

- PROTOKOLL -

Thema: AG Diversity-Treffen

Datum: 24.08.2020, 18:30-21:00 Uhr

Ort: online (Zoom)

Teilnehmende: Teil 1: Christine Ehlers, Katharina Stahlenbrecher, Beate Müller, Susanne Smith-Hinz, Bettina Dickson, Rashin Rejaei, Ha, Iris Altheide, Jenny Scholl
 Teil 2: Christine Ehlers, Katharina Stahlenbrecher, Beate Müller, Susanne Smith-Hinz, Bettina Dickson, Rashin Rejaei, Ha, Jenny Scholl

TOP	WAS = Thema:	ToDo WER
Teil 1	18:30-19:45 Intervision (Mediation zwischen Mutter-Tochter)	
Teil 2	20:00-21:00 Uhr Podcast „Halbe Katoffl“, (Episode 58: Patrick Mushatsi-Kareba (ITA/ BDI): Sozialbausiedlung, Sehnsuchtsort & Diversität in der Musikbranche) Was können wir vom Podcast für die Mediation lernen? – Aufbau des Podcasts mit wiederkehrenden Teilen (bspw. Passkontrolle, Klischee-Check), die interessante Überlegungen für Mediation anregen können (Kapitel sind auch einzeln abrufbar) – Vorgehen: Ausschnitte hören und Inhalte besprechen 1. <u>Podcast-Ausschnitt: „Passkontrolle“ und 4 Layers of Diversity</u> – Wo im 4 Layers-Modell sind angesprochenen die Informationen und Themen angesiedelt? Welche Diversity-Aspekte spielen eine Rolle im Leben eines Menschen? (zum Aufwärmen) – Inwiefern spielen Aspekte bei Konflikten eine Rolle (Anlass, Ursache, Lösung und innerhalb der Mediation)? <ul style="list-style-type: none"> ○ mehrere Identitäten als Problem und Ressource ○ es ist sehr hypothetisch ○ Gefahr: als Mediatorin auf phänotypische Merkmale aufspringen und an Person vorbeireden ○ Offenheit bewahren: Dinge sind nicht wie sie scheinen und vermeintlich Offenkundiges ist es nicht („Ätsch“ – im Beispiel betrifft es jeden Aspekt auf dem inneren Ring), d.h. alle Hypothesen können sich als falsch herausstellen ○ beim Hören falschen Bildern erlegen ○ Bewusstsein für eigene Stereotype entwickeln ○ Umgang mit Stereotypen als Interviewer*in und als Mediator*in unterschiedlich 	

	<ul style="list-style-type: none"> – Mediator*in braucht Sicherheit, daher nachfragen: „Ist das relevant für Sie?“ 2. <u>Podcast-Ausschnitt: Erfahrung von Intoleranz als „neue Realität“ während Ausbildung mit Menschen aus FFM-Umland</u> – Was können wir für die Mediation daraus lernen, dass alles zu hinterfragen ist, was man als Vorannahmen hat? Was bedeutet das für die Rolle der Mediator*in? <ul style="list-style-type: none"> ○ Perspektivenerweiterung als Schock ○ vermeintlicher Konsens stellt sich als Illusion heraus (tolerante Blase) ○ Diversitätsaspekt: Stadt-Land ○ es trifft auf viele Kontexte zu, dass Vorannahmen torpediert werden ○ Beispiel der verklärten Heimat ○ es hilft zu wissen, dass man Vorannahmen hat und es braucht Akzeptanz dafür, um Sensibilität für eigene Vorurteile zu entwickeln, sie wahrzunehmen und damit ansprechbar und veränderbar zu machen ○ wichtig ist 4-Layer-Modell, um eigene Bilder reflektieren zu können und neue Sichtweisen zu gewinnen ○ in Selbstreflexionsprozessen ist es schwer, auf etwas Neues zu kommen ○ es soll in Mediation nicht um Mediator*in gehen, sondern Mediand*innen stehen im Mittelpunkt, d.h. auch, dass Mediand*innen nicht zur Fortbildung der Mediator*innen da sind – in der Mediation geht nicht darum, die Mediator*innenperspektive zu erweitern, sondern für die Mediand*innen da zu sein ○ Wo kann fehlendes Wissen zu bestimmten Kontexten aufgefüllt werden? Intervision und Austausch sind hier wichtig ○ Vorteil eines journalistischen Vorgehens: Fragen und Antwort stehenlassen, erzählen lassen und zuhören man kann vorab nicht feststellen, ob Aspekte wichtig sind Kann man sich aus dem journalistischen Bereich (bspw. Fragen) etwas für Mediation abschneiden, um Erzählung zu öffnen? Was sind Vor- und Nachteile dabei? ○ ständiges Hinterfragen kann auch eine Gefahr („Glatteis“) sein, Authentizität ist wichtig und damit auch eigenen Irritationen Raum zu geben ○ Balanceakt des Nachfragens bei bestimmten Themen, bspw. rassistischen Beleidigungen – wie Schutz und Verständnis herstellen? Es ist wichtig, schwierige Erfahrungen nicht immer und immer wieder erzählen zu lassen Frage von Ohnmacht und Wiederherstellung von Handlungsmächtigkeit ○ nicht jeder Konflikt muss vor der Blaupause einer vermeintlich relevanten Diversitätskategorie betrachtet werden, stattdessen klären, ob und inwiefern es eine Rolle spielt ○ es ist anstrengend, wenn Aspekte angesprochen werden, die im Konflikt gar keine Rolle spielen ○ Mediationsöffentlichkeit und Mediationsintimität (Teamarbeit ist wichtig, Hypothesen besprechen (sicherer Rahmen, um auch Holzwege und mitunter „Quatsch“ ansprechen zu können, damit es nicht die Mediand*innen trifft) 	
--	--	--

	<p>Gibt es eine Methode, wie wir derartig offene Feedbackgespräche gut machen können? (vgl. hierzu Klischee-Check)</p> <p>3. <u>Podcast-Ausschnitt: Klischee-Check</u></p> <p>– Können wir uns den Klischee-Check als Methode abgucken oder abgewandelt für uns nutzbar machen? Wie wäre es, wenn man beim Feedback so vorgeht?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Klischee-Check ist etwas Anderes als Hypothesenbildung ○ Gefahr, dass man sich in eigene Hypothese verliebt ○ in Mediationsteam entlastend ○ Raum für Spekulation ist Gefahr, nach Möglichkeit in Mediation selbst Nachfragen zur Klärung stellen („Verstehe ich ... richtig?“) – wir machen keine Aussagen, sondern fragen nach ○ Untereinander angewendet (im Feedback) ist es hilfreich, aber nicht in Mediation ○ es ist kompliziert und anstrengend, über Hypothesen zu sprechen, daher soll es leicht und lustig sein eine Methode zu entwickeln, bei der man merken kann, dass man auf dem Holzweg war (Methode zum Austausch und als Sprungbrett dafür, etwas auszusprechen, was man sich sonst nicht traut – dazu könnte der Klischee-Check ein guter Ansatz sein, aber es ist etwas Anderes als das, was Frank im Podcast macht ○ Klischee-Check als plakativer, ironisch-überzeichnender Begriff öffnet einen Raum, der Dinge ansprechbar macht ○ Vorannahmen helfen gerade im Umgang mit Unbekanntem, indem sie orientieren ○ es braucht Bewusstheit dafür, dass man im eigenen Rahmen unterwegs ist und die Bereitschaft und die Offenheit, den eigenen Rahmen zu hinterfragen ○ besserer Zugang durch eigene Diversität? ○ Podcast-Ausschnitt zur Position bei Sony, in dem eine Diskrepanz thematisiert wird: einer hohen Diversität auf Kund*innenseite (Künstler*innen) steht eine geringe Diversität auf Vertriebsseite gegenüber ○ Grundlage für das Gelingen von Diversität ist, dass man konstruktiv darüber sprechen kann (Beispiel diverse Teams) und dies versuchen wir in Mediation ○ Wie verlaufen Mediationen mit diversem Mediator*innenteam? Wie kann Co-Mediation mit diversen Kontexten gelingen? (Frage für nächsten Termin) 	
--	--	--

Der nächste Termin findet am 05.10.2020 von 18:30 bis 21:00 Uhr statt (wahrscheinlich Zoom)

Inhaltliche Ideen: Wie verlaufen Mediationen mit diversem Mediator*innenteam? Wie kann Co-Mediation mit diversen Kontexten gelingen? Ausgehend von Klischee-Check überlegen, wie es praktisch geht mit dem Ziel, Check-Fragen zu formulieren

Moderation: Katharina Stahlenbrecher

Protokoll: Jenny Scholl

Erstellt am: 25.08.2020