

FSIn und Hochschulgruppen Awareness Konzept kurze deutsche Version

Einleitung

Als Fachschaftsinitiativen (FSIn) und Hochschulgruppen engagiert ihr euch an der FU aktiv für eine lebendige und studentisch selbst organisierte Hochschulkultur. In einer solchen Umgebung ist es unverzichtbar, daran zu arbeiten, dass alle Studierenden sich möglichst sicher und wertgeschätzt fühlen und die Möglichkeit wahrnehmen können, sich aktiv einzubringen. Die Einführung eines umfassenden Awareness-Konzepts dient diesem Anspruch und fungiert als Grundstein für eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Inklusion.

Awareness, auf Deutsch "Bewusstsein" oder "Achtsamkeit," umfasst in diesem Kontext die Sensibilisierung für und das aktive Eintreten gegen Diskriminierung, Ausgrenzung, unangemessenes Verhalten und Konflikte innerhalb der Hochschulgruppen. Ein solches Konzept zielt darauf ab, das Bewusstsein für die Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen der Studierenden zu schärfen und eine Umgebung zu schaffen, die für alle möglichst sicher und einladend ist (wir sprechen dabei von so genannten "Safer Spaces", weil die Garantie eines tatsächlichen "Safe Spaces" utopisch ist).

Im Kern geht es bei Awareness darum, ein tiefes Verständnis für die unterschiedlichen Hintergründe, Identitäten und Bedürfnisse der Gruppenmitglieder zu entwickeln und Strukturen zu schaffen, die Diskriminierung aktiv entgegenwirken. Da Hochschulgruppen einen Raum des Austauschs und der Begegnung bieten sollen, trägt ein nachhaltiges Awareness-Konzept maßgeblich zur positiven Entwicklung unseres Gruppenklimas. Durch klare Verhaltensrichtlinien, präventive Maßnahmen und gezielte Konfliktinterventionen soll das Konzept nicht nur präventiv wirken, sondern auch als Unterstützungssystem für den Fall dienen, dass es zu problematischen Situationen kommt. Mir ist an dieser Stelle wichtig zu sagen, dass das von der Awareness Stelle hier angelegte Konzept als eine Art Grundbaustein/an die Hand

nehmen für den Aufbau eurer eigenen Awareness Struktur funktionieren soll. Diese Vorlage dabei nur zu kopieren reicht hierfür nicht aus. Es ist essenziell, dass ihr euch gemeinsam zusammen setzt und euch überlegt, was ihr wie übernehmen wollt, was euch besonders wichtig ist und was ihr potenziell auch anders seht (ich kenne eure Struktur nicht im Detail, ihr müsst Konzepte an euch und eure Bedürfnisse anpassen, da es sich bei Awareness um einen fortlaufenden gemeinsamen Prozess und nicht eine einmalige Sache handelt).

Zielsetzung des Awareness-Konzepts

Das Konzept verfolgt vier Hauptziele:

1. **Förderung einer inklusiven Hochschulgruppe:** Alle Mitglieder sollen sich unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Glaubensüberzeugung oder anderen Merkmalen respektiert fühlen.
2. **Sicheres und unterstützendes Umfeld:** Ein Umfeld, in dem Mitglieder sich sicher fühlen und Unterstützung erhalten können, wird angestrebt. Klare Ansprechstrukturen sollen präventive und akute Hilfe bieten.
3. **Förderung respektvoller Kommunikation:** Das Konzept setzt auf die Stärkung der Kommunikationsfähigkeiten und die Förderung einer Kultur, in der Konflikte konstruktiv angesprochen werden.
4. **Bereitstellung von Anlaufstellen bei Konflikten:** Awareness-Strukturen werden als Anlaufstellen für Konflikte und sensible Themen etabliert, um Unterstützung zu bieten und angemessen zu intervenieren.

Warum ein Awareness-Konzept?

Ein Awareness-Konzept ist mehr als nur eine Sammlung von Regeln – es ist eine Haltung. Hochschulgruppen sind Orte der Diversität, an denen verschiedene Menschen aufeinandertreffen. Diese Vielfalt kann zu Konflikten führen, die eine bewusste Auseinandersetzung erfordern. Das Konzept soll helfen, ein respektvolles und produktives Miteinander zu fördern und klar zu zeigen, dass eure Gruppe sich aktiv gegen Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt positioniert und sich auch intern mit diesen Themen auseinandersetzt.

2. Grundsätze und Werte

Für eine respektvolle Awareness-Kultur innerhalb der Hochschulgruppen und Fachschaftsinitiativen sind klare Grundsätze und gemeinsame Werte notwendig. Sie bilden das Fundament für ein respektvolles Miteinander und schaffen eine positive Atmosphäre, in der sich alle möglichst sicher und wertgeschätzt fühlen sollen. Die zentralen Werte im Awareness-Konzept sind: **Inklusivität und Diversität, Respekt und Achtsamkeit, Gemeinschaft und Verantwortung**. Diese Werte fördern ein faireres, offenes und unterstützendes Umfeld und sollen als Orientierung für die Awareness-Maßnahmen dienen.

1. **Inklusivität und Diversität**

Inklusivität bedeutet, dass jede*r unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen willkommen ist und niemensch benachteiligt wird. Um ein inklusives Umfeld zu schaffen, ist es notwendig, aktiv gegen Diskriminierung einzutreten und sich für die Perspektiven anderer einzusetzen. Dies kann unter anderem durch offene Kommunikation, Schulungen und bewusste Sprache erreicht werden.

2. **Respekt und Achtsamkeit**

Respekt bedeutet, jede Person mit Wertschätzung zu behandeln. Achtsamkeit umfasst das bewusste Wahrnehmen und Reagieren auf die Bedürfnisse anderer, um subtile Grenzüberschreitungen zu vermeiden. Ein respektvoller Umgang und achtsame Kommunikation tragen zu einem vertrauensvollen und offenen Klima bei. Dies kann durch klare Kommunikationsregeln und regelmäßiges Feedback gefördert werden.

3. **Gemeinschaft und Zusammenhalt**

Ein starkes Gemeinschaftsgefühl ist entscheidend für die Zusammenarbeit. In den Hochschulgruppen soll jede*r das Gefühl haben, Teil einer unterstützenden Gemeinschaft zu sein. Verantwortung wird kollektiv getragen, indem Herausforderungen gemeinsam bewältigt und auf die Bedürfnisse anderer geachtet wird. Gemeinschaft stärkt das Vertrauen und trägt zur positiven Entwicklung der Gruppe bei. Durch gemeinsame Veranstaltungen und Teamaktivitäten wird der Zusammenhalt gefördert.

4. **Kollektive Verantwortung und Engagement**

Kollektive Verantwortung bedeutet, dass jedes Mitglied aktiv zur Awareness-Kultur beiträgt und sich für ein respektvolles Umfeld einsetzt. Es beinhaltet die Reflexion der eigenen Vorurteile und Verhaltensweisen. Verantwortung wird

auch von Awareness-Beauftragten und -Teams übernommen, die in kritischen Situationen Unterstützung leisten. Schulungen und Workshops helfen, die Prinzipien zu verstehen und anzuwenden. Ein Awareness-Kodex kann helfen, sich an den Werten zu orientieren und das eigene Verhalten zu reflektieren.

3. Struktur der Awareness-Arbeit

Für ein erfolgreiches Awareness-Konzept braucht es eine klare Struktur, die es allen Beteiligten ermöglicht, effektiv zu agieren und eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern.

1. Awareness-Teams bilden

Die Basis der Awareness-Arbeit können spezifische Teams von geschulten Mitgliedern sein, die als Ansprechpartner*innen fungieren. Diese Teams übernehmen Verantwortung für Awareness-Themen und sind regelmäßig erreichbar. Sie sollten fortlaufend durch Schulungen und Workshops weitergebildet werden.

2. Ansprechpersonen und Vertrauensstellen

Zentrale Ansprechpersonen sind für alle Mitglieder und Gäste erreichbar und helfen bei Konflikten, Diskriminierung und unangebrachtem/übergriffigen Verhalten. Ihre Rolle und Kontaktmöglichkeiten sollten gut sichtbar und leicht zugänglich sein.

3. Awareness-Schulungen und Weiterbildungen

Regelmäßige Schulungen sensibilisieren für Diskriminierung, Mikrodiskriminierung und Vorurteile. Es ist auch wichtig, dass spezifische Weiterbildungen für Awareness-Beauftragte angeboten werden, z.B. zu Konfliktmanagement.

4. Entwicklung eines Verhaltenskodex

Ein klarer Verhaltenskodex legt Erwartungen an das Verhalten fest und fördert respektvolle Kommunikation und den Umgang mit Konflikten. Dieser Kodex sollte gemeinsam mit allen Mitgliedern entwickelt und regelmäßig kommuniziert werden.

5. Regelmäßige Awareness-Meetings

Awareness-Meetings bieten den Mitgliedern die Möglichkeit, sich auszutauschen und neue Maßnahmen zu entwickeln. Sie sollten offen und in einem respektvollen Rahmen stattfinden.

6. Dokumentation und Kommunikation

Eine transparente Dokumentation hilft bei der Evaluierung der Maßnahmen. Auch die regelmäßige Kommunikation von Aktivitäten über soziale Medien und andere Kanäle stärkt das Bewusstsein und die Sichtbarkeit der Awareness-Arbeit.

7. Rotierende Rollen und Mitwirkungsmöglichkeiten

Durch rotierende Awareness-Rollen können mehr Mitglieder Verantwortung übernehmen, was das Bewusstsein für die Themen stärkt und die Nachhaltigkeit der Arbeit fördert. Es sorgt dafür, dass unterschiedliche Perspektiven und Ideen eingebracht werden.

Oft realistischer: Freiwillige Awareness-Schichten als Alternative

Statt eines festen Teams können freiwillige Awareness-Schichten bei Veranstaltungen organisiert werden. Das Schichtsystem ermöglicht es Mitgliedern, sich nach ihren Kapazitäten einzubringen, und bietet Flexibilität. Alle Teilnehmenden sollten vorab geschult werden, um gut vorbereitet zu sein.

4. Awareness-Regeln und Verhaltenskodex

Ein effektives Awareness-Konzept umfasst präventive Maßnahmen zur Förderung eines respektvollen und inklusiven Umfelds sowie Strategien für die Reaktion auf Konflikte und Diskriminierung. Ziel ist eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit, die alle Mitglieder dazu anregt, die gemeinsamen Werte zu leben.

1. Präventive Maßnahmen zur Sensibilisierung

Regelmäßige Workshops zu Themen wie Anti-Diskriminierung, Intersektionalität und Achtsamkeit fördern das Bewusstsein für Diskriminierung und Vorurteile. Reflexionsübungen und Awareness-Kampagnen sensibilisieren für eigene Privilegien und respektvollen Umgang.

2. Richtlinien für eine respektvolle Kommunikation

Ein klarer Kommunikationskodex kann helfen, Missverständnisse und Konflikte zu minimieren. Wichtige Punkte sind aktives Zuhören, konstruktive Kritik, der Verzicht auf diskriminierende Sprache und transparente Kommunikation zur Konfliktvermeidung.

3. Interventionsstrategien für Konflikte

Für Konfliktfälle sollten klare Interventionen bereitstehen. Awareness-Beauftragte fungieren als erste Anlaufstelle und nehmen Anliegen vertraulich auf. Mediation und Konfliktgespräche können helfen, Lösungen zu finden, während bei schwerwiegenden Vorfällen ein strukturierter Maßnahmenplan zum Schutz der Betroffenen entwickelt wird.

4. Nachbereitung und Evaluation von Vorfällen

Nach jedem Vorfall sollte eine Evaluation stattfinden, um das Vertrauen in die Awareness-Arbeit zu stärken. Anonyme Feedbackmöglichkeiten und langfristige Anpassungen der Strategien sorgen dafür, dass das Konzept kontinuierlich verbessert wird.

5. Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen

Externe Beratungsstellen, wie Anti-Diskriminierungsstellen, können Unterstützung in schwierigen Fällen bieten. Ein Austausch mit anderen Hochschulgruppen hilft zudem, Best Practices zu teilen und die Awareness-Arbeit zu stärken.

6. Prävention durch regelmäßige Awareness-Events

Regelmäßige Veranstaltungen wie Awareness-Tage oder Gastvorträge zu relevanten Themen schaffen Raum für Austausch und Sensibilisierung und fördern das Gemeinschaftsgefühl.

5. Präventionsmaßnahmen

Präventionsmaßnahmen sind entscheidend für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Umfeld. Sie stärken das Bewusstsein für achtsame Kommunikation und Inklusion und helfen, Konflikte zu vermeiden. Wichtige Maßnahmen umfassen Workshops, einen Awareness-Leitfaden, anonyme Feedback-Optionen und Reflexionstreffen.

1. Awareness-Workshops

Workshops fördern das Bewusstsein für Themen wie Diskriminierung, Mikroaggressionen, respektvolle Kommunikation und Konfliktmanagement. Sie sollten regelmäßig stattfinden und von externen Experten oder Awareness-Beauftragten durchgeführt werden.

2. Awareness-Leitfaden

Ein Leitfaden fasst die Werte der Gruppe zusammen und bietet klare Richtlinien für respektvolles Verhalten, Konfliktmanagement und Kontakt zu Awareness-Beauftragten. Er sollte für alle Mitglieder zugänglich sein.

3. Anonyme Feedback-Optionen

Ein anonymes Feedback-System ermöglicht es Mitgliedern, Rückmeldungen zu geben, ohne ihre Identität preiszugeben. Dies hilft, die Arbeit der Awareness-Beauftragten kontinuierlich zu verbessern.

4. Regelmäßige Reflexionstreffen

Reflexionstreffen bieten Raum für den Austausch über das Gruppenklima. Sie helfen, Spannungen zu identifizieren und ermöglichen eine kontinuierliche Anpassung der Präventionsmaßnahmen. Die Treffen können moderiert werden, um einen respektvollen Austausch zu gewährleisten.

6. Intervention und Nachbereitung

Intervention und Nachbereitung sind wichtig, um auf Vorfälle wie Diskriminierung oder Belästigung angemessen zu reagieren und zukünftige Vorfälle zu verhindern. Dies umfasst sowohl Sofortmaßnahmen als auch langfristige Unterstützung.

1. Sofortige Intervention bei Vorfällen

Bei diskriminierendem Verhalten ist schnelles Handeln erforderlich. Es sollten klare Ansprechpersonen vorhanden sein, die Unterstützung vor Ort und eine transparente Kommunikation gewährleisten.

2. Unterstützung von Betroffenen

Betroffene müssen vertrauliche Unterstützung erhalten, z. B. durch Gespräche oder externe Beratungsangebote. Sie sollten über den weiteren Verlauf informiert und begleitet werden.

3. Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten

Es müssen klare Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten festgelegt werden, wie Gespräche mit den Tätern, Ermahnungen oder Ausschluss aus der Gruppe. Eventuell sind verpflichtende Schulungen sinnvoll (das ist wie alles offensichtlich Gruppensache, von was ihr wie handhaben wollt).

4. Nachbereitung und Reflexion des Vorfalls

Nach einem Vorfall sollten das Awareness-Team und die Betroffenen den Vorfall reflektieren. Feedback von Betroffenen hilft, den Umgang mit Vorfällen zu verbessern.

5. Präventive Maßnahmen nach Vorfällen

Nach einem Vorfall sollten zusätzliche präventive Maßnahmen wie Workshops oder die Überarbeitung des Verhaltenskodex in Betracht gezogen werden, um ähnliche Vorfälle zu verhindern.

7. Evaluation und Anpassung

Die kontinuierliche Evaluation und Anpassung des Awareness-Konzepts sind entscheidend, um dessen Wirksamkeit sicherzustellen und es an die Bedürfnisse der Gruppe anzupassen.

1. Zielsetzung der Evaluation

Die Evaluation prüft die Effektivität der Maßnahmen, identifiziert Schwächen und passt das Konzept an veränderte Bedingungen an.

2. Methoden der Evaluation

Methoden wie Interviews, Reflexionstreffen und anonyme Umfragen helfen, direktes Feedback zu sammeln und die Wahrnehmung der Maßnahmen zu erfassen.

3. Beteiligung der Gruppenmitglieder

Die Mitglieder sollten aktiv in den Evaluationsprozess einbezogen werden, um das Konzept kontinuierlich zu verbessern und eine offene Feedbackkultur zu fördern.

4. Anpassung des Konzepts

Auf Grundlage der Evaluation können Maßnahmen angepasst, Themen erweitert und Verantwortlichkeiten neu verteilt werden, um die Effektivität zu steigern.

5. Langfristige Wirksamkeit

Die Evaluation muss kontinuierlich erfolgen, um langfristig die Qualität der Maßnahmen zu sichern. Regelmäßige Weiterbildung ist entscheidend.

6. Evaluierung von Vorfällen und Konflikten

Jeder Vorfall sollte einzeln nachbereitet und reflektiert werden, um aus ihm zu lernen und präventiv zu handeln.

8. Kommunikationsplan

Ein gut strukturierter Kommunikationsplan ist entscheidend für die Umsetzung und Akzeptanz des Awareness-Konzepts. Er sorgt für Informationsverbreitung, das Einholen von Feedback und die Sensibilisierung der Mitglieder.

1. Kommunikationsziele

- Sensibilisierung: Aufklärung zu Diskriminierung, Respekt und Inklusion.
- Transparenz: Klare Kommunikation der Verantwortlichkeiten und Maßnahmen.
- Dialog: Förderung eines kontinuierlichen Austauschs.
- Zusammenhalt: Stärkung des Vertrauens und des respektvollen Umgangs.

2. Kommunikationskanäle

- **Social Media:** Schnelle Verbreitung von Informationen und Kampagnen.
- **Info-Veranstaltungen:** Direkte Einführung in das Konzept.
- **Workshops:** Aufklärung und aktive Teilnahme.

3. Kommunikationsstrategie für Zielgruppen

- **Neue Mitglieder:** Einführungsveranstaltungen und Willkommensmaterialien.
- **Aktive Mitglieder:** Regelmäßige Schulungen und interaktive Kommunikation.
- **Betroffene:** Einfühlsame Kommunikation und anonyme Feedback-Kanäle.

4. Feedback-Mechanismen

- **Umfragen:** Anonyme Rückmeldungen zur Verbesserung der Maßnahmen.
- **Offene Sitzungen:** Reflexionstreffen für Ideen und Feedback.
- **Follow-up nach Vorfällen:** Rückmeldungen zur Handhabung von Konflikten und Vorfällen.

9. Berücksichtigung kleinerer Gruppen

Für kleinere Hochschulgruppen oder Fachschaftsinitiativen (FSIn) sind angepasste Ansätze notwendig, um das Awareness-Konzept praktikabel umzusetzen. Diese Gruppen haben oft begrenzte Ressourcen und Strukturen.

1. Minimalistische Awareness-Strukturen

- **Ansprechperson statt Team:** Eine geschulte Person übernimmt die Verantwortung für Awareness-Themen.
- **Rotationsprinzip:** Verantwortung wird innerhalb der Gruppe rotierend aufgeteilt.

2. Externe Unterstützung nutzen

- **Hochschulweite Teams:** Nutzung externer Ressourcen wie Schulungen oder Beratungsstellen.
- **Kooperation mit anderen Gruppen:** Gemeinsame Nutzung von Awareness-Strukturen durch mehrere Gruppen.
- **Vorhandene Materialien:** Nutzung zentraler Ressourcen wie Leitfäden oder Broschüren.

3. Fokussierung auf Prävention

- **Niedrigschwellige Maßnahmen:** Einfache Maßnahmen wie Verhaltenskodizes oder kurze Workshops.
- **Integrierte Entscheidungsfindung:** Berücksichtigung von Awareness-Aspekten in Entscheidungsprozessen.

4. Unterstützung durch digitale Tools

- **Online-Plattformen:** Bereitstellung von Materialien und Feedbackmöglichkeiten.
- **Anonyme Meldekanäle:** Einrichten von Kanälen für anonymes Feedback und Vorfälle.

5. Förderung einer Awareness-Kultur

- **Integration in Gruppenkultur:** Awareness als integraler Bestandteil der Gruppenwerte.
- **Peer-to-Peer-Ansatz:** Regelmäßige Gespräche und Sensibilisierung unter den Mitgliedern

Fazit

Mir ist klar, dass es krass überfordernd sein kann, als Hochschulgruppe von grundauf ein eigenes Awareness Konzept auszuarbeiten. Die Hoffnung besteht deswegen darin, dass diese Übersicht euch einen ersten Überblick für wahrscheinlich relevante Punkte geben kann und euch diesen Prozess damit vereinfacht. Gleichzeitig ist mir abschließend aber auch nochmal wichtig zu sagen, dass dieses Dokument nicht als Ersatz für eine eigenständige interne Auseinandersetzung mit dem Thema Awareness und euren Ansprüchen an euch selbst funktionieren wird, da es doch sehr generisch gehalten ist (immerhin kenne ich euch und eure Gruppe nicht). Aber ihr schafft das. Viel Erfolg bei eurer eigenen Awareness Arbeit! Falls im Laufe eures Prozess noch weitere strukturelle Fragen auftreten, kontaktiert die AStA Awarenessstelle gerne per Email, dann kann ich mein bestes geben, euch so gut es geht zu unterstützen (

awareness@astafu.de). Außerdem haben wir auf unserer Website auch noch ein paar weitere Awarenessangebote/grundlegende Inhalte, die hoffentlich hilfreich für euch sein können.