

PROJEKTEVALUATION

DIALOG(T)RÄUME

DIALOG UND BEGEGNUNG
INTERKULTURELL GESTALTEN



EIN KOOPERATIONSPROJEKT DER DIAKONISCHEN WERKE
HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN

INHALTSVERZEICHNIS

Editorial	4
1 Dialog(t)räume - das Projekt	4
Verbundprojekt	4
Laufzeit	4
2 Ziele	5
3 Die Projektaktivitäten im Überblick	6
4 Qualitative Ergebnisse die Betrachtung von Zielaspekten	7
4.1 Vorurteile und Stereotypisierungen durch die Ermöglichung realer Begegnungen abbauen und vermeiden.	7
4.2 Good-Practice-Beispiele für kultursensible Dialog- und Begegnungsformate identifizieren, entwickeln und erproben	9
4.3 Beteiligungsmöglichkeiten schaffen und erfahrbar machen	11
4.4 Lokale Akteur:innen, Multiplikator:innen und Dialoginteressierte nachhaltig vernetzen und schulen	13
5 Gelingensfaktoren, Grenzen und Empfehlungen	14
5.1 Gelingensfaktoren	14
5.1.1 Erfahrung und Glaubwürdigkeit	14
5.1.2 Adaptilität	15
5.1.3 Kooperation	15
5.1.4 Dialogische Haltung und Powersharing	16
5.2 Grenzen des Projektes	17
5.3 Empfehlungen	18

EDITORIAL

Das gesamte Projekt wurde jährlich anhand von vorgegebenen Indikatoren quantitativ evaluiert. Verwendungsnachweise und Sachberichte wurden erstellt und vorgelegt. In dieser Evaluation ist es uns nun ein Anliegen, die Erkenntnisgewinne aus der Projektarbeit qualitativ zu überprüfen in Bezug darauf, was die Arbeit des Projektes im Wesentlichen ausgezeichnet hat, was zum Gelingen oder auch Nichtgelingen der Projektvorhaben beigetragen hat und welche Schlüsse daraus für die zukünftige Arbeit zu ziehen sind.

1 AMIF-PROJEKT DIALOG(T)RÄUME

Dialog(t)räume ist ein Modellprojekt, das die Teilhabemöglichkeiten von Drittstaatsangehörigen verbessert, also von Menschen, die von außerhalb der EU nach Deutschland migriert sind. Dafür schafft es auf lokaler Ebene bewusst Räume und Orte für moderierte, bürgernahe Begegnungen und Dialoge und implementiert diese. Das Projekt entwickelt und erprobt darüber hinaus in zwei Bundesländern Good-Practice-Beispiele, innovative Maßnahmen und Tools für soziale Träger, Einrichtungen und lokale Institutionen zur Stärkung von Dialog-, Beteiligungs- und Empowermentprozessen und zur kultursensiblen Bearbeitung von Alltagskonflikten. Es trägt so zur Sensibilisierung und interkulturellen Kompetenzbildung bei und entwickelt neue Formate und Standards für interkulturelle Begegnungen im Alltag. Dialog(t)räume vernetzt darüber hinaus wichtige Akteur:innen im Sozialraum untereinander und mit Migrant:innen-(Selbst) Organisationen (MSOs). Die Projektergebnisse werden regional und überregional transferiert, veröffentlicht und verstetigt.

Verbundprojekt

Dialog(t)räume ist ein Kooperationsprojekt der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein.

Laufzeit

3 Jahre, vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2022

ZIELE

Das Projekt „Dialog(t)räume“ verfolgt im Einzelnen folgende Ziele:

- Vorurteile und Stereotypisierungen durch reale Begegnungen abbauen und vermeiden
- Good-Practice-Beispiele für kultursensible Dialog- und Begegnungsformate identifizieren, entwickeln und erproben
- Beteiligungsmöglichkeiten schaffen und erfahrbar machen
- Lokale Akteur:innen, Multiplikator:innen und Dialoginteressierte nachhaltig vernetzen und qualifizieren

Dem Projekt und dessen Zielen liegt die Annahme zu Grunde, dass das Unbekannte, Fremde, Entfernte viele Menschen zunächst dazu veranlasst, Stereotypisierungen und Vorurteile zu bilden und aufrecht zu erhalten. Eine Reflexion dessen findet ohne äußere Impulse kaum statt. So wird Menschen, die als „anders“ und „fremd“ wahrgenommen werden, mit Vorurteilen und nicht selten auch Rassismen begegnet. Ihnen werden Kompetenzen abgesprochen und es werden u.a. dadurch ihre Partizipationsmöglichkeiten eingeschränkt. Findet aber Begegnung statt, gibt es Möglichkeiten, sich dem scheinbar Andersartigen zu nähern, können Dialoge entstehen. So ist die Chance groß, dass ein Reflexionsprozess der eigenen Einstellungen und Haltungen angestoßen wird, Ängste und Vorurteile abgebaut werden, ein respektvoller und anerkennender Umgang mit dem anderen Menschen stattfindet, Aufbau von Vertrauen und ein Lernen voneinander möglich wird. Dann – und nur dann – können Potenziale gefördert und für die Gesamtgesellschaft genutzt werden und diese kann bestmöglich von allen ihren Mitgliedern profitieren. „Dialog(t)räume“ zielt also durch die Kreation und das Suchen von Räumen für interkulturelle Begegnungen und Dialoge sowohl auf die Partizipationsmöglichkeiten der Drittstaatsangehörigen, als auch auf die Förderung der gesamtgesellschaftlichen Potenziale. Dazu gehören Neugierde und Interesse, Empathie und Verantwortung, aber auch Visionen und Träume von einem gelingenden Miteinander und der Wunsch, daran mitzuwirken.

3 DIE PROJEKTAKTIVITÄTEN IM ÜBERBLICK

Wenn man die Vision von einer Gesellschaft hat, in der alle Menschen partizipieren können, dann braucht es dafür u.a. entsprechende Räume. Welche können es sein? Wie identifiziert man sie? Wie öffnet man sie? Wie nutzt man sie? Und wie kriegt man die Menschen, die man ansprechen will, die man zusammenbringen will, dazu, sich in diese Räume zu begeben? Diesen und anderen Fragen hat sich das Projekt Dialog(t)räume gewidmet. Auf der Suche nach Antworten sind unterschiedliche Maßnahmen entstanden, mit denen die verschiedenen Ziele des Projektes erreicht werden konnten. Hier nun ein Überblick. Er stellt eine Auswahl dar, einige Maßnahmen werden zum späteren Zeitpunkt beispielhaft erläutert

DIALOG(T)RÄUME Die Maßnahmen

Maßnahmen im Rahmen des Projektes Dialog(t)räume, eine Auswahl

Diakonische Identität
Beteiligung an internen Prozessen zur Interkulturellen Öffnung, Diversity Promotion Film „Alles supergut?“, Banner gegen Rassismus, Antirassismustrainings für Diakonie und Kirche...

Veröffentlichungen
z.B. Fachartikel, Forderungskatalog gegen Antischwarzen Rassismus, Leitfaden zur Vergabe und Nutzung von Räumen und diversitätssensiblen Aspekten (HH), Handreichung zum Zusammenleben in Vielfalt in ländlichen Räumen...

Dialog und Begegnung, z.B.
Klimadialoge, Landgespräche, Interreligiöse Gespräche, ...

Fachaustausch/Veranstaltungen,
zu den Themen Diversity, Rassismus, Diskriminierung, Räume, Dialog, etc. ...

Begegnungen an ungewöhnlichen Orten:
z.B. Dialogmobil, Aktionen an Bahnhöfen, Unterkünften, auf dem Markt, bei Sportvereinen, am Meer, auf einer Bank...

Organisationsberatung, z.B. Konzeptbegleitung z.B. „Haus der Vielfalt“ SH, Luthergemeinde HH, Familienbildungsstätten Nordfriesland, Moderation von Kirchenkreisen, Stadtteilgremien und Runden Tischen...

Unterstützung aktiver Strukturen
z.B. AG Anti-Schwarzer-Rassismus, Zusammenarbeit mit zahlreichen MSOs, AG Racism Awareness...

Netzwerken, z.B.
Website: Diversity leben, Netzwerktreffen mit Migrant:innenorganisationen, „Kirche interkulturell“, AG „Racism Awareness“, bezirkliche Mitarbeiter:innen Sozialraummanagement etc.

Multiplikator:innenschulungen, Fortbildungen zu allen Projektthemen, Train the Trainer für Diversitytrainer:innen, Onlinetool: „Diversity lernen“, Moderationsausbildung für Dialogmobilbegleitung, Schulung von Studierenden aus dem als Multiplikator:innen...

Service-Learning als Prinzip im Schulalltag verankern

Zielgruppen all dieser Maßnahmen waren Institutionen und Behörden, ihre Führungskräfte und Mitarbeiter:innen, soziale Einrichtungen und Kirchenkreise, (potenzielle) Anbieter:innen von Räumen, darunter Bürgerhäuser, Genossenschaften, Schulen, Kulturzentren etc., sowie Nachbarschaften.

4 QUALITATIVE ERGEBNISSE DIE BETRACHTUNG VON ZIELASPEKTEN

An dieser Stelle wird ein Blick auf die qualitativen Ergebnisse des Projektes bzw. der Teilprojekte geworfen. Betrachtet werden dabei die **vier Zielaspekte:**

- Ziel 1:** Vorurteile und Stereotypisierungen durch die Ermöglichung realer Begegnungen abbauen und vermeiden
- Ziel 2:** Good-Practice-Beispiele für kultursensible Dialog- und Begegnungsformate identifizieren, entwickeln und erproben
- Ziel 3:** Beteiligungsmöglichkeiten schaffen und erfahrbar machen
- Ziel 4:** Lokale Akteur:innen, Multiplikator:innen und Dialoginteressierte nachhaltig vernetzen und schulen

Bezogen auf alle 4 Ziele werden beispielhaft einzelne Bausteine aus der Projektarbeit beschrieben und auf ihre Essenz bzgl. der Ziele analysiert.

4.1 Vorurteile und Stereotypisierungen durch die Ermöglichung realer Begegnungen abbauen und vermeiden.

Kontakt trägt zum Abbau von Vorurteilen und Stereotypisierungen bei. Allerdings nicht jeder Kontakt. Wie muss ein Kontakt gestaltet sein, so dass dieses Ziel auch erreicht wird? In beiden Teilprojekten wurden viele Möglichkeiten für Begegnungen von Einzelpersonen, Vertreter:innen von Communities und Institutionen geschaffen, die sonst nicht viel miteinander zu tun haben. Es wurden dafür verschiedene thematische Zugänge gewählt, die zunächst nichts mit dem Thema Vielfalt zu tun zu haben scheinen. In den „Klimadialogen“ wurde ein Thema in den Mittelpunkt gestellt, welches alle Menschen angeht. Vielfalt wurde dadurch hergestellt, dass gezielt sowohl alteingesessene Menschen als auch zugewanderte Menschen eingeladen wurden. Globale Zusammenhänge und regional unterschiedliche Betroffenheiten ergaben sich von selbst aus dem Thema.

Für die *Landgespräche* wurden die Themen „Heimat“ und „Freiheit“ als allgemein menschliche Themen gewählt, die im Kontext von Migration eine besondere Bedeutung erfahren.

In den „Christlich-Muslimischen Dialogen“ und den „Interreligiösen Wintergesprächen“ wurde die Begegnung genutzt, um im Hinblick auf Religionssensibilität im Sozialraum über Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten miteinander

« Das Wesentliche im Menschenleben ist Begegnung. Dialog ist ein Raum, in dem wir diese Begegnung üben und erfahren können. »
Martin Buber »



zu sprechen. Die Gespräche fanden in gegenseitigem Respekt und Interesse statt. Die Entscheidung, an den Gesprächen teilzunehmen, schaffte eine Verbundenheit und Zugehörigkeit derer, die miteinander sprechen und

zu einem guten Nebeneinander kommen wollten. In zahlreichen Veranstaltungen, wie z.B. der Tagungsreihe „Das Gift des Alltags: Rassismus in Staat, Kirche, Gesellschaft und Medien“, der Fortbildung für Ehrenamtliche in der Bahnhofsmision zu Stereotypen und Alltagsrassismus und der Fachveranstaltung zu Mikroaggressionen und dem Umgang damit in Beratung und Therapie fand eine explizite Auseinandersetzung mit dem Thema „Vorurteile und Stereotype“, die Begegnungen erschweren oder unmöglich machen, statt. Diese Veranstaltungen boten viel Raum für Diskussionen und Austausch, um eigene stereotypisierende Denkweisen zu reflektieren. Dies gelang in Präsenz, aber auch im digitalen Format.

Das „Storytelling“ konnte über die kreative und gemeinschaftliche Herangehensweise Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte begeistern. Die Ergebnisse waren sehr vielfältig – ein persönlicher Erfahrungsbericht, eine Story für Social-Media-Kanäle und ein mehrteiliges filmisches Storytelling. Insbesondere stand bei dem Workshop die interkulturelle Begegnung durch ein gemeinsames Kleinprojekt im Vordergrund.



Auch mit der Kunstaktion „Wir malen Blau“ wurde auf kreative Weise zunächst nonverbal Begegnung und Gemeinschaft ermöglicht. Eine besondere Aktion - Eine besondere Botschaft: Viele Einzelne ergeben ein Ganzes und das Ganze ist mehr als seine Teile.

Die verschiedenen Maßnahmen haben gezeigt, dass viele Menschen Lust haben, einander zu begegnen, sich kennenzulernen und mehr miteinander zu tun. Man muss ihnen aber den Raum dafür eröffnen, materiell und inhaltlich. Innerhalb dieser inhaltlichen Räume muss, z.B. in Fortbildungen, ausreichend Zeit für Begegnung und Austausch der Teilnehmenden untereinander oder mit der impulsgebenden Person vorhanden sein, so dass eigene Denkweisen, Haltungen und Handlungen mit anderen reflektiert und hinterfragt werden.

Coronabedingt wurden auch digitale Formate der Begegnung erprobt. Sehr schnell wurde den Projektteams klar, dass der digitale Raum sogar noch stärker als ohnehin vorgesehen erschlossen und genutzt werden muss. An den Anfang stellte man die Erweiterung der eigenen digitalen Skills. So wurden in beiden Teilprojekten Hamburg und Schleswig-Holstein für die Teams, aber auch für kooperierende Einrichtungen und Vereine **Fortbildungen zum Arbeiten im digitalen Raum** angeboten, in denen eine Auseinandersetzung mit digitalen Plattformen und Tools stattfand. Anschließend wurden Veranstaltungen in den **digitalen Raum** verlagert.

Die Arbeit in digitalen Räumen entpuppte sich als Chance. Es konnten Personen eingebunden werden, die nicht die Mittel, die Zeit und sonstige Ressourcen hatten, bei Präsenzveranstaltungen anwesend zu sein. Die Schwelle zu den Angeboten des Projektes war dadurch für manche Menschen niedriger. Die Veranstaltungen konnten z.T. für eine größere Teilnehmer:innenzahl geöffnet werden, als dies in Präsenz möglich gewesen wäre. Auch das Einzugsgebiet potenzieller Teilnehmer:innen vergrößerte sich durch digitale Angebote.

Für andere wiederum stellte das digitale Arbeiten eine zusätzliche Barriere dar: einige Personen verfügten nicht über die entsprechende Hardware. Manchen fehlte das Wissen über bestimmte Tools oder ihre lebensweltliche Situation ließ eine Teilnahme nicht zu. Schlechte Internetverbindungen ermöglichten einigen Menschen keine reibungslose Teilnahme. Außerdem werden bei digitalen Angeboten Menschen mit einer Seh- oder Hörbehinderung nicht automatisch mitgedacht. Die Entdeckung des digitalen Raums für die Projektarbeit und Partizipationsmöglichkeit zeigte somit auch Grenzen auf und wurde gleichzeitig zum Exklusionsfaktor.

4.2 Good-Practice-Beispiele für kultursensible Dialog- und Begegnungsformate identifizieren, entwickeln und erproben

Was sind Faktoren, die kultursensible Formate begünstigen? Was sind Hindernisse? In verschiedenen Maßnahmen wurden förderliche Faktoren identifiziert. Dabei ging es z.B. um Fragen wie: „Wer ist die moderierende Person?“, „Wer ist die einladende Person?“, „In welchen Räumen findet was statt?“. Diese Faktoren zu reflektieren ist wichtig für die weitere Entwicklung von erfolgreichen Formaten, da sie über Gelingen oder Misslingen von dialogischen Veranstaltungen entscheiden.



In den oben bereits erwähnten Landgesprächen, die in Schleswig-Holstein entwickelt und im Kreis Schleswig-Flensburg erprobt wurden, fanden in mehreren kleinen und größeren Veranstaltungen Menschen aus unterschiedlichen sozialen Räumen und verschiedener Herkunft zusammen, um miteinander über ihre Erfahrungen mit den Themen „Heimat“

und „Freiheit“ zu diskutieren. Um Kontakte zu interessierten Menschen zu knüpfen, wurden Schlüsselpersonen identifiziert. Es war wichtig, explizit und persönlich die Menschen einzuladen, die häufig verunsichert sind, ob sie bei allgemeinen Einladungen gemeint sind. Nur durch persönliche Ansprache und Ermutigung, auch trotz begrenzter deutscher Sprachkenntnisse teilzunehmen, wurde für sie die Schwelle zur Teilnahme niedriger. In den Gesprächen ging es darum, sich mit anderen Bürger:innen und Interessierten zu diesen Themen auszutauschen, gewahrt zu werden, was die eigene Perspektive ist und was die der Anderen. Die gewählten **Themen regten Gedanken und Gefühle** an. Eine **Moderation** half dabei, in einer Weise miteinander ins Gespräch zu kommen, die **Verbindung** schaffte. Sie ließ aber auch genug **Freiraum**, um die Gruppe mit steuern zu lassen, wie sie das Thema aufschließen wollten. „Heimat ist Verstehen und Verstanden werden“, das Zitat von Bundespräsident Steinmeier war wie ein Motto der **Landgespräche**. Das Projekt war regional angelegt. Es ging darum, Menschen, die vor Ort aktiv und interessiert sind, aber sich noch nicht kennen, zusammen zu holen und Interesse füreinander zu wecken. Dies wurde jeweils mit der Zuständigen für Integration im Kreis und lokalen Akteurinnen vor Ort umgesetzt. Der regionale

Bezug stellte sicher, dass auf die moderierte Begegnung weitere Begegnungen im Alltag folgen würden.

„Wie gelingt der Dialog zwischen Christ:innen und Muslim:innen?“ Diese Frage stellte sich das Teilprojekt Hamburg und konnte dafür die Schura – Rat der islamischen Gemeinden in Hamburg e.V. und die Nordkirche als Kooperationspartner gewinnen. Das Diakonische Werk fungierte als Bindeglied zur Nordkirche. An drei Abenden fanden dazu **Christlich-Muslimische Dialoge** statt, um interreligiöse Begegnungen und Austausch zu ermöglichen. Ein Jahr später wurde zudem die jüdische Gemeinde miteinbezogen. Die Veranstaltungen hatten die religiöse Sensibilisierung zum Ziel, um Vorurteile und Stereotypisierungen gegenüber Andersgläubigen abzubauen und Kompetenzen des interreligiösen Dialogs aufzubauen. Entscheidend für das Gelingen war hier die **Kooperation auf Augenhöhe und die gemeinsame Planung der Veranstaltung der Reihe**. Die Wahl der Räume und der Moderation war von Beginn an so verteilt, dass alle Religionsgemeinschaften gleichermaßen beteiligt waren. Es wurde gemeinsam geplant, gestaltet und in entsprechend in den jeweiligen Reihen eingeladen.



Wichtig war dem Projekt immer auch, die **Selbstreflexion in der eigenen Institution** in Bezug auf Diversität zu fördern. So wurde bereits im Rahmen des abgeschlossenen Projekts „Verschieden verstehen“ (ebenfalls durch AMIF gefördert) die Gelegenheit genutzt, sich u.a. auch mit den eigenen Strukturen und Arbeitsweisen auseinanderzusetzen. Mitarbeitende sollten noch mehr eingebunden werden. Im Rahmen von „Dialog(t)räume“ wurden Maßnahmen initiiert und begleitet, bei denen Mitarbeitende sich mit dem Thema Diversität intensiver auseinandersetzen konnten. Gleichzeitig wurden mittels eines Fragebogens (Diversity Check genannt) **die Meinungen der Mitarbeitenden in verschiedenen Strukturen des Diakonischen Werks Hamburg** eingeholt: Was ist ihnen wichtig? Wo sehen sie Veränderungsbedarf? Was genau kann und muss getan werden? Dass Mitarbeitende in einem solchen Prozess die Möglichkeit der **Beteiligung** bereits im Vorfeld hatten, war ein Novum. Und man ging noch einen Schritt weiter: Es wurde im Diakonischen Werk Hamburg ein kurzer Film gedreht, bei dem dargestellt wird, was mit dem Diversity Check bezweckt wird und was der **Beitrag der Mitarbeitenden aber auch der Leitung** sein kann. Viele Mitarbeitende wurden dadurch aktiviert und haben sich daran beteiligt. Der Prozess mündete darin, dass neue Strukturen im Haus entstanden, unter anderem

ein digitalen Raum als **Safer Space** (entspannte Gesprächsräume für von Rassismus betroffenen Menschen) für BIPOC-Mitarbeitende. Finanziell gestützt wird dieser Prozess zwar noch nicht – das wäre für die Zukunft wünschenswert, denn antirassistische Arbeit kostet Geld. Ideell wird der BIPOC-Raum für Mitarbeitende des DW Hamburg vom Vorstand unterstützt. Es wurde verstanden, dass Diversität auch bedeutet, dass Menschen nicht nur in divers zusammengesetzten Gruppen zusammenarbeiten sollten, sondern dass sie auch Räume brauchen, in denen sie sich sicher(er) fühlen. Zwei solcher Treffen haben bereits bis zum Projektende in Form einer Austauschplattform stattgefunden. In diesem Kontext war die Beteiligung des Projektkoordinators von „Dialog(t)räume“, der eigene Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus einbringen konnte, besonders unterstützend. Als weiteres Merkmal wurde die Dimension Alter in diesem Prozess genauer betrachtet, denn im DW Hamburg findet ein Generationswechsel statt. Damit sind verschiedene Herausforderungen verbunden. Diese gilt es im Blick zu halten, damit der intergenerationale Dialog und Erfahrungsaustausch ohne Verluste stattfinden kann. Eine Unisextoilette wurde gefordert, bis zum Projektende wurde das jedoch nicht umgesetzt. Mit der Gründung eines Vielfaltsteams im Haus konnte die Vielfaltsorientierung auch im Landesverband Schleswig-Holstein vorangebracht werden. Der **Diversity Check** wurde in Schleswig-Holstein ebenfalls bei der Organisationsberatung von Familienbildungsstätten Nordfrieslands vorgestellt und dort in Teams ausprobiert. Das Anbringen eines **Banners („Rassismus schadet der Seele)** am Haus des Diakonischen Werkes Hamburg war intern wichtige Fragen und Diskussionen auf. Die Diakonie Schleswig-Holstein beteiligte sich mit der Banneraktion „Rassismus schadet der Seele“ an einer Sensibilisierung zum Thema „Rassismus“ im Tagungshaus für Gäste und Mitarbeitende und in sozialen Medien und regte zum Austausch an. Die Mitarbeiterin von „Dialog(t)räume“ nahm im Rahmen des Prozesses zur Interkulturellen Öffnung der Nordkirche am „Qualitätszirkel Rassismuskritische Perspektiven“ teil und brachte die Erkenntnisse daraus wieder in die Arbeit vor Ort in Schleswig-Holstein ein.

Das Projekt „Dialog(t)räume“ führte darüber hinaus eine Fortbildungsreihe zum Thema „Diversitätsfreundliche Diakonie für Führungskräfte, interkulturelle Personalentwicklung“ durch sowie zwei **Anti-Rassismustrainings** für die komplette Belegschaft das ZMÖ (Zentrum für Mission und Ökumene) zum Thema **Rassismus vor dem Hintergrund der Geschichte und Gegenwart der Mission** der evangelischen Kirche. Organisationsberatung in verschiedenen Einrichtungen von Kirche und Diakonie wurde durchgeführt. Inhaltlicher Widerspruch in der eigenen Institution wurde vom „Projekt Dialog(t)räume“ registriert, dokumentiert und thematisiert.

In beiden Bundesländern erhielt das Projekt mit dem Thema „**Antirassismus**“ auch im öffentlichen Raum große Aufmerksamkeit. Dialog(t)räume ermöglichte Multiplikator:innen z.B. „Rassismuskritische Praxisreflektion“ und die „Reflektion von Alltagsrassismen“ wie auch die kritische Reflektion von Weißsein.

Ganz konkret ging es dem Projekt auch um die **Erschließung von Räumen**, in denen Begegnungen stattfinden konnten. Reale Räume wurden im Stadtgebiet Hamburg erkundet, Anbieter:innen kontaktiert und eine Liste von nutzbaren Räumen für potentielle Interessierte und Netzwerkpartner*innen erstellt. Dabei wurden viele Räume neu erschlossen und einem breiteren Publikum zugänglich gemacht, die bisher nur in ganz kleinem Rahmen genutzt wurden und immer wieder einfach leer standen und stehen, obwohl der Bedarf an Räumen für die gemeinschaftliche Nutzung und Begegnung sehr hoch ist. Hier ist noch weiteres Potenzial, auch und insbesondere im Bereich kirchlicher Einrichtungen, die viele Räume verwalten. Der Leitfaden für die diversitätssensible Raumgestaltung, den das Projekt erstellt hat, soll einen Beitrag zum bewussten Umgang mit dem wertvollen Gut „Raum“ leisten. Allerdings ist der Aufwand, um Räume neu zu erschließen hoch. Im Rahmen des Projektes waren die Mitarbeitenden auf die Unterstützung von Ehrenamtlichen angewiesen.

„Raum“ zu haben, hat für Menschen eine große Bedeutung. „Platz haben“ bedeutet auch, das Recht zu haben, da zu sein. Räume bieten Orientierung, Sicherheit und Geborgenheit. Raum kann gestaltet werden und damit ein Ort des Selbstausdrucks sein. Es braucht Raum zum Sein, auch zum Zusammensein mit Anderen. ... Keinen Raum zu haben, ist ein Zeichen des Ausschlusses und kann eine deprimierende, sogar leidvolle Erfahrung sein.

Aus dem Leitfaden zur Vergabe und Nutzung von Räumen unter diversitätssensiblen Aspekten



„Dialog(t)räume“ hat auch selbst neue Räume geschaffen: in Schleswig-Holstein werden „Klönschnack-Bänke“ aufgestellt und mit Aktionen eingeweiht, die über ihren Sinn und Zweck aufklären: Wer sich setzt, möchte angesprochen werden!



Auch das Lastenrad „Dialogmobil“ schafft dort, wo es hingestellt wird einen Raum: für Gespräche, ein Miteinander oder gemeinsames Tun.

Mit Beginn der Coronapandemie ergab sich ein Kompetenzaufbau für die Nutzung digitaler Räume, um Online-Schulungen anzubieten bzw. auch Qualifizierungen durchzuführen.

4.3 Beteiligungsmöglichkeiten schaffen und erfahrbar machen

Wenn man Menschen Beteiligung ermöglicht, sind Prozesse nur noch eingeschränkt planbar. Man kann vorher das Ergebnis nicht wissen. Es entsteht aus dem gemeinsamen Handeln.

So geschehen in dem oben beschriebenen DW-internen Prozess. Die Einrichtung von Safer Spaces war nicht Ziel, aber Ergebnis der gemeinsamen Auseinandersetzung. Dieses Prinzip zieht sich auch durch andere Prozesse, in denen sich das Projekt „Dialog(t)räume“ engagiert hat.

Stets war es dabei von großer Bedeutung, Augenhöhe zu halten oder herzustellen. Dafür musste sich das Projekt immer wieder seine Rolle bewusst suchen. Grundlage dafür bildete die Annahme, dass Beteiligungsmöglichkeiten ungleich verteilt sind, und das Ziel, ungleiche Beteiligungschancen - wenn möglich - auszugleichen. Das Projekt verstand sich dabei als Vermittler, um im Sinne der AMIF-Förderrichtlinien und Ziele, Ressourcen für Aktive zur Verfügung zu stellen. In vielen Fällen verzichtete das Projekt bewusst darauf, die Beteiligung des Diakonischen Werkes in den Vordergrund zu stellen, z.B. scheinbar banal durch die prominente Platzierung des europäischen Logos und der dezentrierten Platzierung des Logos des Diakonischen Werkes neben allen anderen Playern und Kooperationspartner:innen.

Die gewaltsame Tötung von George Floyd 2020 haben viele, v.a. Schwarze Menschen, zum Anlass genommen, nach Möglichkeiten zu suchen, sich zu organisieren, sich aktiver gegen Rassismus auszusprechen und dagegen vorzugehen. Staatliche und private Institutionen und Einrichtungen hinterfragten ihre Arbeitsweisen, das Miteinander und ihre Strukturen. So kam es, dass der Hamburger Innensenator Andy Grote und die 2. Bürgermeisterin Katharina Fegebank der Stadt Hamburg einige Vertreter*innen der MSOs, der Beratungsstellen sowie der Schwarzen Community zu einem „Senatsdialog“ einluden, um zu erfahren, was Menschen, die von Rassismus betroffen sind, wollen und sich von Politik und Verwaltung wünschen.

Das Projekt „Dialog(t)räume“ förderte die Vernetzung Schwarzer Akteur:innen und Vertreter:innen untereinander in einem sogenannten „Safer Space“ (s. auch Ziel 4), um so ihre Anliegen zu bündeln, gemeinsam ihre Stimme zu erheben und Forderungen hörbar(er) zu machen.

Der aus der Zusammenarbeit entstandene sogenannte „Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus“ benennt konkrete Maßnahmen, mit denen die politische Arbeit gegen Anti-Schwarzen Rassismus unterstützt werden kann. Er hat im März 2022 den Weg in die Hamburg...



Innenraum des Diakonieverein Migration e.V. in Pinneberg



Redebeitrag von Nicolas Moumouni bei der Landesynode der Nordkirche am 17.09. zum Thema Rassismus. © Susanne Hübner

ger Bürgerschaft geschafft und wurde dort beschlossen, ein erstmaliger Vorgang in deutschen Landesregierungen, der vielleicht als Best-Practice Schule machen wird.

Hier ist es – mit dem Anschwung durch die öffentliche Aufmerksamkeit – gelungen, das Thema „Antirassismus“ in den Fokus zu rücken und besprechbar zu machen, welches zuvor im öffentlichen Diskurs wenig Raum hatte und sogar

Widerstand auslöste. Die Existenz von Rassismus wurde in vielen Zusammenhängen verleugnet. Es ist – auch in den Diakonischen Werken – heute möglich über Rassismus zu sprechen, und dazu hat die Arbeit des AMIF-Projektes „Dialog(t)räume“ einen Beitrag geleistet.

A.7 Vergabe von Fördergeldern: Wir fordern eine diskriminierungskritische Überarbeitung von Förderrichtlinien, die langfristige und strukturelle Förderung Schwarzer zivilgesellschaftlicher Organisationen sowie die Anerkennung von Empowerment als gemeinnützig laut Abgabenordnung (affirmative action). Dies beinhaltet außerdem den Abbau von strukturellen Hürden bei der Vergabe von Zuwendungen und Förderungen durch die Behörden, insbesondere einen Abbau von systematischen Unterordnungsprozessen (Selbstorganisationen vs. Trägerschaften).

A.8 Beschwerdestelle: Wir fordern die Einrichtung einer zentralen und unabhängigen Beschwerdestelle, die ein Beschwerdemanagement erarbeitet und abbildet, das Schwarzen Menschen ermöglicht, Anti-Schwarzen-Rassismus und Übergriffe zu melden und die diesen Meldungen nachgeht. Hinzu kommt eine Vernetzung mit allen Behörden und die Zuständigkeit für diese und den mit ihnen im Zusammenhang stehenden externen wie internen Meldungen.

B.3 Wir fordern die (deutsche) Kolonial- und Migrationsgeschichte in den Rahmen- und Bildungsplan aufzunehmen, so dass sie in den Lehrplänen der hamburgischen Schulen implementiert werden

C.1 Wir fordern »Black Studies« als Studiengang mit den dazugehörigen Forschungsfeldern (Anti-Schwarzer Rassismus, Empowerment u.a.) mit eigenen Lehrstühlen auszustatten

4.4 Lokale Akteur:innen, Multiplikator:innen und Dialoginteressierte nachhaltig vernetzen und schulen

Die beiden Teilprojekte in den Diakonischen Werken haben selbst viele Erfahrungen in der Ausrichtung von Fortbildungen und sind gut mit lokalen Akteur:innen vernetzt. Es gab also „einen Boden, der bereits kleine Früchte trug“. Im Projekt „Dialog(t)räume“ wurde identifiziert, welche Personen, Gruppen oder Akteur:innen noch nicht gesehen werden oder noch nicht partizipieren können. In den Kirchenkreisen lag der Fokus auf der Qualifizierung von Mitarbeitenden und/oder Ehrenamtlichen, damit sie entsprechend eigene Veranstaltungsangebote mit diesem Fokus bewerten können oder auch als Multiplikator:innen agieren können. In diesem Rahmen wurden mehr als **400 Personen** durch die diversen Schulungen erreicht. Dialoginteressierte wurden durch einmalige Veranstaltungen erreicht, aber auch durch **Fachreihen**.



Teilnehmer:innen an der Train the Trainer Ausbildung zu Diversitytrainer:innen

Grundsätzlich haben beide Teilprojekte regelhaft in Kooperationen gearbeitet und so gezielt und nachhaltig Vernetzungen hergestellt. Auf diese Weise sind in Schleswig-Holstein durch das Projekt „Dialog(t)räume“ viele kleine Netzwerke entstanden. In Hamburg konnten Netzwerke ausgebaut werden, neue Partner:innen insbesondere aus dem Feld der MSOs und gesellschaftlichen Minderheiten sowie aus den Bereichen Freizeit und Kultur wurden dazu gewonnen. Ein besonderer Gewinn liegt auch darin, dass bestehende Netzwerke für die Themen Diversity, Antidiskriminierung und Antirassismus interessiert und aktiviert werden konnten.

Der Blog **Diversity leben** wurde in Schleswig-Holstein erstellt. Er berichtet über das diverse Leben der Schleswig-Holsteiner:innen, über Maßnahmen, Projekte, Fortbildungen und die vielen anderen Facetten der Diversität. Lokale Akteur:innen und Multiplikator:innen können sich und ihre

Projekte präsentieren und andere sich mit ihnen vernetzen. Ebenfalls auf der Website abrufbar ist das Lernportal „Diversity lernen“. Hier wird Grundlagenwissen der Interkulturellen Öffnung mit Modulen zu Migration, kultursensibler Haltung und Kommunikation vermittelt.

In Fortbildungen zu diversitätssensibler Raumgestaltung wurden in Zusammenarbeit mit teilnehmenden Multiplikator:innen Kriterien ermittelt, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen. Daraus wurde der „Leitfaden zur Vergabe und Nutzung von Räumen unter diversitätssensiblen Aspekten“ entwickelt, der nun Multiplikator:innen als Anregung und Orientierung zur Verfügung steht.

Die Erkenntnis aus dem Projekt „Dialog(t)räume ist: Räume sind nicht neutral. Neutralität ist auch nicht herstellbar und – falls es möglich wäre – auch nicht immer wünschenswert.



In seiner Abschlussveranstaltung hat das Projekt Dialog(t)räume die besondere Qualität eines „Dialoges“ und die erforderlichen Kompetenzen, um einen Dialog führen zu können, in den Mittelpunkt gestellt. Teilnehmende wurden angeregt dazu, Menschen dialogisch in Kontakt miteinander zu bringen und erhielten Anregungen, wie das gelingen kann.

« **Im Dialog geht es nicht darum, sich durchzusetzen, „Punkte zu machen“, rhetorisch zu brillieren und mit der eigenen Meinung zu gewinnen, sondern um einen Gewinn für alle Beteiligten durch neue Einsichten und Erkenntnisse in einem kreativen Feld.** »

Christian Perl

5 GELINGENSAKTOREN, GRENZEN UND EMPFEHLUNGEN



In diesem Kapitel werden die Faktoren betrachtet, die zum Gelingen des Projektes beigetragen haben. Gewählt wurden 4 übergeordnete Strategien, die das Projekt aus Sicht der Projektevaluation in besonderer Weise auszeichnen und zu seinem spezifischen Erfolg beigetragen haben. Reflektiert werden in der Folge auch solche Faktoren, die die Arbeit des Projektes erschwert haben. Diese werden analysiert und Schlussfolgerungen gezogen.

5.1 Gelingensfaktoren

Es wurden folgende Faktoren identifiziert, die maßgeblich zum Gelingen des Projektes beigetragen haben: Erfahrung und Glaubwürdigkeit, Adaptibilität, Kooperation sowie dialogische Haltung und Powersharing. Weitere weniger einflussreiche Faktoren werden in dieser Betrachtung außenvorgelesen.

5.1.1 Erfahrung und Glaubwürdigkeit

Die Diakonischen Werke Schleswig-Holstein und Hamburg verfügen über **viel Erfahrung, fachliche Expertise und Netzwerke** in der interkulturellen Arbeit und in der Abwicklung von AMIF-Projekten. Verschiedene Projekte arbeiten seit Jahren in diesem Kontext und haben dadurch ein fundiertes Wissen und ein ausgedehntes Netzwerk auch über die Landesgrenzen hinaus. Durch das langjährige Engagement und die hohe Fachlichkeit haben sich die Diakonischen Werke in der (Fach-)Öffentlichkeit einen guten Ruf erarbeitet.

Das AMIF-Projekt „Dialog(t)räume“ hat sich mit seinen Angeboten auch nach innen gerichtet und die eigene Institution fortgebildet und zu Reflektionen angeregt. Dem liegt die Einsicht zugrunde, dass auch die Diakonischen Werke selber für sich noch Entwicklungsbedarf sehen und bereit sind, Ressourcen dafür abzustellen.

So kann das Diakonische Werk glaubwürdig vertreten, dass es sich für das Thema der Interkulturellen Öffnung engagiert. Erfahrung und Glaubwürdigkeit

- schafften Vertrauen und erleichterten so die Akquise von Kooperationspartner:innen.
- sicherten die Aufmerksamkeit für die Projektaktivitäten und -themen in der (Fach-)Öffentlichkeit.
- ermöglichten den fachlich fundierten Austausch und Unterstützung auch in der eigenen Institution.

5.1.2 Adaptibilität

Der Ausspruch „[...] und dann kam Corona“, fiel im Rahmen der Auswertungsgespräche immer wieder und zeigt, mit welcher Wucht die Corona-Pandemie auch das Projekt „Dialog(t)räume“ erfasste. Nach der Auftaktveranstaltung, die noch in Präsenz stattfinden konnte, gab es erstmal einen Break. Wie sollte es jetzt weitergehen im Zuge von Lockdown und Kontaktverboten bzw. -einschränkungen? Am Projekt Beteiligte fragten sich, welche Räume nun genutzt werden können. An dieser Stelle war eine **schnelle Adaptation an die Situation** gefragt. Und nicht nur das. Es galt auch, kreative Alternativen zu Präsenzveranstaltungen zu finden. An erster Stelle stand die **Erschließung digitaler Räume**. Denn da sie im Prä-Corona-Alltag keine Rolle gespielt hatten, waren hier die Kenntnisse und Erfahrungen mehr als beschränkt.

Eine schnelle Adaptation an die Situation bedeutete v.a. erstmal, sich den digitalen Raum mittels Fortbildungen zu erschließen sowie im Folgenden Multiplikator:innen zu qualifizieren. Damit sind alle Akteur:innen auch für die Zukunft einer hybriden Arbeitsumgebung besser gerüstet. In der Prä-Corona-Phase wurden Veranstaltungen v.a. analog in den Räumen der Diakonischen Werke abgehalten. Doch aufgrund der Corona-Verordnungen waren diese Kapazitäten nicht adäquat. Sie waren nicht angemessen zur Einhaltung der Hygiene- und Abstandsverordnungen. Gelöst wurde diese Hürde mit einer zunehmenden Vernetzung mit anderen Organisationen und der Nutzung ihrer Räume. Neue Räume zu erschließen, war ja ohnehin ein Projektziel. So fanden Veranstaltungen in Sportvereinen, Kulturzentren, Kirchen oder eben in digitalen Räumen statt. Das Projekt „Dialog(t)räume“ hat so dazu beigetragen, dass auch die Diakonischen Werke sich geografisch-räumlich geöffnet haben. Auch hier gelang es, „aus der Not eine Tugend“ zu machen.

Auf der inhaltlichen Ebene war die Adaptation an gesellschaftliche Geschehnisse ebenfalls hilfreich. In Folge der gewaltsamen Tötung von George Floyd im Mai 2020 kam weltweit und auch in Deutschland eine Rassismus-Debatte in Gang. Das Projekt „Dialog(t)räume“ konnte sich mit seiner Arbeit in die stattfindenden Debatten einbringen und

die Diskussionen fachlich bereichern.

Die hohe Adaptibilität des Projektes

- stellte die Arbeitsfähigkeit sicher.
- machte es möglich, „aus der Not eine Tugend“ zu machen.
- ermöglichte es, die Verstärkung von Themen, denen gerade viel Aufmerksamkeit in der Gesellschaft zukam, zu nutzen, um diese inhaltlich anzureichern.

5.1.3 Kooperation

Das Projekt „Dialog(t)räume“ hatte es sich zum Prinzip gemacht, Angebote, Veranstaltungen und Veröffentlichungen fast immer in Kooperation mit anderen Playern im Feld zu machen. So war schon „der Weg das Ziel“, denn in Vorbereitungstreffen konnte man einander kennen, einschätzen und im besten Fall schätzen und vertrauen lernen, sich gegenseitig unterstützen und hinterfragen. Damit waren die Vorbereitungsphasen immer schon ein Modell für das, was das Projekt in den Veranstaltungen vermitteln wollte. Diese Abstimmungen waren teilweise aufwändig und manchmal mühsam, aber sie haben ermöglicht, einen „Geist des Dialoges“ miteinander zu entwickeln, der sich auf die Veranstaltungen positiv ausgewirkt hat.

Zentral war die Zusammenarbeit mit sogenannten MSOs und der stärkere Einbezug von BPoCs (Black People of Colour), ihren Organisationen und ihren Expert:innen, darunter viele kleinere und junge Zusammenschlüsse, z.B. das Kollektiv Afro-deutscher Frauen, der Verein Each One Teach One (EOTO e.V.), die Hochschulgruppe EmBiPoC, das Forum für Migrant:innen in Kiel (Konzepterstellung für ein „Haus der Vielfalt“) und viele weitere Organisationen. Hier konnte das bereits bestehende Netzwerk der Diakonischen Werke in beträchtlichem Maße ausgebaut werden. In vielen

« Wo viele und unterschiedliche Menschen sich begegnen, gibt es Reibungen. Das muss man aushalten, gestalten und moderieren können. Dafür braucht es Kompetenzen. »

Dr. Dirk Hauer

Fällen konnte so eine Arbeit „mit“ statt „für“ Menschen aus Drittländern gelingen.

Aber auch Flüchtlings- und Migrationsbeauftragte sowie Fachleute für Diversität und Kommunikation waren häufige und wichtige Kooperationspartner:innen.

„Dialog(t)räume“ arbeitete mit diversen Kirchenkreisen und Akteur:innen aus dem Bereich der evangelischen Kirche zusammen. Diese Kooperation war im doppelten Sinne wichtig: für die fortgesetzte Interkulturelle Öffnung der Institutionen, aber auch für die Glaubwürdigkeit nach außen.

Die Kooperation der Diakonischen Werke Hamburg und Schleswig-Holstein miteinander war hilfreich für das Gelingen des Projektes. Durch vorherige Kooperationen kannte man sich gut und wusste, dass gelingende Zusammenarbeit möglich ist. Diese war von Würdigung der jeweiligen Arbeit bei aller Unterschiedlichkeit der Arbeitsansätze und gegenseitiger Inspiration geprägt. Manches war dadurch fast wie „ein Selbstgänger“. Auch die Zielgruppen waren nicht immer nach Bundesland zu trennen. Interessierte aus Schleswig-Holstein nahmen gerne die für sie nahegelegenen Angebote in Hamburg wahr, Hamburger:innen aus dem Randgebiet der Stadt fanden sich bei den Angeboten in Schleswig-Holstein ein.

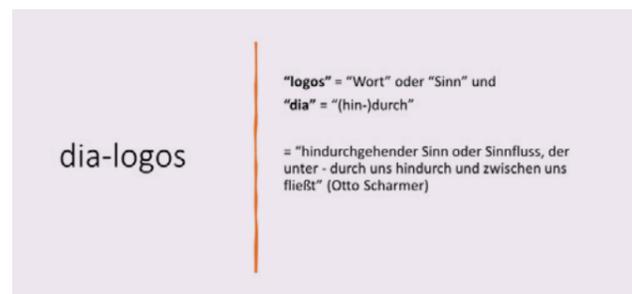
Die Kooperationen

- steigerten die Qualität der Angebote und sicherten den Informationsfluss.
- förderten Verbindungen unter den Akteur:innen und übten Formen der Zusammenarbeit ein, die auch über die Projektlaufzeit hinaus Bestand haben.
- empowernten neue Player.
- erleichterten die zielgruppenadäquate Bereitstellung von Leistungen.

5.1.4 Dialogische Haltung und Powersharing

Zentral für das Gelingen differenzsensibler Begegnungen und Beteiligung war die dialogische Haltung des Projektes.

Es ging dem Projekt nicht darum, Menschen einfach nur ins Gespräch zu bringen. Die Mitarbeitenden des Projektes Dialog(t)räume wollten eine Atmosphäre herzustellen, die es ermöglicht, in einer besonderen Qualität miteinander in Kontakt zu treten und zu reden. Es ging nicht um die „richtige“ Meinung, sondern um wirklichen Austausch und Verstehen.



Folie: Christian Perl (Referent bei der Abschlussveranstaltung) Foto: Pixaby

Ein gelingender Dialog braucht Augenhöhe. Diese ist nicht automatisch vorhanden und kann auch nur bedingt hergestellt werden. Interkulturelle Dialoge und Begegnungen finden häufig in hierarchisierten Beziehungen statt. Das hängt mit Benachteiligungen und Privilegien zusammen, die in der Bevölkerung ungleich verteilt sind. Hinzu kam im Setting des Projektes Dialog(t)räume, dass ein großer Player wie das Diakonische Werk mehr Einfluss, Ressourcen und Anerkennung hat als ein kleiner neu gegründeter Verein eingewanderter Menschen. Die Frage, ob Akteure bezahlt und fest angestellt oder ehrenamtlich tätig wurden, war ein weiterer Hierarchisierungsaspekt, der im Projekt eine Rolle im Hinblick auf Zugänge zu Räumen gespielt hat.

Dem Projekt „Dialog(t)räume“ war es immer wichtig, sich dessen bewusst zu sein und die daraus resultierende „Macht“ dafür zu nutzen, sie in Form des „Powersharings“ abzugeben und zu teilen.

In der Unterstützung von ehrenamtlicher Arbeit hat sich das Projekt deshalb immer wieder die Frage gestellt, wie diese mit den Ressourcen des Projektes unterstützt werden konnten. Zeitliche oder personelle Ressourcen, Fachwissen und Netzwerke konnten beigesteuert werden.

5.2 Grenzen des Projektes

Obwohl das Projekt die ungleiche Ressourcenausstattung der an Projektaktivitäten Beteiligten bewusst wahrgenommen, thematisiert und einen Ausgleich angestrebt hat, konnte dies nur eingeschränkt gelingen. **Die gesellschaftlichen Verhältnisse, die den Status einzelner Personen, Personengruppen und Institutionen begründen, können dadurch abgemildert, aber nicht grundlegend geändert werden.** Zahlreiche Personen und Organisationen konnten in vielfältiger Hinsicht von der Arbeit des Projektes profitieren und sich mit ihren Anliegen und Angeboten profilieren. Bis sie selbst jedoch z.B. Antragstellende eines AMIF-Projektes werden, ist es für viele noch ein weiter Weg. Auf diesem Weg **leisten viele Menschen häufig ehrenamtlich einen unschätzbaren Beitrag** zur Stabilisierung und Weiterentwicklung von Gesellschaft.

Das AMIF-Projekt „Dialog(t)räume“ kann nur mit anderen gemeinsam träumen. Dafür braucht es Partner:innen, die interkulturelle Öffnungsprozesse, Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Alltagsrassismus – um einige der zentralen Themen beispielhaft aufzuführen – ebenfalls wichtig finden und dem auch Ressourcen zuzuordnen bereit sind. Wichtig bleiben in diesem Kontext die **Führungskräfte und Chef:innen**, die über die Verwendung von Ressourcen entscheiden. Ihr Interesse für diversitäts- oder diskriminierungsrelevante Themen zu wecken, ist nicht immer gelungen.

Wenn aber die entscheidenden Personen der Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit diversitätsfördernden Themen keinen oder zu wenig Raum geben, bedeutet das, dass Prozesse nicht stattfinden, stagnieren oder da, wo Mitarbeitende Energie und Motivation investieren, sie kaum Beachtung und Anerkennung erfahren. So werden Mitarbeitende nicht nur demotiviert, sondern Räume werden nicht geöffnet, nicht genutzt, Potenziale liegen infolgedessen brach. Dadurch entsteht ein Schaden an den Personen, die im Zuge solcher Prozesse ausgegrenzt werden, ebenso wie an den Einrichtungen selbst und an der Gesamtgesellschaft.

Auch Mitarbeitende waren nicht immer zu überzeugen. „Dialog(t)räume“ stellte freiwillige Austauschformate her, mit der im wesentlichen Menschen erreicht werden, die sich schon für diesen Austausch interessieren und den angebotenen Raum gerne nutzen. Es bleibt eine Herausforderung, wie die genannten **Themen auch den Menschen näher zu bringen sind, die die Auseinandersetzung damit ablehnen** bzw. die sich explizit anders in Bezug auf Diversity positionieren. Wie weit trägt hier der dialogische Ansatz? Gibt es denn eine Alternative?

Es ist der Diakonie ein Anliegen, Maßnahmen so aufzubauen und durchzuführen, dass sie einen **nachhaltigen Effekt** haben und bestenfalls sogar in bestehenden Systemen verankert werden können. Aufgrund der Anlage des Projektes „Dialog(t)räume“ war dies nur bedingt möglich. Der Projektzeitraum war für die Verstetigung zu kurz und Corona hat die ursprüngliche Planung nicht begünstigt. Einige Maßnahmen konnten zwar wiederholt werden, so dass sie eingeübt sind und Kooperationspartner:innen sie in Zukunft weiterführen können. Andere wiederum konnten, u.a. aufgrund von Coronaauflagen, nur einmal durchgeführt werden.

In Schleswig-Holstein wird der Blog „Diversity leben“ auch nach Projektende von der Diakonie SH weitergeführt, und weitere Projekte im Sinne der Vielfalt (z.B. für Menschen mit Behinderungen) integriert. Auch neue Projekte werden die digitalen Netzwerke als zeitgemäßen Ansatz weiter pflegen.

Das Dialogmobil hatte zum Ende der Projektlaufzeit noch einige Einsätze. So gelang es auch, die Aufmerksamkeit auf die Möglichkeiten dieses „ungewöhnlichen Ortes“ zu lenken. Eine Übergabe innerhalb des Trägers ist mithilfe einer Bedienungsanleitung, einem Modelleinsatz im Diakonischen Werk und einer Übergabe der Verleihaufgabe an die Zentralen Dienste auf einem guten Wege. Das Dialogmobil wird weiterhin für Dialogformate und alle anderen Projekte im Haus zur Verfügung stehen.

Es bleibt jedoch abzuwarten, wie Formate, wie z.B. die **Landgespräche** oder die **Interreligiösen Dialoge** auch ohne den personellen, inhaltlichen und finanziellen Beitrag des Projektes in Zukunft weiter fortgeschrieben werden.

Im Verlauf des Projektes war das **Arbeitsaufkommen sehr verdichtet**. Dadurch war die Möglichkeit der Teilprojekte, sich untereinander auszutauschen und voneinander zu lernen, begrenzt. Beide Hauptkoordinierenden hätten sich mehr (Frei-) Räume für Austausch und Kooperation gewünscht.

Die Gesamtkoordination des Projektes lag in der Verantwortung des Diakonischen Werks Hamburg. Zu seinen Auf-

gaben gehörte das regelmäßige Verfassen von Zwischenberichten sowie die Abgabe von Verwendungsnachweisen.

Da durch die Corona-Pandemie und die entsprechend geltenden Verordnungen zur Eindämmung der Infektion viele Maßnahmen in den digitalen Raum verlagert werden mussten, stieß das Projekt an technische Grenzen. Dieses brachte für alle Beteiligten neue Herausforderungen. Siehe Abschnitt 5.1.2 Adaptabilität

5.3 Empfehlungen

Der dialogische Zugang des Projektes hat nicht nur zum Gelingen von Begegnungen beigetragen, sondern auch Interesse geweckt. Das „Wie“ des Miteinanders zu thematisieren stieß auf Resonanz bei Multiplikator:innen, die manchmal schwierige Begegnungen in einer komplexen gesellschaftlichen Situation begleiten, oder auch erst einmal herstellen wollen.

Begegnungen dieser Art kann es gar nicht genug geben, sie leisten einen wichtigen Beitrag zum Gemeinsinn einer Gesellschaft. Die Einsatzmöglichkeiten dialogischer Formate immer mehr zu erweitern, auch und insbesondere dort, wo ein gemeinsames Gespräch aufgrund unterschiedlicher Meinungen fast schon unmöglich scheint, ist von hoher Wichtigkeit, auch im Sinne des Einübens demokratiefördernder Kompetenzen in der Gesellschaft.

Empfehlungen:

- So viele dialogische Begegnungsformate wie möglich.
- Mehr Dialoge, weniger Diskussionen.
- Erkundungen und Versuche von Dialogen auch dort, wo das zunächst nur schwer möglich scheint.

Der Rolle von Augenhöhe für einen Dialog muss Rechnung getragen werden. Sie wird nie herstellbar sein, aber es bleibt wichtig, sie anzustreben und Machtverhältnisse in Kommunikationsbeziehungen zu erkennen, zu thematisieren und Schritte zu unternehmen, sie abzubauen.

Empfehlungen:

- Machtverhältnisse sollten bewusst gemacht und angesprochen werden.
- Maßnahmen zum Ausgleich von ungleicher Macht sollten ergriffen werden.



Abschlussveranstaltung in Rendsburg am 26.04. © Katharina Theune

Powersharing ist eine zentrale Strategie zum Ausgleich von Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten. Um diese Strategie mit Leben zu füllen, braucht es Methoden und konkrete Umsetzungsideen.

Personen, Gruppen und Institutionen, die über Räume, öffentliche Wahrnehmung, gewachsene Strukturen, Fachlichkeit und Geld verfügen, sollten Wege finden, diese an Aktive abzugeben, die über diese Ressourcen in geringerem Maße verfügen.

Empfehlungen:

- Einbeziehung von benachteiligten Menschen und Gruppen in alle Aktivitäten, die sie angehen, als Expert:innen.
- Öffentliche Würdigung der Leistungen von Ehrenamtlichen und noch wenig etablierten Gruppen. Bewusstes Vermeiden, die ohnehin schon etablierten Kooperationspartner:innen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stellen.
- Weiterverteilung von Geldern an neue und kleine Akteur:innen im Sinne der der Finanzierung zugrundeliegenden Konzepte. Hier könnte es sinnvoll sein, auch innerhalb von AMIF-Projekten einen Fonds einzurichten, der von einem Fachgremium Gelder für kooperierende Akteur:innen bewilligt. Das hätte zwei Vorteile: 1. Empfänger:innen üben die Beantragung von Mitteln ein. 2. Der projektdurchführende Träger kommt noch deutlicher in die Rolle des Vermittlers zwischen Geldgeber und Kooperationspartner:innen statt selber als Geldgeber:in zu fungieren.

Antirassismus hat endlich Eingang gefunden in den gesellschaftlichen Diskurs. Im Zuge dessen ist offensichtlich geworden, eine wie große und belastende Rolle Rassismus für die davon betroffenen Menschen spielt. Es gilt nun, die Aufmerksamkeit für das Thema zu erhalten und mit konkreten Maßnahmen abzusichern, dass Betroffene Entlastung finden und gesamtgesellschaftlich die Sensibilisierung fortgesetzt wird.

Empfehlungen:

- Förderung von entlastenden Maßnahmen für von Rassismus betroffene Menschen, z.B. Safer Spaces, Empowerment Schwarzer Menschen, Critical Whiteness, unabhängige Beschwerdestellen, Dokumentation
- Sensibilisierung für Rassismus, z.B. durch Qualifizierung von Multiplikator:innen in spezifischen Bereichen, wie Bildungseinrichtungen, Therapie und Beratung, medizinische Versorgung etc.
- Antirassistische Bildung von Anfang an: in Kitas und Schulen

Impressum

Herausgeber/ Redaktion:

Diakonisches Werk Hamburg

Fachbereich Soziales und Internationale Zusammenarbeit

Königstraße 54

22767 Hamburg

www.diakonie-hamburg.de

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Beratung Zuwanderung bürgerliches Engagement
und Migration

Kanalufer 48

24768 Rendsburg

Redaktion und Text:

Gloria Boateng, Andrea Bastian,

Anne Pelzer und Nicolas A. S. Moumouni

Gestaltung und Illustrationen:

Jenny Poßin

Juni 2022

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert.



EUROPÄISCHE UNION

