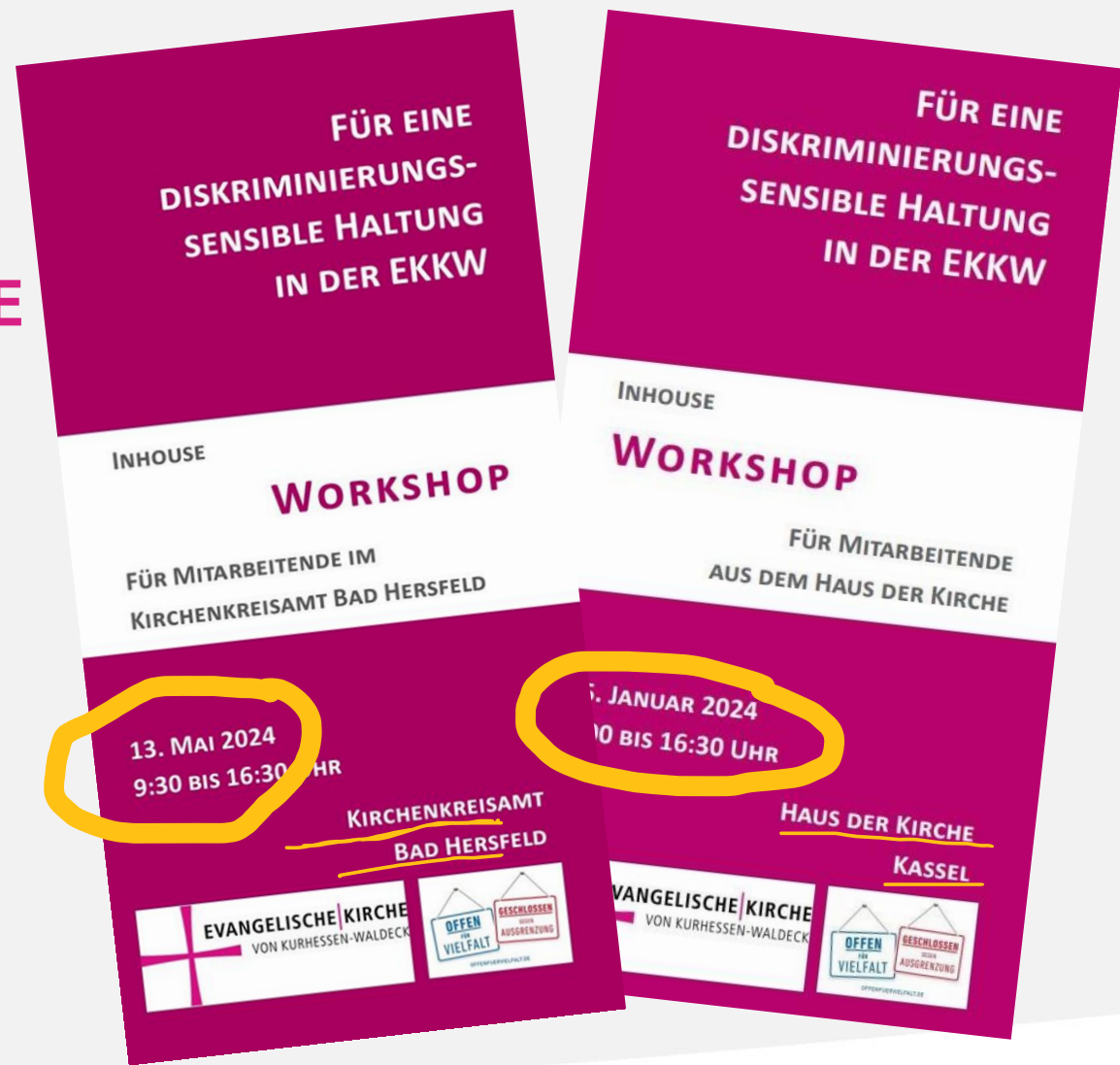
1+2

FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE HALTUNG IN DER EKKW

Workshopleitung

Paola Fabbri-Lipsch,
Zentrum Oekumene, EKHN und EKKW

Martina Spohr,
Referat Wirtschaft-Arbeit-Soziales, EKKW

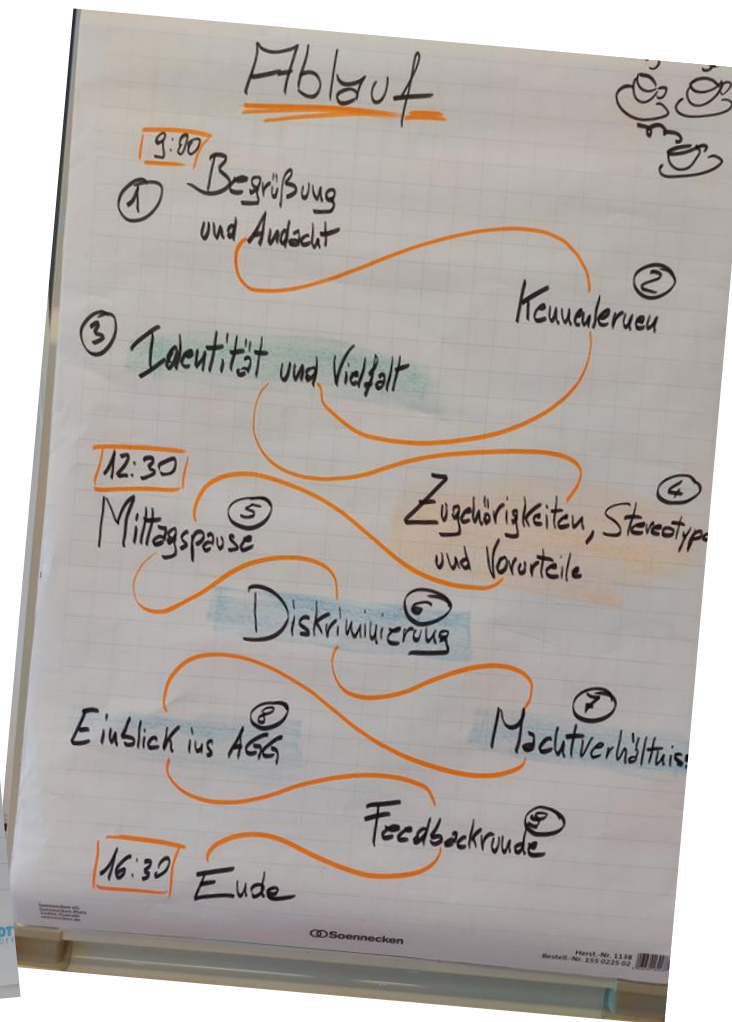


Der Inhouse-Workshop

- Zwei **Pilot-Workshops** wurden durchgeführt:
 1. Mitarbeitende aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern (Bildung, Verwaltung) im Haus der Kirche, freiwillige Teilnahme
 2. Mitarbeitende aus der Verwaltung im Kirchenkreisamt Bad Hersfeld, verpflichtender Teilnahme
- Aus den anonymen Rückmeldungen beider Gruppen konnten wichtige Erkenntnisse für Weiterentwicklung des Workshops gewonnen werden
- Der Workshop bietet einen Einstieg in das Thema Anti-Diskriminierung. Er vermittelt theoretische Kenntnisse, bietet Reflexionsübungen und ist anwendungsorientiert gestaltet.
- Das Workshop-Design stammt in weiten Teilen von Paola Fabbri-Lipsch, *Interkulturelle und Diversity Bildung im Zentrum Ökumene der EKHN und EKKW*
- Einblick in das Wesentliche des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG erläuterte OLKR Dr. Anne-Ruth Wellert, *Dezernentin für Arbeits- und Dienstrecht sowie Beauftragte für Gleichstellung in der EKKW*
- Koordination, Begleitung und Mitgestaltung des gesamten Prozesses: Martina Spohr, *Bildungsreferentin im Referat Wirtschaft-Arbeit-Soziales der EKKW und Ansprechperson für „Offen für Vielfalt“ in der EKKW*

9:30 Begrüßung, Andacht
 Identität und Vielfalt
 11:00 Pause
 Stereotype und Vorurteile
 12:45 Mittagspause
 13:30 Diskriminierung und Macht
 14:45 Pause
 AGG
 Feedbackrunde
 16:30 Ende

KKA Bad Hersfeld am 13. Mai 24



Der Ablauf

HdK Kassel am 15. Januar 24

Ausblick

Offene Fragen für die Implementierung des Workshops ins interne Angebot der EKKW an ihre Mitarbeitenden (MA)

- flächendeckend für alle MA oder fester Bestandteil des **Onboardings** (MA der ersten 3 Dienstjahre)?
- Freiwillige oder verpflichtende Teilnahme?
- Eher heterogene (verschiedene Professionen und Arbeitsfelder) oder eher homogene (fester Arbeitszusammenhang, Team , Amt etc.) Zusammensetzung der TN-Gruppen?
- Wie können Nachhaltigkeit und Möglichkeit der Vertiefung garantiert werden?

Interessen und Fragen

- Das Onboarding im Thema „Diskriminierungssensibilität“ hört eigentlich gar nicht auf!
- Onboarding als intergenerativer Prozess
- Onboarding von Ehrenamtlichen
- Was hat das Thema mit interner Kommunikation zu tun?
- Neue Mitarbeitende in der Coronazeit waren lost.
- Welche Rolle spielt Onboarding in der Personalentwicklung?
- Werte und Kultur der Kirche als Prozess konzeptionell zu entwickeln. Standards sichtbar machen!
- Eigene Erfahrungen als neue Mitarbeitende: Wissenstransfer