

# Konzept

## Inklusion und Diversitätsorientierung im weltwärts-Programm



# Inhaltsverzeichnis

<b>A</b>	<b>Vorbemerkungen</b>	<b>1</b>
<b>B</b>	<b>Verständnis von Inklusion und Diversitätsorientierung</b>	<b>1</b>
1.	Definition von Inklusion und Diversität(sorientierung)	1
2.	Leitziel und Zielebenen	3
<b>C.</b>	<b>Finanzielle Förderung zur Gewährleistung sozialer Teilhabe im weltwärts-Programm</b>	<b>3</b>
1.	Mehrbedarfe (Zusatzausgaben für Inklusion, die zu 100 Prozent gefördert werden)	3
2.	Zusatzförderung Sprachkurse (Nord-Süd Entsendungen)	4
3.	Programmbegleitmaßnahmen: Förderschwerpunkt 4 Inklusion und Diversitätsorientierung	4
4.	Förderung für Qualität	5
<b>D.</b>	<b>Beschreibung der Aufgabenbereiche für die Umsetzung von Inklusion und Diversitätsorientierung im weltwärts-Programm</b>	<b>6</b>
1	Steigerung der Diversitätskompetenz	6
2.	Außendarstellung des Programms	7
3.	Netzwerkarbeit	8
4.	Einbindungsmöglichkeiten von Brückeninstitutionen in das Programm	9
5.	Advocacy Arbeit für Diversitätsorientierung und Inklusion	9
6.	Regelmäßiges Monitoring und Identifikation neuer Hürden	10
<b>E.</b>	<b>Verortung der Aufgaben im Programm</b>	<b>10</b>
1.	Steigerung der Diversitätskompetenz	10
2.	Außendarstellung des Programms	13
3.	Netzwerkarbeit	13
4.	Abbau struktureller Hindernisse auf Programmebene	14
5.	Wissensmanagement	14
6.	Einbindung von Brückeninstitutionen	16
7.	Advocacy Arbeit	16
<b>F.</b>	<b>Schlussbemerkung</b>	<b>17</b>

## **A Vorbemerkungen**

Im weltwärts-Programm erkennen alle am Gemeinschaftswerk Beteiligten Diversität als einen realen gesellschaftlichen Zustand an. Inklusion und Diversitätsorientierung werden als Ziel und gleichzeitig als Prozess angenommen. Das Programm richtet also seine Strukturen und die am Programm Beteiligten ihre Tätigkeiten diversitätsorientiert und diskriminierungssensibel aus. Alle jungen Menschen von 18 bis 28 - beziehungsweise bis 35 Jahren für Menschen mit einer Beeinträchtigung beziehungsweise Behinderung sollen unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Migrationsgeschichte, Religion, Klasse, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung beziehungsweise Behinderung gleichberechtigt Zugang zum und Teilhabe am Programm haben können. Die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung beziehungsweise Behinderung ist für die staatlichen Akteure verpflichtend.

weltwärts hat den Anspruch, sich stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern. Diversitätsorientiertes und diskriminierungssensibles Vorgehen wird vom Gemeinschaftswerk getragen und in diesem nachhaltig in der Durchführung, in der Qualitätssicherung- und -entwicklung sowie auf der Steuerungsebene verankert. Dies wird in diesem Konzept dargestellt.

Dabei ist zentral, dass nennenswerte Fortschritte hinsichtlich Inklusion und Diversitätsorientierung nur erreicht werden können, wenn der Wille aller Beteiligten im Programm vorhanden ist und die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Das Konzept umfasst einerseits finanzielle Aspekte, wie die Darstellung der konkreten Fördermöglichkeiten zur Gewährleistung gleichberechtigter Teilhabe. Andererseits stellt es die Ansprech- und Beratungsstrukturen dar, sowie die Netzwerke auf verschiedenen Ebenen des Gemeinschaftswerks im weltwärts-Programm und darüber hinaus. Außerdem schließt es die Ermöglichung von Weiterbildungen in der Praxis sowie Kernpunkte zur Identifizierung und zum Abbau von Hürden für einen inklusiven und diversitätsorientierten Freiwilligendienst ein.

## **B Verständnis von Inklusion und Diversitätsorientierung**

### **1. Definition von Inklusion und Diversität(sorientierung)**

Das weltwärts-Programm arbeitet – entlang gängiger Definitionen wie sie in den Rechtsgrundlagen, der EU Grundrechtecharta, der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK), und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwendet werden – mit folgendem Begriffsverständnis:

Aus dem Beschluss des Programmsteuerungsausschusses (PSA) im weltwärts-Programm vom 04.12.2018 sowie 28.04.2021:

- **Diversität** ist ein realer gesellschaftlicher Zustand. In der Vielfalt von Standpunkten, Erfahrungen und Eigenschaften von Menschen liegt großes gesellschaftliches Potential.
- **Inklusion** ist ein Prozess und ein Ziel: Inklusionsarbeit bedeutet Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Teilhabe aller ermöglichen. Verändert werden muss also nicht das Subjekt, das Ausschluss erfährt, sondern die zu Ausschluss führende Struktur.

**Diversitätsorientierung** ist infolgedessen ein Ausrichten von Programmen, Strukturen, Organisationen, Tätigkeiten an einer Diversität von Menschen. Menschen haben unabhängig von ihren (zugeschriebenen) Identitätsmerkmalen Zugang zu diesen, werden in ihnen repräsentiert, von diesen angesprochen und deren Angebote und Durchführung richten sich nach den Bedarfen der Menschen in ihrer Diversität. Strukturen werden demnach so ausgerichtet, dass Menschen keine Diskriminierungen erwarten oder erfahren oder am Abbau dieser gearbeitet wird<sup>1</sup>. Dem verwendeten Diskriminierungsbegriff wird ein intersektionales und strukturelles Verständnis von Diskriminierung zugrunde gelegt, das sich gleichzeitig auf die individuelle, institutionelle sowie strukturelle Ebenen bezieht.

**Intersektionalität** beschreibt die Tatsache, dass Diskriminierungsstrukturen wie das Patriarchat (die Ausstattung von Macht in Verbindung mit einer konstruierten "Männlichkeit"), Rassismus, Klasseneinteilung, etc. und daraus resultierende soziale Kategorien wie Gender, Herkunft, Klasse, Behinderung und mehr nicht voneinander isoliert betrachtet werden können. Sie ergeben in Wechselwirkung neue Ausschlüsse, die nur behoben werden können, wenn man die Wechselwirkung erkennt und spezifisch dagegen vorgeht<sup>2</sup>. Davon ausgehend, dass Diversität ein gesellschaftlicher Zustand ist, sollen auch die Programmstrukturen und die Durchführung des Freiwilligendienstes diversitätsorientiert und daher diskriminierungssensibel gestaltet sein. Die Erreichung von Inklusion und Diversitätsorientierung sind als andauernde Prozesse zu verstehen, die nicht mit einem Projekt oder einer Maßnahme abgeschlossen sind.

---

<sup>1</sup> 'Diskriminierungsschutz und Diversitätsorientierung gehören zusammen', sagt das Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung. Das Kompetenznetzwerk „Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung“ ist das Kompetenznetzwerk „Antidiskriminierung und Diversitätsgestaltung“ im Bundesprogramm Demokratie leben! Das Netzwerk besteht aus dem Antidiskriminierungsverband Deutschland, Citizens For Europe und der RAA Berlin. <https://www.kn-ad.de>

<sup>2</sup> <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf>, eingesehen am 15.2.2021.

Es wird anerkannt, dass Diversitätsorientierung und Diskriminierungssensibilität menschenrechtlich erforderlich sind. Die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung beziehungsweise Behinderung ist durch die UN-BRK menschenrechtlich verpflichtend. In dem Bewusstsein, dass der abgeschlossene Zustand als diskriminierungsfreies und die Diversität der Gesellschaft abbildendes Programm kaum erreichbar sein wird, soll kontinuierlich und auf allen Ebenen an Inklusion, Diversitätsorientierung und Diskriminierungssensibilität gearbeitet werden.

## **2. Leitziel und Zielebenen**

Leitziel der sozialen Inklusion im weltwärts-Programm:

- Das weltwärts-Programm bildet die Diversität der Gesellschaft ab. Leitziel ist die soziale Inklusion im entwicklungspolitischen (non-formalen) Bildungs- und Austauschprogramm weltwärts.
- Das Programm gewährleistet die Teilhabe aller jungen Menschen, es richtet sich an Menschen in ihrer Diversität. Strukturelle und institutionelle (Zugangs-)Hürden im Programm werden identifiziert und wo möglich abgebaut.

Zielebenen:

- Strukturelle und institutionelle (Zugangs-)Hürden im Programm werden abgebaut.
- Inklusion und Diversitätsorientierung wird auf allen Programmebenen mitgedacht und verankert beziehungsweise umgesetzt.
- Die Sensibilisierung der Programmakteure bzgl. Inklusion und Diversitätsorientierung wird erhöht.
- Die Programmakteure werden ermutigt und darin unterstützt, ihre Arbeit inklusiver und diversitätsorientierter zu gestalten und damit für eine diverse Teilnehmendenschaft attraktiver zu machen. Langfristig wird die Diversität der Teilnehmenden im Programm gesteigert.

## **C. Finanzielle Förderung zur Gewährleistung sozialer Teilhabe im weltwärts-Programm**

### **1. Mehrbedarfe (Zusatzausgaben für Inklusion, die zu 100 Prozent gefördert werden)**

In begründeten Fällen können Trägerorganisationen zur Gewährleistung gleichberechtigter Teilhabe zusätzliche Mittel im Rahmen eines Weiterleitungsvertrags für Entsendungen oder Aufnahmen beantragen, um zusätzliche Bedarfe, die im Zusammenhang mit dem Freiwilligendienst von einzelnen Freiwilligen stehen, abzudecken. Diese zusätzlichen

Mittel werden neben der vertraglich vereinbarten Förderung für Entsendungen oder Aufnahmen zu 100 Prozent gefördert. Die Beantragung erfolgt nach Abschluss des Weiterleitungsvertrags (WLV) im Rahmen eines Änderungsantrags.

Im Formular für den Änderungsantrag werden die erforderlichen Angaben pro Person und Kostenpunkt abgefragt. Die Trägerorganisation begründet im Änderungsantrag Art und Höhe der zusätzlichen Aufwendungen.

## **2. Zusatzförderung Sprachkurse (Nord-Süd Entsendungen)**

Zum Abbau struktureller Hürden können Entsendeorganisationen in der Nord-Süd-Komponente für Freiwillige eine Zusatzförderung für Sprachkurse beantragen. Dies ist zum Beispiel für Freiwillige möglich, die einen Förderschul-, Hauptschul-, Realschulabschluss oder Fachgebundene Hochschulreife oder Fachhochschulreife ohne zweite Fremdsprache erlangt haben.

Mit bis zu 500,00 Euro werden Sprachkurse in den Sprachen Englisch, Französisch, Spanisch und Portugiesisch gefördert, die vor oder während des Freiwilligendienstes erfolgen. Die Förderung erfolgt mit bis zu 100 Prozent und außerhalb des Weiterleitungsvertrages.

Im formlosen Antrag müssen die erforderlichen Angaben pro Person und Kostenpunkt sowie eine Begründung für die zusätzlichen Aufwendungen angegeben werden.

## **3. Programmbegleitmaßnahmen: Förderschwerpunkt 4 Inklusion und Diversitätsorientierung**

Begleitmaßnahmen dienen dazu, die Qualität der Nord-Süd- und Süd-Nord-Komponente des weltwärts-Programms zu verbessern und weiterzuentwickeln. Mit dem Förderschwerpunkt 4 Inklusion und Diversitätsorientierung trägt das Programm dazu bei, Projekte in diesem Bereich auch finanziell zu unterstützen.

Trägerorganisationen und ihre Zusammenschlüsse haben im Rahmen des Konzepts für die Förderung von Begleitmaßnahmen die Möglichkeit Maßnahmen mit folgenden Konditionen zu beantragen:

- Maximal 50.000 Euro Fördersumme
- Die finanzielle Förderung umfasst maximal 75 Prozent der förderfähigen Gesamtausgaben
- Projektlaufzeit von bis zu 24 Monaten
- Keine Förderung für Verwaltungs- und Infrastrukturkosten.

In Ausnahmefällen und bei besonderer Relevanz der Maßnahme können die Antrags-höchstsumme, die maximale Projektlaufzeit und der Förderanteil des BMZ unter Nachweis des erhöhten Bedarfs überschritten werden.

Der Förderschwerpunkt 4 der Programmbegleitmaßnahmen ermöglicht insbesondere Folgendes:

Förderung von Maßnahmen zur Stärkung der Inklusion und Diversitätsorientierung im weltwärts-Programm. Insbesondere Maßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe und zur Erreichung der Zielgruppe innerhalb des weltwärts-Programms in ihrer Diversität, zur Identifizierung und zum Abbau von strukturellen und institutionellen Hürden sowie zur Steigerung der Kompetenz im Bereich Inklusion und Diversitätsorientierung im weltwärts-Programm.



#### 4. Förderung für Qualität

Im Rahmen von Nord-Süd Entsendungen und Süd-Nord Aufnahmen können Trägerorganisationen eine Förderung für Qualität beantragen. Die Förderung erfolgt zu maximal 75 Prozent und wird mit einem Schlüssel anhand der Anzahl der beantragten Freiwilligenmonate errechnet. Diese sogenannte Qualitätsumlage kann für Ausgaben der Qualitätsentwicklung und -sicherung mit unmittelbarem Bezug zur Durchführung des weltwärts-Programms genutzt werden (z.B. zur Finanzierung der obligatorischen Mitgliedschaft in einem Qualitätsverbund). Die Steigerung der Kompetenz im Bereich Inklusion, Diversität und Diversitätsorientierung ist ein Element der Qualitätssicherung beziehungsweise -entwicklung<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Dazu sh. **Förderleitlinie zur Umsetzung des Entwicklungspolitischen Freiwilligendienstes weltwärts** von 2016: ‚Das Förderprogramm soll einem breiten Kreis junger Erwachsener offenstehen. In diesem Sinne setzen sich die am Förderprogramm weltwärts beteiligten Akteure dafür ein, interessierten jungen Menschen, die über eine persönliche Reife für einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst verfügen, eine Teilnahme am Freiwilligendienst zu ermöglichen. Sie berücksichtigen hierbei im Sinne sozialer Inklusion und Diversität bisher noch wenig im Freiwilligendienst repräsentierte Zielgruppen‘.



## **D. Beschreibung der Aufgabenbereiche für die Umsetzung von Inklusion und Diversitätsorientierung im weltwärts-Programm**

Um dem formulierten Ziel sowie den bisher gefassten PSA-Beschlüssen in Bezug auf Inklusion und Diversitätsorientierung gerecht zu werden, werden verschiedene Aufgabenbereiche als maßgeblich zur Zielerreichung betrachtet.

Vorweg wird dabei festgestellt, dass nennenswerte Fortschritte hinsichtlich Inklusion und Diversitätsorientierung nur erreicht werden können, wenn der Wille aller Beteiligten im Programm vorhanden ist und diese über die erforderlichen Ressourcen verfügen. Es ist bedeutsam, dass Selbstvertretende (von Diskriminierung Betroffene) in Änderungsprozesse eingebunden werden. Darüber hinaus ist es wichtig, dass sich auch auf Leitungsebene der Programmakteure mit dem Thema befasst und dem Bereich die notwendige Anerkennung eingeräumt wird.

### **1 Steigerung der Diversitätskompetenz**

#### **1.1 Schulungen für alle Programmteilnehmer**

Im Rahmen von Fortbildungen mit Unterstützung von Sachverständigen im Bereich diskriminierungssensible Bildungsarbeit/Diversity-Management können die unterschiedlichen Beteiligten im weltwärts-Programm mehr Diversitätskompetenz erlangen<sup>4</sup>. Supervision und kollegiale Beratung stehen für von Diskriminierung betroffene Personen zur Verfügung.

Mögliche Themen für Schulungen:

- Sensibilisierung zu unterschiedlichen Diskriminierungsformen und Selbstreflexion
- Diskriminierungssensibler, diversitätsorientierter und inklusiver Freiwilligendienst: Abläufe, pädagogische Arbeit, Seminargestaltung, Ansprache, Bewerbungsverfahren und Auswahl...
- Diversitätsorientiertes Personalmanagement und -recruiting

---

<sup>4</sup> Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) Berlin vom 11. Juni 2020 legt beispielsweise fest, dass alle Mitarbeitende in der Berliner Verwaltung an Weiterbildungen teilnehmen soll: ‚Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sollen für alle Dienstkräfte insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend. Die Diversity-Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Dienstkräfte berücksichtigt werden.‘; <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/materialien/>, eingesehen am 29.3.2021.



- Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, inklusive Organisationsentwicklung.

Das Lernen zu dem Bereich Inklusion und Diversitätsorientierung stellt einen langen nicht abzuschließenden Prozess dar. Daher gibt es kontinuierlich Fortbildungs- und Reflexionsbedarf. Dieser wird noch verstärkt durch Fluktuation von Mitarbeitenden.

## 1.2 Beratungen für alle Beteiligten

Das Instrument der Beratung ist ein wesentliches Instrument, um die Beteiligten im weltwärts-Programm in ihrer diversitätsorientierten und inklusiven Arbeit zu unterstützen. Instrumente wie beispielsweise die Förderung von Mehrbedarfen zur Gewährleistung sozialer Teilhabe können ihre Wirkung nur entfalten, wenn gleichzeitig eine umfassende Beratung stattfindet. Ferner können in Beratungen Entwicklungspotenziale aufgezeigt oder gemeinsam entwickelt werden.

- Einzelberatungen und Unterstützung zu Themen der Diversitätsorientierung und Inklusion
- Beratung zum Thema Inklusion von Freiwilligen mit Beeinträchtigung beziehungsweise Behinderung (Mehrbedarfe/Mehrkosten, Versicherung, pädagogische Begleitung, barrierefreie Gestaltung der Ansprache/Öffentlichkeitsarbeit etc.)
- Ansprechstelle, die Informationen zu Mehrbedarfen gibt und die Beantragung begleitet
- Aufbau eines Pools externer Referierender.

## 1.3 Informationsarbeit

- Zur Verfügung stellen von Materialien. Strukturierte Materialerschließung aus dem Bereich Inklusion und Diversitätsorientierung
- Aktualisierung von Handbüchern, Checklisten, Infoblättern sowie Erarbeitung neuer Materialien.
- Aufbau eines Referent\*innenpools und finanzielle Ressourcenbereitstellung, um diesen zu bedienen
- Informations- und Beratungswebsite: Diese muss ständig gepflegt werden und die verantwortliche Person mit Sachverständigen im Bereich Diversitätsorientierung/Inklusionsarbeit eng vernetzt sein beziehungsweise selbst Expertise besitzen.
- Bereitstellung von unterschiedlichen Wissenspools/Methoden/Materialien aus unterschiedlichen Kontexten – regelmäßige Materialpflege.

## 2. Außendarstellung des Programms

Damit sich Menschen mit unterschiedlichen Diversity-Dimensionen vom Programm angesprochen fühlen, ist es wichtig, dass das Programm verschiedene Lebensrealitäten

mitdenkt und abbildet. Es dürfen keine Diskriminierungen reproduziert werden und die Inhalte sollten verständlich für diverse Menschen sein.

In der Außendarstellung sollte beispielsweise berücksichtigt werden:

- Diskriminierungssensible Sprache, gendergerechte Sprache, einfache Sprache, Leichte Sprache, Gebärdensprache
- Bilder stellen diverse Menschen dar, Beachtung Code of Conduct
- Barrierefreie Informationsmaterialien (zum Beispiel barrierefreie pdf-Dokumente, Flyer mit Braille)
- Inhaltlich: Offenheit signalisieren, Diversität der Teilnehmenden mitdenken
- In der Darstellung der Zugangsvoraussetzung "Engagementbereitschaft" werden diverse Lebensrealitäten abgebildet.
- Die Orte, an und in denen Menschen mit diversen Hintergründen sich informieren, lernen, engagieren, arbeiten und leben, müssen mitgedacht werden, zum Beispiel Berufsschulen, Jugendzentren, Förderschulen etc.

### **3. Netzwerkarbeit**

#### **3.1 Austausch zu den Themen Diversitätsorientierung und Inklusion**

Lernprozesse sind notwendig, um ein Programm inklusiv und divers auszurichten. Daher benötigen die unterschiedlichen Agierenden im weltwärts-Programm zum Thema Inklusion und Diversitätsorientierung den gegenseitigen Austausch, die Aufbereitung von Informationen zum Thema sowie Beratung von Sachverständigen aus dem Bereich Diversity-Management und Inklusion. Hierzu zählen sowohl der Austausch unter den Agierenden im Programm als auch der Austausch mit externen erfahrenen Organisationen und Sachverständigen. Ziel sollte eine Netzwerkarbeit sein, in der intersektional gedacht wird und in der ein breites Netzwerk entstehen kann.

Konkret umfasst dies beispielsweise:

- Aufbau und Pflege von Netzwerken spezifisch zum Thema Inklusion und Diversitätsorientierung: innerhalb des Programms (Träger-, Partnerorganisationen, Interessierte, Rückkehrende, Programmverantwortliche) und außerhalb des Programms (Sachverständige in eigener Sache, Sachverständige im Bereich Diversitätsorientierung/Inklusion, andere Beteiligte mit ähnlichem Ziel): Gelingende Inklusions-/Diversitätsorientierungsarbeit: Netzwerke auf allen Ebenen, auf denen man Bedarfe einfließen lassen kann.
- Erhaltung und Sicherung bereits bestehender Netzwerke innerhalb und außerhalb des Programms

- Einladung von Organisationen mit Expertise, um deren Erfahrungen und Sichtweisen einfließen lassen zu können
- Regelmäßiges Austauschforum der Agierenden zu den Themen: Einladung von Organisationen mit Expertise, um deren Erfahrungen und Sichtweisen einfließen lassen zu können; Austausch von Erfahrungen und thematischen Input
- Zusammenarbeit mit Freiwilligengruppen und Selbstvertretendengruppen.

### **3.2 Fachtage**

An Fachtagen zum Beispiel zu diversitätorientierter Organisationsentwicklung, können Programmteilnehmer gemeinsam diese Form der Organisationsentwicklung kennen lernen, um weitere Schritte zu einer Gestaltung des Freiwilligendienstprogramms für Menschen in ihrer Diversität gehen zu können: „Der Prozess dient der Professionalisierung im Hinblick sowohl auf verbesserte Effektivität bei der Erreichung von Zielgruppen als auch auf erhöhte Chancengerechtigkeit<sup>5</sup>.“ Programmteilnehmer können sich über Bedarfe, best practices und Herausforderungen austauschen und gemeinsam weiterdenken. Außerdem findet eine Vernetzung statt.

## **4. Einbindungsmöglichkeiten von Brückeninstitutionen in das Programm**

Brückeninstitutionen, wie Selbstvertretungsorganisationen, Migrant\*innenselbstorganisationen (MSO) und andere, sollen durch die Akteure im Gemeinschaftswerk in Veränderungsprozesse und Programmstrukturen eingebunden werden. Zum Beispiel:

- als Beratende (Selbstvertretungsorganisationen innerhalb des Programms wie People for Inclusion, weltwärts in color und außerhalb des Programms).
- als Träger, die für verschiedene von Diskriminierung betroffene Personen zugänglich sind.

## **5. Advocacy Arbeit für Diversitätsorientierung und Inklusion**

Die Programmteilnehmer im weltwärts-Programm sind Sachverständige im Bereich von internationalen Freiwilligendiensten. Alle Akteure im Programm sollten auch daran arbeiten Problem- und Handlungsfelder im Bereich Diversitätsorientierung und Inklusion zu erkennen, anzusprechen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Dazu ist es von Bedeutung, dass das Erfahrungswissen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen als Kompetenz wahrgenommen und in Veränderungsprozesse eingebunden wird. Wissen

---

<sup>5</sup> <https://raa-berlin.de/service/diversitaetsorientierte-organisationsentwicklung/>, eingesehen am 10.05.2022.

und Anliegen müssen gesammelt und in Veränderungsprozesse eingebunden werden. Auf den verschiedenen Ebenen des Programms (zum Beispiel Durchführungsebene) sind alle Akteure im Programmaufgefordert, Prozesse entsprechend zu gestalten und gegebenenfalls auch externe Expertise einzubinden und hierfür entsprechend Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Diskriminierte Gruppen benötigen ein Sprachrohr ins und gegebenenfalls eine Vertretung im Programm. Dies sollte im Sinne einer advocacy Arbeit in den Blick genommen werden. Der Leitsatz „Nichts über uns ohne uns“ aus der internationalen Behindertenrechtsbewegung sollte berücksichtigt werden, wenn Teilhabe für alle im Programm sichergestellt werden soll.

## **5.1 Advocacy Arbeit auf Programmsteuerungsebene**

- Beratung von Arbeitsgruppen zu Inklusion/diversitätsorientiert-relevanten Themen
- Jährliche Berichte zu Entwicklungen im Bereich Inklusion/Diversitätsorientierung für den PSA
- Beratung beziehungsweise generelle fachliche Unterstützung des PSA und seiner Mitglieder (diese kann auch extern sein), auch Einbindung in Entscheidungsprozesse, die eventuell inklusionsrelevant sind.

## **6. Regelmäßiges Monitoring und Identifikation neuer Hürden**

Bedarfe der unterschiedlichen Programmakteure im Bereich Inklusion und Diversitätsorientierung auf unterschiedlichen Ebenen werden regelmäßig eruiert. Auf der Grundlage der vorhandenen Daten werden diese in unterschiedliche Maßnahmen, Aufgaben und Prozesse eingebracht, berücksichtigt und umgesetzt.

Ein regelmäßiges Monitoring der Umsetzung und Ergebnisse (Wirkungsmessung) findet statt. Eine Datenerhebung zur Programmteilnahme von Menschen in ihrer Diversität sowie deren Bedarfen findet statt.

## **E. Verortung der Aufgaben im Programm**

### **1. Steigerung der Diversitätskompetenz**

#### **1.1 Schulungen**

Schulungen für die Trägerorganisationen erfolgen durch die Qualitätsverbände (QV). Die Qualitätsverbände wurden eingerichtet, um die Organisationen des Freiwilligendienstes im Bereich der Qualitätsentwicklung besser unterstützen und beraten zu können. Inhalte und Schwerpunkte von Schulungsleistungen werden durch die Mitglieder der QV mit den

QV festgelegt. Zudem verweisen die QV auch auf externe Fortbildungsmöglichkeiten zum Thema.

Es gibt Trägerorganisationen, die zu den Themen mit ihren Partnerorganisationen beziehungsweise mit Einsatzstellen in Kontakt sind.

Innerhalb der Kww wird darauf geachtet, dass sowohl die allgemeine Ansprechstelle für Fragen zu Inklusion und Diversitätsorientierung als auch die beratenden Mitarbeitenden geschult werden. Dies ist wie bei den Qualitäts- und Interessensverbänden abhängig von den jeweiligen Individuen und orientiert sich an deren Weiterbildungsgrad und den Schulungsbedarfen.

## 1.2 Informationsarbeit

Die Kww stellt auf der weltwärts-Website Informationen für die Freiwilligen und die Träger bereit. Außerdem werden dort die von bezev als Kompetenzzentrum erstellten Materialien dargestellt und darauf verlinkt.

Die QV stellen Trägern die erarbeiteten Materialien zur Verfügung. Zudem werden auch externe Inhalte und Materialien geteilt, die zu diesen Themen wahrgenommen werden. Auf den Websites der QV beziehungsweise auf den Websites der beteiligten Verbände und Verbände werden zum Teil Informationen zu Inklusion und Diversitätsorientierung bereitgestellt.

Die Träger stellen eigene Informationen und Materialien auf ihren Websites zur Verfügung. Die am Freiwilligendienst Interessierten in ihrer Diversität werden von den Trägern hinsichtlich der Möglichkeit zur Teilnahme beraten. Diese Beratung sollte derart sein, dass alle Menschen, unabhängig von ihren diversen Hintergründen, etc. am Freiwilligendienst teilnehmen können.

### Aufbau eines Pools mit externen Referent\*innen

Die Träger können im Rahmen der Qualitätsarbeit Fortbildungen finanzieren und im Rahmen von WLV Expert\*innen für Seminare engagieren. Zudem können über die WLV Beratungsleistungen abgerechnet werden. Die QV haben einen Pool von Referent\*innen, die sie engagieren und weiterempfehlen.



### **1.3 Austauschforum zu den Themen**

Die Koordinierungsstelle weltwärts (Kww) organisiert die Offene Trägertagung. Diese bietet die Möglichkeit zum Austausch zu diversen Themen, darunter auch regelmäßig und anlassbezogen zu Inklusion und Diversitätsorientierung. Weitere virtuelle Veranstaltungen kann es gegebenenfalls geben als Plattform für Austausch und Reflexion. Diese Veranstaltungen können ein Ort sein, um im Gemeinschaftswerk über bestehende Hürden und deren möglichen Abbau ins Gespräch zu kommen. Die Community von Engagement Global steht als Tool und Austauschplattform zur Verfügung. Dies kann für den Austausch und die Zusammenarbeit im Programm genutzt werden. Zudem bieten der PSA, die Partnerkonferenzen und die jährlichen Arbeitstreffen zwischen den QV und der Kww Möglichkeit für Austausch.

Die QV betreiben Austausch und Vernetzung zu diversen Themen – auch Inklusion und Diversitätsorientierung – unter den Trägern.

Politische Freiwilligenvertretung internationaler Freiwilligendienste (PFIF) ist die politische Freiwilligenvertretung internationaler Freiwilligendienste und ein Zusammenschluss von und für ehemalige Freiwillige. PFIF bringt sich in die Weiterentwicklung von weltwärts ein und gestaltet den Freiwilligendienst nachhaltig mit (z.B. mit festen Sitzen im PSA und Beteiligung in AGs). Seit kurzem verfügt PFIF über das WW-Network (Website und App). Dies kann zum Austausch ehemaliger Freiwilliger genutzt werden. Zu einzelnen Themen kann man sich in Gruppen austauschen.

### **1.4 Beratungen**

Es gibt in der Kww eine Ansprechstelle für Fragen der Inklusion und Diversitätsorientierung: Sie koordiniert die eingehenden Anfragen und stellt den Kontakt zur umfangreichen Beratung in der Kww her (u.a. Programmbegleitmaßnahmen (Ausbau Förderschwerpunkt 4) und Beantragung der Mehrbedarfe). Die Ansprechperson begleitet den Beratungsprozess und unterstützt mit fachlicher Expertise. Ferner ist mindestens eine Erstberatung zu Mehrbedarfen möglich.

Es gibt bei Engagement Global eine unabhängige Ombudsperson als Ansprechperson für Anliegen externer Beteiligter und kann bei Klärungen unterstützen: Diese Person ist eine unabhängige und neutrale Ansprechstelle für die Zivilgesellschaft und für Freiwillige<sup>6</sup>.

Die QV sind Ansprechstelle für Träger und können Informationen zur Möglichkeit der Beantragung von Kostenübernahme bei Mehrbedarfen geben. Die Beantragung kann

---

<sup>6</sup> <https://www.engagement-global.de/ombudsperson.html>

durch die QV je nach Expertise der Mitarbeitenden inhaltlich begleitet werden. Die QV können für die Unterstützung der eigenen Mitarbeitenden und ihrer Mitglieder/angeschlossenen Träger externe Expertise einbeziehen, z.B. im Rahmen von Fortbildungen mit entsprechenden Referent\*innen oder Beratungen.

Die Trägerorganisationen sind erste Ansprechstelle für Interessierte am Freiwilligendienst und informieren beziehungsweise beraten die Freiwilligen in ihrer Diversität. Sie informieren Freiwillige, dass zu Mehrbedarfen Fördermöglichkeiten bestehen.

## **2. Außendarstellung des Programms**

Für das Programm gibt es eine zentrale Website: Diese ist zuallererst ein wichtiges Tool der Außendarstellung des Programms und der Öffentlichkeitsarbeit des gesamten Programms. Sie wird durch die Kww verantwortet und betreut. Rückmeldungen von Programmakteuren werden aufgenommen, diskutiert und bearbeitet.

Die Trägerorganisationen setzen ihre weltwärtsbezogene Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung um. Hierbei sind Inklusion und Diversitätsorientierung zu berücksichtigen. Hierfür können sie sich je nach Ressourcen und Expertise bei den QV Unterstützung und Beratung durch die QV einholen. Die Kww unterstützt die Träger außerdem in einzelnen Gesprächen und durch Beratung.

Die Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung des Programms findet auch durch die QV auf deren Websites beziehungsweise den Websites der beteiligten Verbände/Verbünde statt.

## **3. Netzwerkarbeit**

Die Kww organisiert die Offene Trägertagung. Diese bietet die Möglichkeit zum Austausch zu diversen Themen. Weitere virtuelle Veranstaltungen kann es gegebenenfalls geben als Plattform für Austausch und Reflexion. Diese Veranstaltungen können ein Ort sein, im Gemeinschaftswerk über bestehende Hürden und deren möglichen Abbau ins Gespräch zu kommen und sich themenspezifischer zu vernetzen.

Die Community von Engagement Global steht als Tool und Austauschplattform zur Verfügung. Dies kann für den Austausch und die Vernetzung im Programm genutzt werden. Zudem bieten der PSA, die Partnerkonferenzen und die jährlichen Arbeitstreffen zwischen den QV und der Kww Möglichkeit für Austausch und Vernetzung.

Sowohl BMZ, Engagement Global als auch die Strukturen der Verbünde sind bereits Teil verschiedener externer Netzwerke auf unterschiedlichen Ebenen (zum Beispiel Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE); Gesprächskreis internationale Freiwilligendienste (GiF); Jugend und Entwicklung international (JUGENTI), etc.). PFIF kann seine



Rolle als Akteur im Gemeinschaftswerk in diese Richtung ausbauen. Es bestehen also an unterschiedlichen Punkten im Programm Netzwerke. Ob und wie diese geeignet sind, die Thematik zu verfolgen, liegt im Ermessen der jeweiligen Akteure. Es können neue Netzwerke erschlossen und deren Wissen genutzt werden. Umgekehrt kann weltweit das eigene Wissen in diese Netzwerke einbringen. Das von bezev als Kompetenzzentrum aufgebaute Netzwerk kann nach Abschluss der PbM selbstständig durch die Netzwerkmitglieder weitergeführt werden.

Die Kww betreibt Netzwerkpflge nach innen und außen. Es gibt eine Ansprechperson. Anliegen werden aufgegriffen und an entsprechender Stelle ins Programm eingebracht.

Netzwerkarbeit findet – auch über die Träger – durch die QV nach Innen und Außen statt. Die QV betreiben die Vernetzung und den Austausch unter den Trägern. Trägerorganisationen und die Strukturen der Verbände sind zum Teil auch Mitglieder in Freiwilligendienst bezogenen Netzwerken wie BBE, AKLHÜ e.V. oder konfessionellen Netzwerken. In diesen Netzwerken finden auch Themen der Inklusion, Diversität und Diversitätsorientierung Berücksichtigung. Die QV bringen Expertise aus der Praxis mit. In den QV gibt es Formate des Austausches und der gemeinsamen Reflektion.

Die Träger sind darüber informiert, dass es insbesondere in ihrer Verantwortlichkeit liegt, sich einzubringen und wenig repräsentierte Zielgruppen zu berücksichtigen (Förderleitlinie S. 6). In verschiedenen Netzwerken und bei Veranstaltungen haben die Trägerorganisationen die Möglichkeit, sich auszutauschen. Zudem gibt es für Träger auch außerhalb von weltweit Vernetzungsangebote in der Freiwilligendienstlandschaft. Die Themen Inklusion und Diversitätsorientierung sind darin auch präsent.

#### **4. Abbau struktureller Hindernisse auf Programmebene**

Der PSA bietet die Möglichkeit und den Raum, dass Anliegen auf allen Ebenen gehört werden. Er befasst sich auch mit strukturellen Hürden im Bereich Inklusion und Diversitätsorientierung., wenn dies von den Beteiligten dort eingebracht wird. Durch die Vertretung von BMZ, Engagement Global, Interessensverbänden und Freiwilligenvertretung sind Zugangswege zur Programmsteuerungsebene für alle Programmteilnehmer sichergestellt. Durch die Vertretung der Interessensverbände ist der PSA bereits weit vernetzt beziehungsweise kann auf ein großes Netzwerk zugreifen.

#### **5. Wissensmanagement**

Auf der weltweit-Website und in der Kww kann Wissen organisiert und zentral gemanagt werden: Wissensmanagement-Tool und -Pool; Dokumentencenter; Downloads und Information.

Außerdem spielt das Wissensmanagement eine wesentliche Rolle. In der Kww kann die Ansprechstelle den Informations- und Wissenspool des Programms zum Thema auf der Programmwebsite monitoren. Die Materialien des bis 2022 geförderten Kompetenzzentrums können auch in Zukunft weiter benutzt werden.

Die QV verfügen über einen (Erfahrungs-)Wissenspool.

Die Handreichungen, die von IN VIA als Kompetenzzentrum für Menschen mit Berufsausbildung im weltwärts-Programm entwickelt hat, werden weiterhin auf der weltwärts-Website zur Verfügung gestellt und können von allen Programmakteuren genutzt werden.

## **5.1 Zusammenarbeit mit Freiwilligen- und Selbstvertretendengruppen**

**PFIF** als Zusammenschluss von und für ehemalige Freiwillige bringt sich in die Weiterentwicklung von weltwärts ein und gestaltet den Freiwilligendienst nachhaltig mit. Es werden Bildungs- und Vernetzungstreffen organisiert, um die Stimmen von ehemaligen Freiwilligen einzufangen und ihre Interessen gegenüber dem BMZ sowie den Entsende- und Aufnahmeorganisationen zu vertreten. Erfahrungswissen entsteht. Ehemalige Freiwillige verfügen personenabhängig über Wissen, das zum Teil eingebracht werden kann. Das WW-Network von PFIF bietet viele Möglichkeiten zu Austausch, Vernetzung und Zusammenarbeit.

Die QV und PFIF stehen miteinander im Austausch.

**People for Inclusion** sind eine Gruppe ehemaliger Freiwillige mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen, die sich für gleichberechtigte Teilhabe im Freiwilligendienst sowie in vielen gesellschaftlichen Bereichen einsetzen. Ihr Ziel ist es, zukünftig Freiwillige mit Beeinträchtigung/Behinderung zu empowern und Organisationen, die Freiwilligendienste durchführen, zum inklusiven Arbeiten zu ermutigen. Als Selbstvertretende können die Mitglieder der People for Inclusion ihr Wissen im Programm einbringen.

Ihre Beteiligung auf Arbeitsebene verschiedener Arbeitsgruppen im Gemeinschaftswerk, auf Veranstaltungen und bei Konzeptentwicklung ist wünschenswert. Trägerorganisationen und QV können die Gruppe zu Veranstaltungen und Beteiligung in anderen Prozessen einladen und bei Bedarf über vorhandene Mittel aus der sogenannten Förderung für Qualitätsarbeit honorieren.

Für die Gruppe besteht die Möglichkeit, über geeignete Förderprogramme Unterstützung für ihre Arbeit und Weiterentwicklung zu beantragen. Dabei sind dann die Förderkriterien der jeweiligen Programme zu beachten.

## 6. Einbindung von Brückeninstitutionen

Brückeninstitutionen, zum Beispiel Selbstvertretungsorganisationen, MSO und andere, sollen durch die Akteure im Gemeinschaftswerk in Veränderungsprozesse und Programmstrukturen eingebunden werden, zum Beispiel:

- als Beratende (People for Inclusion, weltwärts in color, sowie externe Selbstvertretungsorganisationen)
- als Träger, die für verschiedene von Diskriminierung betroffene Personen zugänglich sind.

## 7. Advocacy Arbeit

Die Ansprechperson in der Kww bringt an den verschiedenen Stellen im Programm immer wieder das Thema Inklusion und Diversitätsorientierung mit ein. Sie achtet darauf, dass diese Themen berücksichtigt werden. Es ist Aufgabe der Ansprechperson dafür zu sorgen, dass über weitere Hürden gemeinsam auf Steuerungsebene regelmäßig reflektiert und diskutiert wird.

Auf den verschiedenen Ebenen des Programms (z.B. Durchführungsebene) sind die zuständigen Personen aufgefordert, Prozesse entsprechend zu gestalten und gegebenenfalls auch externe Expertise einzubinden.

## **F. Schlussbemerkung**

weltwärts ist ein internationaler Freiwilligendienst für die Zielgruppe in ihrer Diversität, unabhängig von Personen zugeschriebener Merkmale wie individuelle Fähigkeiten, soziale und kulturelle Herkunft, Geschlecht, individuelle Beeinträchtigungen beziehungsweise Behinderungen, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung und andere sein. Eine diversitätsbewusste Gestaltung des Programms richtet sich an der Individualität und der Lebenswelt der Freiwilligen aus.

Für weltwärts bedeutet dies die selbstverständliche und gleichberechtigte Teilhabe aller jungen Menschen. Die am Gemeinschaftswerk Beteiligten sehen es als ihre Aufgabe an die Angebote zu überprüfen, um alle Interessierten in ihrer Vielfalt und spezifischen Bedarfe wahrzunehmen und anzuerkennen sowie sie zu befähigen und zu unterstützen, am Programm teilzunehmen, sich einzubringen und dieses mitzugestalten.

Der weltwärts-Freiwilligendienst wird als Gemeinschaftswerk des BMZ und der zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie ehemaligen Freiwilligen gemeinsam gestaltet, das heißt Entscheidungen zur Programmsteuerung und -ausrichtung werden gemeinsam getroffen.

Dies bedeutet auch, dass es auf die Einstellung, die Priorisierung und Entscheidung aller Beteiligten ankommt. Diversitätsorientierung und Diskriminierungssensibilität müssen vom Gemeinschaftswerk getragen und in diesem nachhaltig in der Durchführung, in der Qualitätssicherung- und -entwicklung sowie auf der Steuerungsebene verankert werden.

Die unterschiedlichen Programmakteure erkennen die Bedeutung von Inklusion und Diversitätsorientierung im weltwärts-Programm an und sind sich ihrer Verantwortung in ihrem jeweiligen Handlungsspielraum bewusst. Die Aufgaben und deren Verortung wurden dargestellt.

Inklusion und Diversitätsorientierung sind jedoch andauernde Prozesse, die nicht mit einem Projekt oder einer Maßnahme abgeschlossen sind. Es bedarf also einer kontinuierlichen Beschäftigung, um den Weg hin zu einem inklusiven und diversitätsorientierten weltwärts-Programm weiter zu beschreiten.