

10 Must-Haves für die Einführung von

Awareness-Strukturen



1

Gemeinsame Werte

Ihr erkennt an, dass Diskriminierung, Ausschlüsse und (sexualisierte) Gewalt auf euren eigenen Veranstaltungen passieren. Ihr seht die Verantwortung, dem gemeinsam und ernsthaft entgegenzuwirken. Ihr betreibt dabei kein Awareness-Washing.

2

Präventiv handeln

Ihr schafft Wissen darüber, wo bei euch Diskriminierung und diskriminierungsbedingte Gewalt passiert. Sowohl in der eigenen Organisation, als auch auf euren Veranstaltungen. Ihr könnt potentielle Gefahren erkennen und Anpassungen vornehmen.

3

Schulungen

Eure Crew hat ein Verständnis für verschiedene Formen von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt auf der strukturellen und zwischenmenschlichen Ebene. Es gibt wiederkehrende Schulungen.

4

Klare Verantwortlichkeiten

Ihr richtet eine **Schnittstelle** mit mindestens zwei Personen ein. Hier laufen alle Informationen zusammen und es gibt einen aktuellen Überblick über alle Bestrebungen gegen Diskriminierung in eurer Organisation.

5

Alle Bereiche involviert

Alle Veranstaltungsbereiche sind aktiv involviert. An die Schnittstelle [4] sind alle Bereiche angebunden. Es gibt diskriminierungssensible Programmplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Sicherheitskonzepte und Personalplanung.

6

Transparenz & Verlässlichkeit

Eure Werte und Awareness-Konzept sind öffentlich einsehbar. Euer Vorgehen ist transparent, verlässlich und vorhersehbar. Betroffene verstehen, wo sie welche Unterstützung erhalten. Ihr kommuniziert Herausforderungen.

7

Beschwerdestelle

Ihr schafft Klarheit darüber, wohin sich betroffene Gäste als auch Mitarbeitende wenden können bei Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt. Es gibt eine klare Handlungskette, vor, während und nach Veranstaltungen.

8

Unterstützung betroffener Personen

Die Unterstützung stärkt die Handlungsmacht von betroffenen Personen. Sie basiert auf dem Prinzip der Parteilichkeit, der Vorhersehbarkeit und der Definitionsmacht.

→ siehe 10 Must-Haves für funktionierende Awareness-Teams

9

Kritik & Anpassung

Awarenessarbeit ist ein laufender Prozess, der immer wieder Anpassung braucht. Es gibt einen festgelegten Feedbackprozess, um Erfahrungen und Kritik aufzunehmen. Die eigenen Abläufe und Strukturen werden weiterentwickelt.

10

Externe Expertise

Ihr bezieht in eure Arbeit externe Expert*innen aus Erfahrung und verschiedene Betroffenenperspektiven ein.

→ initiative-awareness.de/musthaves

Träger



Projekt



in Kooperation mit



Förderung



Impressum

Initiative Awareness e.V.
Karl-Heine-Str. 83
04229 Leipzig
vertreten durch
Alexandra Vogel
hallo@initiative-awareness.de

10 Must-Haves für funktionierende

Awareness-Teams



1

Haltung & Werte

Ihr versteht, dass Awareness aus der Selbstorganisation von betroffenen Personen entwickelt wurde. Ihr bezieht sie und komplexe Lagen der gesellschaftlichen Marginalisierung in ihren Verflechtungen in eure Arbeit ein und entlohnt das zur Verfügung gestellte Erfahrungswissen.

2

Starke Unterstützung

In eurer praktischen Unterstützungsarbeit handelt ihr parteilich und richtet euch nach den Bedürfnissen von betroffenen Personen. Ihr bewertet stattgefundene Übergriffe und/oder Diskriminierungen nicht. Ihr orientiert euch an Formen von Definitionsmacht. Das bedeutet, ihr übernehmt die Begriffe, die die betroffene Person nutzt. Ihr nehmt euch ausreichend Zeit für Unterstützungsgespräche und habt dann keine anderen Verpflichtungen.

3

Mehrdimensionalität

Ihr beachtet die Verflechtung verschiedener Diskriminierungsformen in eurer Unterstützungstätigkeit. Ihr schafft eine geeignete Atmosphäre, in der sich Teammitglieder unterschiedlicher Lebenswelten gleichberechtigt begegnen können.

4

Hausrecht

Ihr könnt als Awareness-Team das Hausrecht in Anspruch nehmen, aussprechen und Personen von der Veranstaltung verweisen. Die Umsetzung des Hausrechts liegt nicht im Aufgabenbereich des Awareness-Teams.

5

Nüchtern

Ihr arbeitet ausschließlich nüchtern und ausgeschlafen.

6

Sichtbarkeit

Euer Awareness-Angebot ist niederschwellig zugänglich. Ihr seid praktisch erreichbar und sichtbar. Anwesende Personen werden aktiv über euer Angebot informiert (z.B. mehrsprachige Flyer/Plakate/Ankündigungen).

7

Selbstfürsorge

Ihr achtet auf euch selbst, nehmt euch Pausen, besprecht euch und holt Unterstützung bei Herausforderungen. Teammitglieder werden in ihren Anliegen gehört. Ihr arbeitet auf Augenhöhe.

8

Nie allein & bezahlt

Eure Schichtplanung orientiert sich an der Anzahl der Besuchenden und dem Charakter der Veranstaltung. Ihr arbeitet pro Schicht mindestens zu zweit und in der Regel in Gruppen. Ihr werdet fair entlohnt.

9

Gemeinsame Verantwortung

Ihr setzt euch für einen Raum ein, in dem sich alle gemeinsam verantwortlich fühlen. Ihr schafft und fördert ein Bewusstsein für individuelle Grenzen, Bedürfnisse, Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt.

10

Übergreifendes Konzept

Der Veranstaltungsort unterstützt aktiv das Angebot des Awarenessteams. Er versteht und respektiert die Prinzipien der Awarenessarbeit. Er sieht Awareness als Querschnittsaufgabe.

→ siehe 10 Must-Haves für Einführung von Awareness-Strukturen

→ initiative-awareness.de/musthaves