

**Entwicklungskonferenz: Diversität  
Am 28.02.2023**

Protokoll  
Nr. 01/23

Ort: Einsteinstraße 28, VS1  
Zeit: 14 bis 18 Uhr

Anwesend:	Herr Eckardt	Frau Lossin
	Herr Dr. Ecker	Frau Dr. May
	Frau Eichhöfer	Herr Dr. Mucha
	Frau Ettl	Frau Pini
	Frau Dr. Feind	Herr Reitz
	Herr Fergen	Frau Richter
	Frau Fink	Herr Schlaier
	Felix Fixemer	Frau Siegart
	Frau Fuß	Frau Sodemann
	Frau Gundi	Herr Stobbe
	Frau Gurgul	Frau Dr. Terrasi-Haufe
	Herr Haager	Herr Vogel
	Frau Heigl	Herr Widl-Stüber
	Herr Jost	Herr Wiegand
	Frau Kram	Frau Willing
	Frau Lauk	

Als Gast: Frau Prof. Dr.  
Heinemann

	<b>Tagesordnung</b>
TOP 1:	Begrüßung
TOP 2:	Einführung: Standortbestimmung der MVHS (Fr. Dr. May)
TOP 3:	Impuls: Diversität gestalten als Aufgabe der Volkshochschule (Fr. Prof. Dr. Heinemann)
TOP 4:	Arbeitsgruppen
TOP 5:	Präsentation und Kommentierung der Ergebnisse

<b>Ergebnisse</b>	<b>Verantwortlich</b>
<b>Top 1: Begrüßung</b>	<b>Dr. May</b>
Frau Dr. May begrüßt die Mitglieder der Entwicklungskonferenz und die eingeladene Expertin Prof. Dr. Alisha Heinemann im Namen der Geschäftsführung.	
<b>TOP 2: Einführung: Standortbestimmung der MVHS</b>	<b>Dr. May</b>
Frau Dr. May definiert zum Einstieg den öffentlichen Auftrag der MVHS. Dieser lautet im Kern: Bildung und Teilhabe für alle Bürgerinnen und Bürger der Münchner Stadtgesellschaft zu ermöglichen, unabhängig von „sozialen Schichten, Milieus, Bildungsabschlüssen, Nationalitäten, Religionen, kultureller Zugehörigkeit, Alter,	

Geschlecht und sexueller Identität.“ (s. Leitbild der MVHS) Demnach fordert das Ziel der Diversität die Volkshochschule im Kern ihres Selbstverständnisses heraus.

Die Geschäftsführung erachtet den jetzigen Zeitpunkt – nach der Pandemie, die wir einerseits ganz gut bewältigen konnten, in der wir aber auch andererseits Teilnehmende wie auch Dozierende verloren haben – als einen guten Zeitpunkt, uns über unseren Kernauftrag neu zu vergewissern und das Leitbild an der Realität zu messen, so Frau Dr. May.

Dabei sei das Thema Diversität sehr anschlussfähig an das Selbstverständnis der Volkshochschulen, die sich seit jeher, zumindest seit 1946, als offene Lern- und Begegnungsorte für alle Bevölkerungsgruppen verstehen.

Frau Dr. May gibt einen Überblick über die bisherige Beschäftigung mit Diversität im Programm der MVHS:

- Starke Tradition in der Programmarbeit für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie in der kompensatorischen und inklusiven Bildungsarbeit
- Drei Programmschwerpunkte in den letzten 20 Jahren, die den Chancen und Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft gewidmet waren: 2002: Tür auf, Tür zu – Einwanderungsland Deutschland; 2008: Blickwechsel, der sich der Zuwanderungsgeschichte und der Lebenswelt Münchner Migrantinnen widmete; 2015: Exodus – Menschen auf der Flucht
- Seit 2015 können Geflüchtete zudem Ermäßigungen für das allgemeine Kursprogramm in Anspruch nehmen und es war 2015 gelungen, einige Geflüchtete als Dozierende für die MVHS zu gewinnen.

Weiterhin geht sie auf Projekte und Initiativen in den Bereichen Personal, Standortentwicklung, Kooperationsumfeld, Bildungsberatung und Bildungsmarketing ein, u.a.:

- in einem Studientag zum Thema Interkulturelle Öffnung - Selbstvergewisserung und Potentiale (2009). In dessen Folge wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt:
- Fortbildungen des Personals auf allen Ebenen
- Neue Programmangebote, wie das „Programme in English“ und das Karrierestudio für Migrantinnen
- die Vertiefung der Kooperation des Programmbereiches Deutsch und Integration mit der Stadtbibliothek und städtischen Kulturinstituten.
- die regelmäßige Durchführung eines Beratungstages für die Teilnehmenden der Integrationskurse
- eine Bevölkerungsbefragung in Stadtteil Hasenberg in den wichtigsten Herkunftssprachen, deren Ergebnisse in der Programmentwicklung des neuen Stadtteilzentrums berücksichtigt wurden
- die Mitarbeit am städtischen Gesamtplan Integration und die Vernetzung mit einschlägigen Fachstellen und Initiativen
- die Durchführung einer europäischen Lernpartnerschaft zur Integration Geflüchteter in die Stadtgesellschaft mit den Volkshochschulen Ulm, Wien und Maltepe
- die Einführung der neuen Kundenkennzahl „Quernutzer\*innen“ zwischen dem PB Deutsch und Integration und den übrigen PB.

Frau Dr. May führt weiter aus: Im Unterschied zum Begriff der „interkulturellen Öffnung“, der das Merkmal unterschiedlicher Herkunft und Kulturen in den Blick nimmt, ist „Diversität“ ein multiperspektivischer Begriff, der die Aufmerksamkeit für sämtliche Diskriminierungsformen mit einbezieht.

<p>Beide Ansätze verbindet die Anerkennung von Vielfalt als Ressource und die Wertschätzung der Unterschiedlichkeit von Menschen, beide Ansätze zielen auf die Gleichberechtigte Teilhabe von Minderheiten.</p> <p>Das Ziel der Diversität soll an der MVHS in Zukunft systematisch im Rahmen eines längerfristigen Organisationsentwicklungsprozesses verfolgt werden. Dieser Lernprozess soll sämtliche Handlungsebenen einbeziehen. Zu berücksichtigen ist dabei insbesondere auch das Verhältnis von Zielgruppenprogramm und allgemeinem Kursprogramm mit dem Ziel, dass die Veranstaltungen der MVHS Räume bleiben und/oder werden, in denen sich die verschiedensten Menschen begegnen können.</p> <p>Zuletzt stellt Frau Dr. May die Ergebnisse der Online-Umfrage vor, die im Zeitraum vom 7. bis 21. Februar 2023 von allen Mitarbeitenden beantwortet werden konnte. Die Umfrage fragte nach</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärken der MVHS, Schwächen der MVHS und Verbesserungsideen in Bezug auf Diversität</li> <li>- Konkreten Diskriminierungsfällen an der MVHS in den letzten 3 Jahren</li> <li>- Persönliche Erfahrungen der Mitarbeitenden mit Diskriminierung (eigene Betroffenheit und Unsicherheit im Umgang mit bestimmten Personengruppen)</li> <li>- Fortbildungsbedarf</li> </ul> <p>Die abgefragten Diskriminierungs-Kategorien waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rassismus</li> <li>- Sexismus</li> <li>- Ableismus</li> <li>- Queer- oder Transfeindlichkeit</li> <li>- Klassismus</li> <li>- Antisemitismus</li> <li>- Diskriminierung aufgrund einer weiteren Religionszugehörigkeit</li> <li>- Andere</li> </ul> <p>Die Umfrage wurde von 69 Mitarbeiter*innen beantwortet. Die Ergebnisse sind im Intranet veröffentlicht: <a href="https://mvhsde.sharepoint.com/sites/intranet/info-center/Dokumentencenter/Umfrage%20Diversit%C3%A4t%20an%20der%20MVHS%20Auswertung.pdf">https://mvhsde.sharepoint.com/sites/intranet/info-center/Dokumentencenter/Umfrage%20Diversit%C3%A4t%20an%20der%20MVHS%20Auswertung.pdf</a></p>	
<p><b>TOP 3: Impuls: Diversität gestalten als Aufgabe der Volkshochschule</b></p>	<p><b>Prof. Dr. Heinemann</b></p>
<p>Fr. Dr. Heinemann, Erziehungswissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt Bildungsverläufe und Diversität an der Universität Bremen und frühere Mitarbeiterin mehrerer Volkshochschulen, hält einen Impulsvortrag zum genannten Thema. Die Anregungen im Detail sind unter TOP 4 bei den jeweils passenden Arbeitsfeldern dargestellt.</p>	
<p><b>TOP 4 und 5: Arbeitsgruppen zu Themen der Digitalisierung; Präsentation und Kommentierung der Ergebnisse</b></p>	<p><b>Arbeitsgruppen, Prof. Dr. Heinemann</b></p>
<p>In vier Arbeitsgruppen wurden die vier Handlungsfelder Programm, Personal, Service und Standorte / Kooperationsumfeld bearbeitet. Dabei wurde(n)</p>	

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ein Zukunftsbild (Zukunftsvision) für das jeweilige Handlungsfeld entworfen: Wie soll sich die MVHS darstellen, nachdem der Organisationsentwicklungsprozess „Diversität“ abgeschlossen ist?</li> <li>2. Themenfelder definiert: Was ist im jeweiligen Handlungsfeld relevant in Hinblick auf das Thema Diversität?</li> <li>3. Maßnahmen vorgeschlagen</li> <li>4. die Maßnahmen bewertet und priorisiert (<b>rot</b>: Was muss als erstes angegangen werden, wo sind Veränderungen am dringendsten nötig, um Ihre Vision einer diversen, barrierefreien, für allen offenen MVHS zu verwirklichen?; <b>grün</b>: Welche Punkte sind am schnellsten und einfachsten umsetzbar (“quick wins“)?</li> </ol> <p>Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden im Plenum vorgestellt und von Frau Prof. Heinemann kommentiert. Das folgende Ergebnisprotokoll umfasst die Anregungen aus Prof. Heinemanns Vortrag, die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sowie die anschließenden Kommentierungen von Prof. Heinemann, um als konzise Arbeitsgrundlage für den weiteren OE-Prozess dienen zu können.</p> <p>Ergebnisse:</p>	
<p><b>1. Programm</b></p>	<p><b>Fr. Richter</b></p>
<p><b>Zukunftsbild</b></p> <p>Unsere Häuser sind für alle Mitarbeitenden, Dozierenden und Teilnehmenden diskriminierungsfrei.</p> <p>Die MVHS ist eine Einrichtung, an der wirklich unterschiedliche Menschen sich begegnen und ein für sie ansprechendes und einladendes Programm vorfinden.</p> <p>Vielfalt wird als Freude / Potential, nicht als Last wahrgenommen.</p> <p><u>Hinweis dazu von Prof. Heinemann:</u> Die oft sehr freundliche, positive Kultur an Volkshochschulen kann auch ein Hindernis sein auf dem Weg zu mehr Diversität; dann nämlich, wenn, um Konflikte zu vermeiden, erlebte oder miterlebte Diskriminierung nicht angesprochen wird:</p>	

## 6. The risks of being nice

- zu Gunsten von Harmonie - nicht für die Sache eintreten - und Schweigen, wenn jemand aktive Unterstützung bräuchte.
  - Ergebnis ist, dass von Diskriminierung betroffene die ‚Last‘ der Harmonie alleine tragen
- Passiv aggressive Mikroaggressionen bleiben verschleiert
- Es gibt keine Übung im Streiten und wieder annähern
- Wenn Betroffene sich über eine erfahrene Verletzung, Ungerechtigkeit/ Diskriminierung ärgern, wütend sind oder gar weinen, werden sie mit dem Hinweis auf den ‚angemessenen/professionellen‘ Tonfall zum Schweigen gebracht.

(vgl. DiAngelo 2021)

EUER SCHWEIGEN  
SCHÜTZT EUCH NICHT

Audre Lorde

Prof. Dr. Alisha M.B. Heinemann, vhs München, 28.02.2023



6

### Themenfelder und Ideen für Maßnahmen

#### Programminhalte

- Junge Themen
- Breit aufstellen mit Grundwissen und Tiefenbohrungen
- Ausstellungen durch Communities und/oder Künstler\*innen des jeweiligen Stadtteils in den Stadtbereichszentren
- Regelmäßiges Angebot: Gemeinsam kochen und essen (offenes Programm)

#### Formate

- „lockere“ Formate, z.B. Pub Quiz
- Aufsuchende Bildungsarbeit

#### Querschnittsprogramme

- **Barrierefrei Lernen neu „verknüpfen“**

#### Programmverantwortung

- **Beteiligung diverser Gruppen an der Programmplanung, Einbringen eigener Beiträge und Inhalte; Programmlinien und Schwerpunkte werden von diversen Zielgruppen kuratiert**
- **Einbindung von marginalisierten Gruppen in Programmkonzeption -> Vermeiden von silencing**
- **Kommentar von Prof. Heinemann:** Eine Einbindung in die Gestaltung von Programm ist einer Kooperation, in der nur „Teilnehmende geschickt“ werden, vorzuziehen. Wichtig ist bei solchen Kooperationen auch, die Kooperationslandschaft sehr gut zu kennen und ggf. bestehende Rivalitäten unter Gruppen zu kennen, um hier für die Einrichtung strategisch sinnvoll vorgehen zu können (z.B.: durch unbedarft eingegangene neue Kooperation mit Gruppe 2 nicht die schon bestehende Kooperation mit Gruppe 2

gefährden). Sehr hilfreich sind hier Mitarbeitende, die die Communities „von innen“ kennen.

#### Dozierende

- Um für neue Dozierendengruppen attraktiver zu werden: Sichtbarkeit der MVHS bei Community-Events, z.B. CSD
- Vermehrt jüngere Dozierende gewinnen
- Weiterbildung für Dozierende anbieten: Diversitätssensibilität
- Vielsprachiges oder großes sprachbarrierefreies Angebot (über MVHS in English hinaus)
- Bei der Akquise von Dozierenden und Kooperationspartner\*innen gezielt auf Diversität achten

#### Teilnehmende

- Partizipationsmöglichkeiten schaffen (s. auch „Programmverantwortung“)
  - Ziel des Programms: Empowerment, Räume für marginalisierte Gruppen öffnen
  - Quernutzerquote erhöhen
- Kommentar Prof. Heinemann: Hier muss genau überlegt werden: zu welchem Zweck? Wenn Personen mit einem Programm (z.B. in den Bildungslokalen) erreicht werden, warum müssen sie dann noch weitere Programme besuchen?; also: Wir müssen nicht alle mit allen Angeboten erreichen.

#### Öffentlichkeitsarbeit und Programminformation

- ÖA-Schnittstellen zu (sozialen) Netzwerken vielfältiger Gruppen aufbauen
- Arbeit am Image der MVHS: „Wenn ich an Weiterbildung denke, denke ich an MVHS“ -> das muss für alle gelten
- Laufend aufsuchende Öffentlichkeitsarbeit betreiben – mit den Zielen: Recruiting, Dozierendengewinnung und Programmwerbung
- Teilnehmendenansprache in den Texten realistisch an (z.B. Sprach-) Niveau der Veranstaltung anpassen, realistische Erwartungen wecken
- Verschiedene konkrete Angebote bewerben – anschaulich, voraussetzungsfrei

#### Programmentwicklung

#### Preisstruktur

- Attraktive Preisstruktur (z.B. 1. UE immer kostenlos)

Input von Prof. Heinemann:

## Schritt 1: Personal diversifizieren

- Akquise
- Ausschreibungen
- Bewerbungsgestaltung
- Auswahlverfahren
- On-Boarding

---

Prof. Dr. Alisha M.B. Heinemann, vhs München, 28.02.2023



4

## Schritt 2: Ansprache neuer Zielgruppen



Durch das neue Personal ändert sich:

- Auf der Oberfläche: Das reale Image der vhs
- Nach Innen: Die Vielfalt der Perspektiven und damit das, was unter Regelangeboten zu verstehen ist
- Nach Außen: Die Bindung an und der Outreach zu Communities, die bisher unterrepräsentiert sind

In the meantime...:

- Kontakt zu MSO und anderen Netzwerken aufnehmen, in denen marginalisierte Gruppen sich organisieren.
  - Diesen Mitbestimmung, Räume und Ressourcen zur Verfügung stellen, Interesse an einer aktiven Zusammenarbeit stärken, Vertrauensarbeit leisten
- Innovatives ausprobieren – Vielleicht mal ein günstiges Essensangebot mit Platz zum Verweilen (s. Erfolgsmodell Ikea?)
- Über Evaluation- und Feedbackverfahren, den Ist-Zustand in Bezug auf Diskriminierung für HPM, KL und TN erfragen und konkretisieren

---

Prof. Dr. Alisha M.B. Heinemann, vhs München, 28.02.2023



5

<p>Ergänzende Ergebnisse der Arbeitsgruppen:</p> <p><b>Zukunftsbild:</b></p> <p>Die diverse Stadtgesellschaft wird in der Belegschaft der MVHS auf allen Ebenen repräsentiert. Oder sogar: Die Belegschaft der MVHS ist – auf allen Ebenen – diverser als die Stadtgesellschaft!  Mit Perspektivwechsel: Alle, die zur MVHS kommen möchten, finden dort Menschen, bei denen Sie Anknüpfungspunkte haben bzw. finden können.</p> <p>Die MVHS ist eine attraktive Arbeitgeberin für marginalisierte Gruppen.</p> <p><b>Themenfelder und Ideen für Maßnahmen:</b></p> <p>Personalgewinnung (inkl. Akquise, Ausschreibungen, Bewerbungsgestaltung, Auswahlverfahren)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorhandene Netzwerke zur Streuung von Ausschreibungen nutzen, neue Netzwerke aufbauen</li> <li>• Akquise: gezielt an Unis, FHs usw. betreiben</li> <li>• <b>Stellenausschreibungen überarbeiten: moderner und kürzer</b></li> <li>• Bewerbungsgestaltung überarbeiten: z.B. Bewerbungsformular ohne Bild, Namen, Hobbies</li> </ul> <p>Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fortbildungen für alle Mitarbeitende, damit Versprechen in Hinblick auf Diversitäts- und Diskriminierungssensibilität eingehalten werden können</b>  <u>Kommentar von Prof. Heinemann</u>: Wie lassen sich Ziele messbar gestalten, um die Einhaltung nachprüfen zu können?</li> <li>• <b>Die Potenziale des schon jetzt vielfältigen Teams werden genutzt</b></li> </ul> <p>Arbeitsumfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bei Texten über Diversität an der MVHS: darauf achten, welche Gruppen (ausschließlich) als „defizitär“ oder „unterstützungsbedürftig“ beschrieben werden</b></li> </ul> <p>Personalverwaltung (Onboarding, Einarbeitung, Verwaltung)</p>	
<p><b>3. Service</b></p>	<p><b>Fr. Sodemann</b></p>
<p><b>Zukunftsbild</b></p> <p>Die MVHS ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufsuchend  <u>Kommentar von Prof. Heinemann</u>: wenn Communities aufgesucht werden, muss zuvor überlegt werden: mit welchem inhaltlichen Angebot möchten wir die Menschen dort erreichen? Wenn inhaltlich nichts Interessantes dabei ist, hilft auch aufsuchendes Marketing nichts.</li> <li>• Sensibilisiert und betroffen</li> <li>• Niederschwellig</li> <li>• Inklusiv</li> </ul>	

## Themenfelder und Ideen für Maßnahmen

Übergreifend zum Service

- **Befragung von marginalisierten Gruppen (TN-Feedback)**  
Kommentar von Prof. Heinemann: Besonders wichtig ist nicht das TN-Feedback, sondern Feedback von Personen, die (bisher noch) nicht in die MVHS kommen.
- **Diversitätsaudit (Außenblick)**
- Diskriminierendes Verhalten wird seitens der MA erkannt und zurückgewiesen  
Kommentar von Prof. Heinemann: Die größere Schwierigkeit hierbei ist meist das Erkennen. Hierfür sind Fortbildungen sehr hilfreich.

Anmeldung, Beratung, Infothek

- Fortbildungen des Teams und von Dozierenden zu Diversität
- **Online-Schulungsmaßnahmen (web based training)**
- Diverses Personal -> mehrsprachiger Service
- Barrierefreier Warenkorb, Buchung
- Lernen von internen Expert\*innen, z.B. durch Hospitation
- MVHS für Einsteiger\*innen: Plakate für (Noch-)Nicht-TN, Community-Team, Community-Bus
- Standorte nach Barrierefreiheit prüfen
- Öffnungszeiten der Anmeldung an Bedarfe anpassen
- Sprachkompetenz der Mitarbeitenden sichtbar machen (z.B. auf Schildern)
- Telefonische Beratung und Anmeldung mehrsprachig
- Einsatz mehrsprachiger Chat-Bots
- Einrichtung einer durchgängigen, mehrsprachigen Telefonhotline
- Ziel: Die TN finden immer Ansprechpersonen, die kompetent und freundlich weiterhelfen können

Programminformation

- „**diverse Kommunikation**“, z.B. **Sprachauswahl auf der Webseite, Zeichensatz Kufer 5.0**

Programmvertrieb

- **Distribution anhand von Key-Kontakten in verschiedene Communities**

### 4. Standorte und Kooperationsumfeld

Hr. Eckardt

#### Zukunftsbild

Die Häuser der MVHS sind offene, belebte, barrierefreie Häuser, in denen sich alle willkommen fühlen und gut aufhalten können. Es gibt z.B. kostenfreies WLAN, Sitzgelegenheiten, eine Mensa, weitere Medien zur Nutzung... Die angebotene Infrastruktur, z.B. auch Schilder und Signaletik, ist inklusiv, die Mitarbeitenden und Dozierenden vor Ort sind ansprechbar und auskunftsfähig – auch in mehreren Sprachen.

Die MVHS ist ein Ort, der einlädt, dort hinzukommen, sich aufzuhalten, Menschen zu begegnen und dann dort auf Bildungsangebote zu stoßen.

Kommentar von Prof. Heinemann: Um zu Begegnungen einzuladen, müssen die entsprechenden Räume geschaffen werden; diese sollten – gerade für marginalisierte Gruppen – als safer spaces erkennbar sein.

Die MVHS ist ein beliebter und begehrter Kooperationspartner für viele diverse Gruppen.

### **Themenfelder und Ideen für Maßnahmen**

#### Neue und bestehende Standorte

- Standorte sind so gelegen, dass sie von allen Wohn- und Arbeitsorten gut und schnell zu erreichen sind („MVHS der kurzen Wege“)  
Kommentar von Prof. Heinemann: Dies ist für marginalisierte Gruppen und insbesondere von Armut betroffene Menschen sehr wichtig, da diese oft nur einen kleinen Radius haben, in dem sie sich bewegen.
- Kooperationspartner bei Standorten (Nachbarschaft): Auf Diversität achten; mit Einrichtungen zusammenziehen, die ein vielfältiges (vom MVHS-Publikum unterschiedenes) Publikum ansprechen
- Problemfeld Schulen und andere externe Standorte: großer Programmanteil, aber nur wenig Gestaltungsmöglichkeiten – wie gelingt hier Diversitätsmanagement? -> Repräsentant\*innen der MVHS vor Ort; selbstbewusstes Verhandeln mit dem Bildungsreferat
- Gestaltung der Empfangssituation und Ansprechbarkeit:
  - mehr Klarheit herstellen, Ansprechbarkeit klarer signalisieren und anbieten; unterstützen z.B. mit (Namens-)Schildern mit den jeweils gesprochenen Sprachen
  - gestaltbares Foyer bzw. Gestaltungsmöglichkeiten nutzen
  - Musik im Foyer
  - Foyers als Begegnungs- und Aufenthaltsräume gestalten
- Signaletik:
  - Einfach verständliche, mehrsprachige Beschilderung
  - Auch bei Piktogrammen auf Diversität achten
- Barrierefreiheit und Inklusivität in baulicher Hinsicht:
  - Rollstuhl-Arbeitsplätze in den Lehrküchen einrichten;
  - Tische, Werkbänke und Stühle höhenverstellbar
  - Unisex-Toiletten
- Offenheit der Häuser verstärken:
  - Offener Bereich für Treffen und Austausch
  - Niederschwellige Zugänge, Berührungsgänge abbauen
  - Flexiblere Öffnungszeiten
  - Offene Türen, Transparenz

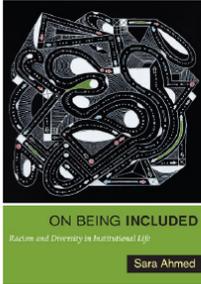
#### Kooperationsumfeld

- Die Planungszyklen der MVHS weichen oft von Planungszyklen der Kooperationspartner ab. Dafür müssen Lösungen gefunden werden.
- Im Fokus von Kooperationen sollten gemeinsame Ziele stehen.
- Die Zusammenarbeit soll auf Augenhöhe erfolgen, mit wertschätzendem Umgang und Gestaltungsspielraum auf beiden Seiten. Evtl. Barrieren oder (auch implizite) hierarchische Gefüge müssen dabei reflektiert werden (z.B. festangestellt vs. freiberuflich oder ehrenamtlich etc.).
- Die MVHS soll sich als Ermöglichsort zeigen, der Räume zur freien Nutzung zur Verfügung stellt (mit dem Leitbild als Wertebasis)

#### Digitaler Raum

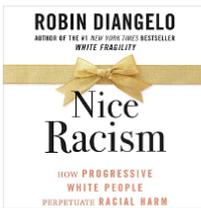
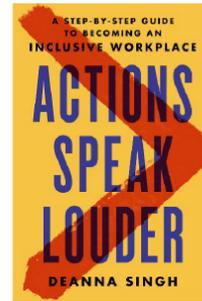
- Betrachtung als Chance und als Barriere

## Die theoretischen Bezüge u.a.



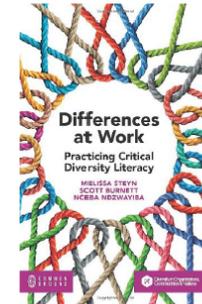
Sara Ahmed, 2012, On Being Included  
Racism and Diversity in Institutional Life

Deanna Singh, 2022, Actions Speak Louder: A  
Step-by-Step Guide to Becoming an Inclusive  
Workplace



Robin DiAngelo, 2021, Nice Racism: How  
Progressive White People Perpetuate Racial  
Harm

Steyn, Melissa et al., 2021: Differences at  
work. Practicing critical diversity literacy.  
Champaign, IL.



Prof. Dr. Alisha M.B. Heinemann, vhs München, 28.02.2023



## Literatur

- Ahmed, S. (2012): On being included. Racism and diversity in institutional life. Durham, N.C., Chesham.
- BKA 2022: [https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Partnerschaftsgewalt/partnerschaftsgewalt\\_node.html](https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Partnerschaftsgewalt/partnerschaftsgewalt_node.html)
- Destatis 2022: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22\\_259\\_227.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html)
- DiAngelo, R. (2021): Nice racism. How progressive white people perpetuate racial harm. Dublin.
- LSVD 2022: <https://www.lsvd.de/de/ct/2445-Homophobe-Gewalt>
- Piesche, P. (2012): "Euer Schweigen schützt Euch nicht". Audre Lorde und die Schwarze Frauenbewegung in Deutschland. 1. Aufl. Berlin.
- Singh, D. (2022): Actions speak louder. A step-by-step guide to becoming an inclusive workplace. New York.
- Steyn, M. et al. (Hrsg.) (2021): Differences at work. Practicing critical diversity literacy. Champaign, IL.
- Verfassungsschutz 2022: [https://www.verfassungsschutz.de/DE/themen/reichsbuerger-und-selbstverwalter/reichsbuerger-und-selbstverwalter\\_node.html](https://www.verfassungsschutz.de/DE/themen/reichsbuerger-und-selbstverwalter/reichsbuerger-und-selbstverwalter_node.html)

Prof. Dr. Alisha M.B. Heinemann, vhs München, 28.02.2023



München, den 31.03.23

*Silke May* *Felix Fixemer*

Frau Dr. May  
(Sitzungsleitung)

Felix Fixemer  
(Protokoll)