

Erwartungen &

Wünsche

+ Eigene Haltung ^{in erste Ansätze} entwickeln,
die cool & kompatibel ist für
die Freiwilligen in Offenbach,
die nicht weiß, deutsch, Gastoffel sind

Handlungsideen für
"raus aus der eigenen
Bubble"
Kompetenzen für
- Vereinbarung

- Impulse
- Lernen
- reflektieren

- rassistuskritische /
diversitätsbewusste Gestaltung
von Mentoring
- Reflexion: Freiwilligen-
agenturen als "weißer
Ort"

- o Unsere "Homogenität" reflektieren
als FWA
- o Konfrontiert werden ~~haben~~ im
Workshop, eigene Rolle reflektieren

o Besatzungsteam
diverse

o ALLE Interessierten
für freiw. E. Ansprecher
(tatsächl. Gesellschaft
vor Ort abbilden)

- o Weiterbilden und - denken
- o Eigene Biase erkennen
- o Impulse für die Arbeit / den Job

Erwartungen &

Wünsche

Wissen, Impulse,
Reflexion

- eigene blinde Flecken beim Thema Diversität entdecken
- passende Zielgruppenansprache → welche Sammler gibt es?

Wissen zu

- Ansprache,
- Management versch. Bedürfnisse,
- Management bei Konflikten

Überblick über die Fragen zum Thema in Freiwilligen-Agenturen!

- Praktische Tipps zur Stärkung der D. in der Agentur und den Einsatzstellen, über Sensibilisierung hinaus
- "Don'ts"

Begrifflichkeiten

Bedarf Diversität
in Organisationen
wie decken?

Auf blinde Flecken bei uns und in der Organisation aufmerksam gemacht werden & verschiedene Handlungs-Optionen kennenlernen

2 praktische Werkzeuge bzw. konkrete Arbeitsaufträge, die ich mit in mein Team nehmen kann

x Themen, die direkt beschäftigt (in die Arbeit) hören

- Einblicke in Diversitätssensible OE
- Wege Diversität in Freiwilligen-Agenturen zu erhöhen. (Belegschaft u. Freiwillige)

Wunsch: konkrete Problemstellungen in den FWA's anschauen
gerne sehr ehrlich

"Diversität u. Vielfalt in der Berufsarbeit Rechnung tragen"

• Verein, Orgas usw. auf den Weg zur Vielfalt unterstützen → wie, mit wem, inwiefern?
in Anlehnung

- offener Austausch
- Strategien für Organisationsentwicklung in Richtung mehr Diversität
- Einordnung der Themen

Öffnung
von
Vorwissen

Kommune (Vocals
Jörg.)
↓ ↓

Vermittlung von
diskriminierungskritischem
Frispaktivism

- reflektieren wo wir stehen
- im Kleinen ~~klein~~ Anlässe für Begegnung schaffen
- bei Personal auch Ehrenamtliche mitdenken

- Soziale
Gerichtungen
- Vorwissen

Wording

Diversitäts-
Kompetenzrahmen

diversitäts-
orientierte
Personalentwicklung
& -gewinnung

Bedarfe
kann

immer die
gleichen ..

③ Perspektive d.
Mentees/Tandempartner-
innen einbeziehen
- Möglichkeit d.
Rückmeldung schaffen

- auf WebSite / textlich Vielfalt zum Ausdruck bringen
- uns selbst in unserer Perspektive reflektieren
- schauen wo sind unsere Strukturen diskriminierend

Tandems

Kanäle
kann

① Entwicklung von
Fortbildungen / Work-
shops
- lebensweltnah
- mit anderen Angeboten/
Aktionen koppeln
- zielgruppenspezifisch

diversitätsorientierte
Führung

Expert: innen
einspannen (Diskon)

Aktionen wie
Freiwilligentage...

① Interner
Diversitätscheck

Kommunikation über Dimensionen

Netzwerke
einspannen

= Begegnungen
fördern

② Einüben von
Feedbackkultur
- wertschätzende
Rückmeldung
- gleichzeitig Grenzen
setzen

② externer Blick auf unsere
Orga / das Team / Sprache
↳ Einbindung von z.B. SA
↳ Vereinen / Netzwerkpartnern

Aktionstag
mit Fortbildung.

③ (verfügbare)
Trainings verankern
↳ Leitbild

Raum für Anpassung/
Flexibilität in
Strukturen