

FSIn und Hochschulgruppen Awareness Konzept lange 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).

1. Zielsetzung des Awareness-Konzepts

Das Awareness-Konzept verfolgt vier zentrale Ziele:

1. **Förderung einer inklusiven und möglichst diskriminierungsfreien Hochschulgruppe**

Jede Person, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Glaubensüberzeugung, körperlichen oder psychischen Fähigkeiten, sozialem Hintergrund oder anderen Merkmalen, soll sich in den Räumen und bei den Veranstaltungen der Hochschulgruppen respektiert und willkommen fühlen.

2. **Schaffung eines möglichst sicheren und unterstützenden Umfelds**

Ein weiteres zentrales Ziel des Konzepts ist die Etablierung eines Umfelds, in dem sich Mitglieder und Gäste sicher fühlen und unterstützt wissen. Durch Schulungen und klare Ansprechstrukturen sollen sowohl präventive als auch akute Unterstützungsmöglichkeiten bereitgestellt werden. Alle Menschen sollen darauf vertrauen können, dass bei problematischem Verhalten oder in kritischen Situationen klare, faire und transparente Strukturen zur Verfügung stehen.

3. **Förderung einer respektvollen Kommunikation und achtsamen Kultur**

Respektvolle Kommunikation und eine achtsame Kultur sind Grundpfeiler eines guten Miteinanders. Daher legt das Awareness-Konzept auch Wert auf die Stärkung der Kommunikationsfähigkeit der Gruppenmitglieder und die Förderung einer Kultur, in der Konflikte offen und konstruktiv angesprochen werden können. Durch diese Maßnahmen soll langfristig ein Klima entstehen, das von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Solidarität geprägt ist.

4. **Bereitstellung von Anlaufstellen und Unterstützung in Konfliktsituationen**

Das Konzept sieht die Etablierung von Awareness-Strukturen vor, die als

Anlaufstelle für alle Fragen, Sorgen oder Probleme rund um das Thema Awareness zur Verfügung stehen. Diese Strukturen und Teams sollen im Umgang mit sensiblen Themen geschult werden und erste Unterstützung bieten können. Außerdem werden transparente und verlässliche Handlungsstrategien entwickelt, um bei Bedarf in Konflikten zu vermitteln oder unangemessenes Verhalten anzusprechen.

Warum ein Awareness-Konzept?

Ein solches Awareness-Konzept ist mehr als nur eine Sammlung von Regeln – es ist eine Haltung- Hochschulgruppen an der FU sind Orte des Austauschs, der Diskussion und des Engagements, in denen oft verschiedenste Meinungen und Persönlichkeiten aufeinandertreffen. Dieser Reichtum an Diversität kann jedoch auch zu Missverständnissen und Konflikten führen, die ein gezieltes Management und bewusste Verhaltensregeln benötigen. Durch das Awareness-Konzept soll ein Klima gefördert werden, das es ermöglicht, die Vorteile dieser Diversität voll auszuschöpfen und gleichzeitig Risiken zu minimieren.

Die Studierenden von heute sind die Führungskräfte, Lehrenden und Entscheidungsträger*innen von morgen. Deshalb ist es auch im Interesse der Universität und der Gesellschaft, dass sie bereits während ihrer Studienzzeit lernen, mit Diversität respektvoll und produktiv umzugehen. Durch ein fundiertes Awareness-Konzept lernen Studierende, wie wichtig es ist, Diskriminierung zu erkennen und zu adressieren, Konflikte sachlich zu lösen und ein achtsames Miteinander zu pflegen. Diese Kompetenzen sind nicht nur für das Universitätsleben wertvoll, sondern werden auch im späteren Berufsleben immer wichtiger.

2. Grundsätze und Werte

Für eine nachhaltige und respektvolle Awareness-Kultur innerhalb der Hochschulgruppen und Fachschaftsinitiativen der FU sind klare Grundsätze und gemeinsame Werte unabdingbar. Diese Werte bilden das Fundament für das Miteinander und schaffen eine positive Atmosphäre, in der sich alle möglichst sicher und wertgeschätzt fühlen. Durch die Verankerung dieser Prinzipien wird

eine gemeinsame Basis geschaffen, auf der alle Entscheidungen, Verhaltensregeln und Interventionen der Awareness Struktur aufbauen.

Die vier zentralen Grundwerte, die im Awareness-Konzept verankert sind, lauten: **Inklusivität und Diversität, Respekt und Achtsamkeit, Gemeinschaft und Verantwortung**. Jeder dieser Werte zielt darauf ab, ein Umfeld zu fördern, das möglichst fair, offen und unterstützend ist. Diese Grundsätze und Werte sollen als Orientierungshilfe für alle dienen, die in den Hochschulgruppen aktiv sind, und die Grundlage für eure Awareness-Maßnahmen bilden.

1. Inklusivität und Diversität

Inklusivität bedeutet, dass jede*r willkommen ist und niemand aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, körperlichen oder geistigen Fähigkeiten, Religion, sozialem Hintergrund oder anderer persönlicher Merkmale benachteiligt wird. Diversität wird dabei als Stärke und Bereicherung angesehen, die die Hochschulgruppen lebendig und vielfältig machen.

Ein inklusives und diverses Umfeld erfordert jedoch bewusstes Handeln und eine klare Positionierung gegen Diskriminierung in jeglicher Form. Der Grundsatz der Inklusivität fordert daher von allen Mitgliedern, aktiv gegen Ausschluss und Diskriminierung einzutreten und sich für die Bedürfnisse und Perspektiven anderer einzusetzen. Ein diverses Umfeld fördert nicht nur den gegenseitigen Respekt, sondern schafft auch Raum für kreative und vielfältige Ideen und Lösungen.

Praktische Umsetzung: Inklusivität und Diversität werden im Alltag durch eine offene Kommunikation und durch die Sensibilisierung für potenzielle Vorurteile und Diskriminierung gefördert. Dies könnte zum Beispiel durch regelmäßige Schulungen aber auch direkte gemeinsame Reflektion zur Antidiskriminierung geschehen. Eine bewusste Sprache, die inklusiv und wertschätzend ist, trägt ebenfalls zu einem respektvollen Umgang bei.

2. Respekt und Achtsamkeit

Der Wert des Respekts bedeutet, dass jede Person unabhängig von Rang oder Position mit Wertschätzung und Anerkennung behandelt wird. Respektvolle Kommunikation und ein achtsamer Umgang miteinander sind essenziell, um ein Klima des Vertrauens und der Offenheit zu fördern. Dies schließt auch das

bewusste Zuhören und die Bereitschaft, auf die Bedürfnisse anderer einzugehen, mit ein.

Achtsamkeit ist die Fähigkeit, sich selbst und andere bewusst wahrzunehmen und sensibel auf zwischenmenschliche Dynamiken zu reagieren. Achtsamkeit ist ein besonders wichtiger Aspekt, um subtile Grenzüberschreitungen zu vermeiden und auf die nonverbale Kommunikation und das Wohlbefinden anderer zu achten. In einer hochschulischen Umgebung, die oft dynamisch und vielseitig ist, hilft Achtsamkeit dabei, auch in stressigen Situationen einen respektvollen Umgang aufrechtzuerhalten.

Praktische Umsetzung: Respekt und Achtsamkeit können durch klare Kommunikationsregeln und regelmäßiges Feedback gefördert werden. Zum Beispiel könnte es zu Beginn jeder Sitzung eine kurze Reflexion darüber geben, wie alle miteinander umgehen möchten. Eine offene Feedback-Kultur, die auch Kritik respektvoll formuliert, trägt dazu bei, Missverständnisse und Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

3. Gemeinschaft und Zusammenhalt

Ein starkes Gemeinschaftsgefühl und der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe sind zentrale Elemente für die Zusammenarbeit und den Austausch. Die Hochschulgruppen an der FU Berlin sind Orte des Zusammenkommens, an denen Studierende die Möglichkeit haben, sich aktiv einzubringen, sich politisch zu organisieren und eigene Ideen umzusetzen. Dieses Miteinander wird durch gegenseitige Unterstützung und Solidarität gestärkt. Alle Mitglieder sollen das Gefühl haben, Teil einer Gemeinschaft zu sein, die ihnen Rückhalt gibt und sie respektiert.

Das Prinzip des Zusammenhalts impliziert auch, dass alle Mitglieder Verantwortung für die gesamte Gruppe übernehmen. Es fordert dazu auf, sowohl die Stärken als auch die Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen und ein offenes Auge für die Bedürfnisse anderer zu haben. Damit trägt Gemeinschaft auch zur Entwicklung eines positiven Selbstbildes der gesamten Gruppe bei und fördert ein Klima des gegenseitigen Vertrauens.

Praktische Umsetzung: Gemeinschaft und Zusammenhalt können durch gemeinsame Veranstaltungen, Teamaktivitäten und regelmäßige Treffen gefördert werden, bei denen die Mitglieder sich persönlich besser kennenlernen und

Vertrauen aufbauen können. Teambuilding-Maßnahmen oder gemeinsame Exkursionen bieten hier eine Möglichkeit, den Zusammenhalt zu stärken und das gegenseitige Verständnis zu fördern.

4. Kollektive Verantwortung und Engagement

Kollektive Verantwortung bedeutet, dass jedes Mitglied der Hochschulgruppen aktiv zur Awareness-Kultur beiträgt. Es ist eine gemeinsame Verantwortung, für ein inklusives und respektvolles Umfeld zu sorgen und sich aktiv für eine Kultur der Achtsamkeit einzusetzen. Verantwortung beinhaltet auch, die eigenen Vorurteile und Verhaltensweisen zu reflektieren und sich stetig weiterzuentwickeln. Das Engagement für eine achtsame und respektvolle Kultur erfordert, dass jede*r sich mit den Werten und Prinzipien des Awareness-Konzepts identifiziert und diese aktiv lebt.

Verantwortung in diesem Kontext bedeutet auch, dass Awareness-Beauftragte oder -Teams bereit sind, in kritischen Situationen Verantwortung zu übernehmen und Unterstützung zu leisten, wenn sie benötigt wird. Auch Mitglieder, die keine spezifische Rolle im Awareness-Team haben, sollen Verantwortung dafür übernehmen, in ihrem eigenen Verhalten bewusst und reflektiert zu handeln.

Praktische Umsetzung: Die Verantwortung jedes Einzelnen wird durch das Angebot regelmäßiger Schulungen und Workshops unterstützt, die helfen, die Prinzipien von Awareness zu verstehen und im Alltag anzuwenden. Durch die Einführung eines Awareness-Kodex können Mitglieder sich klar an den Prinzipien orientieren und sich selbst reflektieren, inwieweit sie zur Awareness-Kultur beitragen.

3. Struktur der Awareness-Arbeit

Um das Awareness-Konzept erfolgreich umzusetzen, braucht es eine klare organisatorische Struktur, die es allen Beteiligten ermöglicht, ihre Aufgaben zu verstehen und effektiv zu agieren. Diese Struktur gewährleistet, dass die Awareness-Arbeit sowohl präventiv als auch reaktiv in den Alltag der Hochschulgruppen integriert wird. Ziel ist es, sowohl durch feste Ansprechpersonen als auch durch flexible Teams eine Anlaufstelle für alle Awareness-bezogenen Fragen und Probleme zu bieten. So kann eine

kontinuierliche Achtsamkeitskultur gefördert werden, in der alle Beteiligten die Unterstützung erhalten, die sie benötigen.

1. Awareness-Teams bilden

Die Grundlage der Awareness-Arbeit innerhalb der Hochschulgruppen und Fachschaftsinitiativen kann z.B. in Form eines spezifisches Team von engagierten Awareness-Beauftragten, die als feste Ansprechpartner*innen für alle Mitglieder zur Verfügung stehen, geschehen. Diese Awareness-Teams setzen sich aus freiwilligen, geschulten Mitgliedern zusammen, die eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Awareness-Richtlinien übernehmen und Veranstaltungen sowie den Gruppenalltag achtsam begleiten. Sie tragen die Verantwortung, Awareness-Themen regelmäßig in die Gruppenarbeit einzubringen und ansprechbar zu sein, wenn Fragen oder Anliegen auftreten. Dies funktioniert jedoch nur im Rahmen von Kollektiver Verantwortung. Nicht Teil der "offiziellen Awareness Struktur" zu sein, bedeutet nicht, dass mensch bei allem fein raus ist.

Jedes Awareness-Team sollte regelmäßig durch Schulungen und Workshops fortgebildet werden, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder auf dem neuesten Stand hinsichtlich Sensibilisierungs- und Präventionsthemen sind. Hierbei ist es sinnvoll, die Awareness-Teams nicht als starre Gruppe, sondern als flexible und dynamische Struktur zu gestalten, in der auch neue Mitglieder regelmäßig dazukommen und sich einbringen können. So wird eine langfristige Verankerung der Awareness-Kultur sichergestellt und gewährleistet, dass stets eine ausreichende Anzahl geschulter Awareness-Beauftragter verfügbar ist.

2. Ansprechpersonen und Vertrauensstellen

Eine zentrale Komponente des Awareness-Konzepts ist die klare Struktur der Ansprechpersonen und Vertrauensstellen. Diese Personen sind für alle Gruppenmitgliedern und Gästen ansprechbar, die Unterstützung oder Beratung zu Awareness-Themen benötigen. Die Awareness-Beauftragten dienen als erste Anlaufstelle für Anliegen wie Konflikte, Diskriminierungserfahrungen oder unangemessenes Verhalten und stellen sicher, dass diese Anliegen vertraulich behandelt und kompetent sowie sensibel bearbeitet werden.

Um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, ist es wichtig, dass die Awareness-Beauftragten gut sichtbar und leicht erreichbar sind. Es sollte klar kommuniziert werden, wer die Awareness-Beauftragten sind und wie sie

kontaktiert werden können – sei es durch persönliche Ansprache, über E-Mail oder andere Kommunikationswege der Hochschulgruppen. Vertrauensstellen können auch durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit bekannter gemacht werden, zum Beispiel durch Flyer, Poster oder Social-Media-Beiträge.

3. Awareness-Schulungen und Weiterbildungen

Ein wesentlicher Bestandteil der Awareness-Arbeit sind regelmäßige Schulungen, die alle Mitglieder auf den Umgang mit Awareness-Themen vorbereiten. Diese Schulungen dienen dazu, das Bewusstsein für Diskriminierung, Mikrodiskriminierungen, Vorurteile und andere Awareness-relevante Themen zu schärfen. Auch Sensibilisierungsmaßnahmen zu Themen wie Interkulturalität, LGBTQIA+-Inklusion, Anti-Rassismus und Sexismus-Prävention sollten in den Schulungsangeboten integriert sein.

Zusätzlich zu allgemeinen Schulungen sollten auch spezifische Weiterbildungen für die Awareness-Teams und Awareness-Beauftragten angeboten werden. Diese Weiterbildungen könnten sich beispielsweise mit den Themen Mediation und Konfliktmanagement beschäftigen, damit die Beauftragten in schwierigen Situationen sicher und kompetent agieren können. Externe Trainerinnen oder Expertinnen aus diesen Themenfeldern könnten die Schulungen leiten, um den Awareness-Teams ein fundiertes Fachwissen und praktische Kompetenzen zu vermitteln.

4. Entwicklung und Etablierung eines Verhaltenskodex

Ein klarer und leicht verständlicher Verhaltenskodex ist ein wichtiges Instrument, um die Awareness-Arbeit zu unterstützen und die Erwartungen an das Verhalten aller Mitglieder festzulegen. Dieser Kodex dient als Leitfaden, wie sich alle Beteiligten innerhalb der Gruppe und gegenüber anderen verhalten sollen. Er beinhaltet unter anderem Richtlinien zu respektvoller Kommunikation, dem Umgang mit Konflikten sowie zur Vermeidung von diskriminierendem oder unangemessenem Verhalten.

Der Verhaltenskodex sollte in Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Hochschulgruppen entwickelt werden, um sicherzustellen, dass die Inhalte auf Akzeptanz stoßen und realistisch umgesetzt werden können. Durch eine partizipative Entwicklung des Kodex wird zudem ein größeres Bewusstsein und Verantwortungsgefühl bei den Mitgliedern gefördert. Der fertige Kodex könnte in

Form einer Broschüre oder PDF allen Gruppenmitgliedern zur Verfügung gestellt und auf den Online-Plattformen der Hochschulgruppen veröffentlicht werden.

5. Regelmäßige Awareness-Meetings

Regelmäßige Awareness-Meetings bieten den Mitgliedern der Hochschulgruppen die Möglichkeit, sich auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und Feedback zur Awareness-Arbeit zu geben. Diese Meetings können als offenes Forum gestaltet werden, in dem Themen wie Inklusion, Respekt und Kommunikation besprochen werden und neue Awareness-Maßnahmen gemeinsam entwickelt werden können.

Die Awareness-Meetings sollten für alle Mitglieder offen sein und möglichst in einem ungezwungenen und vertrauensvollen Rahmen stattfinden. Es ist sinnvoll, dass die Awareness-Beauftragten diese Treffen moderieren und auf eine respektvolle Diskussionskultur achten. So können Anliegen und Ideen direkt besprochen und mögliche Herausforderungen frühzeitig erkannt und adressiert werden.

6. Dokumentation und Kommunikation

Eine transparente und kontinuierliche Dokumentation der Awareness-Arbeit hilft, Erfolge und Herausforderungen zu evaluieren und das Konzept bei Bedarf anzupassen. Zu einer effektiven Awareness-Arbeit gehört daher eine strukturierte Erfassung von Vorfällen, Feedback und Maßnahmen. Die Dokumentation sollte unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes erfolgen, um die Privatsphäre aller Beteiligten zu schützen.

Zusätzlich zur internen Dokumentation ist auch eine transparente Kommunikation der Awareness-Aktivitäten nach außen wichtig, um alle Mitglieder und Interessierte regelmäßig über neue Entwicklungen, geplante Schulungen und andere Awareness-Initiativen zu informieren. Dafür kann es zum Beispiel sinnvoll sein, die bestehenden Kommunikationskanäle der Hochschulgruppen, wie Social Media, Newsletter und Aushänge regelmäßig zu nutzen, um das Awareness Konzept an die Mitglieder und Gäste zu vermitteln. So wird das Bewusstsein für das Thema kontinuierlich gestärkt und die Sichtbarkeit der Awareness-Arbeit erhöht.

7. Rotierende Rollen und Mitwirkungsmöglichkeiten

Um die Awareness-Arbeit langfristig und nachhaltig zu gestalten, ist es sinnvoll, dass sich verschiedene Mitglieder der Gruppe regelmäßig in die Awareness-Arbeit einbringen. Dies könnte durch rotierende Rollen im Awareness-Team ermöglicht werden, sodass unterschiedliche Mitglieder temporär die Verantwortung übernehmen, als Awareness-Beauftragte zu fungieren und sich aktiv für eine respektvolle und inklusive Hochschulkultur einzusetzen.

Dieses Rotationsprinzip hat den Vorteil, dass mehr Mitglieder eine persönliche Verbindung zur Awareness-Arbeit aufbauen und unterschiedliche Perspektiven und Ideen in die Arbeit einfließen. Auch die Verteilung der Verantwortung fördert das Bewusstsein für Awareness-Themen innerhalb der Gruppe und stellt sicher, dass die Awareness-Kultur über einen langen Zeitraum hinweg bestehen bleibt.

Die Struktur der Awareness-Arbeit im Gesamtkontext

Durch diese strukturierte und vielseitige Herangehensweise wird die Awareness-Arbeit zu einem zentralen und integralen Bestandteil des Alltags in der Hochschulgruppe. Die Kombination aus festen Awareness-Teams, rotierenden Awareness-Rollen, regelmäßigen Schulungen und einer klaren Kommunikations- und Dokumentationsstruktur stellt sicher, dass die Awareness-Prinzipien nachhaltig verankert werden. Die Struktur der Awareness-Arbeit ist so gestaltet, dass sie flexibel und anpassbar bleibt, um auch in Zukunft auf neue Herausforderungen und Themen eingehen zu können.

Freiwillige Awareness-Schichten als Alternative zum festen Awareness-Team

Neben der Möglichkeit eines festen Awareness-Teams kann es für Hochschulgruppen auch sinnvoll sein, ein **System freiwilliger Awareness-Schichten** anzubieten (insbesondere bei von euch veranstalteten Events). Diese Schichten ermöglichen es interessierten Studierenden, sich für einzelne Veranstaltungen oder bestimmte Zeiträume freiwillig für die Awareness-Arbeit zu engagieren, ohne dass sie sich langfristig an eine feste Rolle binden müssen. So haben auch Menschen, die Interesse an Awareness-Themen haben, aber nur begrenzt Zeit zur Verfügung stellen können, die Gelegenheit, aktiv zu eurer Awareness-Kultur beizutragen.

Vorteile des Schichtsystems: Ein freiwilliges Schichtsystem bietet Flexibilität und senkt die Einstiegshürden für Studierende, die sich punktuell engagieren möchten. Es ermöglicht mehr Mitgliedern, sich aktiv für ein respektvolles Miteinander einzusetzen, und fördert das Bewusstsein für Awareness-Themen in der gesamten Gruppe. Auch neue Mitglieder können so niedrigschwellig erste Awareness-Erfahrungen sammeln und sich unverbindlich in dieses Feld einarbeiten.

Umsetzung der Awareness-Schichten: Für die Organisation könnte ein rotierender Schichtplan erstellt werden, in den sich Mitglieder selbstständig eintragen können, z.B. über ein Online-Dokument oder eine App. Es wäre wichtig, dass alle Studierenden, die eine Awareness-Schicht übernehmen, vorher eine Basisschulung erhalten und Zugang zu klaren Richtlinien und Ansprechpartner*innen haben. So wird sichergestellt, dass sie auf ihre Rolle vorbereitet sind und bei Bedarf auf Unterstützung zurückgreifen können.

Unterstützung durch das Awareness-Team: Ein festes Awareness-Team kann in diesem Modell dennoch eine übergeordnete Rolle spielen und als zentrale Anlaufstelle für Schulungen, Koordination und Konfliktlösung fungieren. Die Mitglieder des festen Teams könnten die freiwilligen Schichten betreuen, Schulungen anbieten und sicherstellen, dass alle freiwilligen Awareness-Kräfte mit den notwendigen Ressourcen und dem nötigen Wissen ausgestattet sind

4. Awareness-Regeln und Verhaltenskodex

Maßnahmen und Präventionsstrategien

Ein erfolgreiches Awareness-Konzept umfasst sowohl präventive Maßnahmen, die ein respektvolles und inklusives Umfeld fördern, als auch konkrete Strategien zur Reaktion auf Konflikte oder Diskriminierung. Präventionsstrategien helfen dabei, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden, während Maßnahmen zur Intervention sicherstellen, dass Vorfälle schnell und sensibel gehandhabt werden. Ziel ist es, eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit zu schaffen, in der alle Mitglieder ermutigt werden, sich an den gemeinsamen Grundwerten zu orientieren.

1. Präventive Maßnahmen zur Sensibilisierung

Um ein Bewusstsein für diskriminierungsfreies und achtsames Verhalten zu fördern, ist es wichtig, regelmäßig präventive Maßnahmen zur Sensibilisierung durchzuführen. Diese Maßnahmen dienen dazu, die Mitglieder für potenzielle Formen von Diskriminierung, Mikroaggressionen, Vorurteilen und Machtstrukturen zu sensibilisieren und eine gemeinsame Grundlage für respektvollen Umgang zu schaffen.

Beispiele für präventive Sensibilisierungsmaßnahmen:

- **Workshops und Schulungen:** Regelmäßige Workshops zu Themen wie Anti-Diskriminierung, Intersektionalität, Geschlechtergerechtigkeit und Achtsamkeit im Umgang miteinander vermitteln Wissen und sensibilisieren für aktuelle gesellschaftliche Themen. Solche Schulungen können von externen Expert*innen oder speziell geschulten Awareness-Beauftragten durchgeführt werden.
- **Bewusstsein für eigene Privilegien:** Reflexionsübungen, in denen Mitglieder über ihre eigenen Privilegien und Perspektiven nachdenken, können zu einem besseren Verständnis und mehr Empathie im Umgang mit anderen beitragen.
- **Kampagnen und Informationsmaterial:** Durch Awareness-Kampagnen, wie Poster, Flyer oder Social Media-Beiträge, wird das Thema kontinuierlich präsent gehalten. Informationsmaterialien können kurz und prägnant über Diskriminierung, respektvollen Umgang und Konfliktvermeidung aufklären.

2. Richtlinien für eine respektvolle Kommunikation

Klare Richtlinien für eine wertschätzende Kommunikation helfen, Missverständnisse und Konflikte zu reduzieren und ein Umfeld der Offenheit und Achtsamkeit zu schaffen. Diese Kommunikationsrichtlinien können in Form eines Kodex festgehalten werden und dienen als Grundlage für alle Interaktionen innerhalb der Hochschulgruppen.

Die Kommunikationsrichtlinien sollten folgende Aspekte beinhalten:

- **Aktives Zuhören:** Förderung des aktiven Zuhörens, um sicherzustellen, dass jede*r fair und aufmerksam angehört wird.
- **Konstruktive Kritik:** Etablierung einer Kultur, in der Feedback und Kritik wertschätzend und konstruktiv formuliert werden.

- **Verzicht auf diskriminierende Sprache:** Sensibilisierung für bewusste und inklusive Sprache, die Diskriminierung oder Ausgrenzung vermeidet.
- **Konfliktvermeidung durch Klarheit:** Klare Kommunikation und transparente Erwartungen, um Missverständnissen vorzubeugen und Spannungen frühzeitig abzubauen.

3. Interventionsstrategien für Konfliktfälle

Ein wichtiger Bestandteil der Awareness-Arbeit ist das Vorbereiten und Bereitstellen von Interventionsstrategien für Konflikt- oder Diskriminierungssituationen. Diese Interventionsmaßnahmen sorgen dafür, dass Konflikte und problematische Situationen verantwortungsvoll und sensibel bearbeitet werden.

Vorgehen bei Interventionsmaßnahmen:

1. **Erstkontakt und Unterstützung:** In einem Konfliktfall steht eine Awareness-Person als erste Anlaufstelle zur Verfügung, die das Anliegen vertraulich und respektvoll aufnimmt. Die betroffene Person kann sich sicher sein, dass ihre Perspektive ernst genommen wird und keine weiteren Schritte ohne ihre Zustimmung eingeleitet werden.
2. **Mediation und Konfliktgespräche:** Awareness-Beauftragte oder externe Mediator*innen können eine vermittelnde Rolle übernehmen um z.B. ein Handlungsfähigkeit unterstützendes Gespräch anzubieten.
3. **Maßnahmenplan bei schwerwiegenden Vorfällen:** Bei schwerwiegenderen Vorfällen, wie Diskriminierung oder Belästigung, sollte ein strukturierter Maßnahmenplan entwickelt werden. Dieser kann Schutzmaßnahmen für die betroffenen Personen, zeitweiligen Ausschluss von Veranstaltungen oder andere Sanktionen umfassen, die im Einklang mit den Grundsätzen der Hochschulgruppe stehen.

4. Nachbereitung und Evaluation von Vorfällen

Die Nachbereitung von Konflikten und Awareness-Vorfällen ist entscheidend, um das Vertrauen in die Awareness-Arbeit zu stärken und eine kontinuierliche Verbesserung der Maßnahmen zu ermöglichen. Eine Evaluation gibt den

Beteiligten die Möglichkeit, Rückmeldung zu geben und sicherzustellen, dass aus den Ereignissen gelernt wird.

Beispielschritte zur Nachbereitung:

- **Anonyme Feedbackmöglichkeiten:** Eine anonyme Feedback-Plattform ermöglicht es Mitgliedern, ihre Erfahrungen mit der Awareness-Arbeit zu teilen, ohne ihre Identität preiszugeben. So kann Feedback gesammelt und die Arbeit kontinuierlich verbessert werden.
- **Langfristige Anpassungen der Awareness-Strategien:** Die Awareness-Teams sollten regelmäßig die gesammelten Erfahrungen und Rückmeldungen auswerten, um die Awareness-Strategien und -Maßnahmen gegebenenfalls anzupassen. Ein flexibles und anpassungsfähiges Awareness-Konzept gewährleistet, dass es den aktuellen Herausforderungen und Bedürfnissen gerecht wird.

5. Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen und Netzwerken

Ein starkes Awareness-Konzept kann durch Kooperationen und Netzwerke außerhalb der Hochschulgruppe gestärkt werden. Externe Beratungsstellen und Netzwerke bieten nicht nur wertvolles Fachwissen und Unterstützung, sondern können auch in besonders schwierigen Fällen eine zusätzliche Beratungsressource darstellen.

Kooperationsmöglichkeiten:

- **Externe Beratungsstellen für Konfliktfälle:** Hochschulübergreifende Beratungsstellen und spezialisierte Organisationen, wie beispielsweise Anti-Diskriminierungsstellen, bieten wertvolle Unterstützung in schwierigen Fällen und stehen für vertrauliche Beratung zur Verfügung.

→ auf der AStA Website haben wir eine erste Übersicht mit ein paar Anti-Diskriminierungsstellen in Berlin für euch erstellt. Diese erhebt offensichtlich keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

- **Netzwerke und Austausch mit anderen Hochschulgruppen:** Ein regelmäßiger Austausch mit Awareness-Teams anderer Hochschulgruppen ermöglicht es, Best Practices zu teilen und voneinander zu lernen. Gemeinsame

Veranstaltungen und Workshops können das Bewusstsein für Awareness-Themen hochschulübergreifend stärken.

6. Prävention durch regelmäßige Awareness-Events und Workshops

Um Awareness-Themen konstant im Bewusstsein der Mitglieder zu halten, sind regelmäßige Awareness-Events und Workshops ein zentraler Baustein. Diese Veranstaltungen schaffen Raum für Austausch, Bildung und Sensibilisierung und fördern das Gemeinschaftsgefühl.

Beispiele für Awareness-Events und Workshops:

- **Awareness-Tage und -Wochen:** Themenbezogene Awareness-Tage oder -Wochen könnten genutzt werden, um spezifische Themen intensiver zu behandeln und mehr Sichtbarkeit zu schaffen. Hier könnten Themen wie Interkulturalität, Mental Health oder Inklusion im Fokus stehen.
- **Gastvorträge und Panels:** *Expertinnen und Referentinnen* können für Vorträge oder Panels eingeladen werden, um über aktuelle Themen und Herausforderungen in der Awareness-Arbeit zu sprechen und neue Perspektiven aufzuzeigen. Hierfür könnt ihr unter anderem Finanzanträge für Honorare beim AStA beantragen.
- **Peer-to-Peer-Austausch und moderierte Gruppendiskussionen:** Ein lockerer Austausch in kleinen Gruppen, bei dem die Teilnehmenden ihre Erfahrungen teilen und gemeinsam Lösungsansätze erarbeiten können, fördert das gegenseitige Verständnis und Vertrauen.

5. Präventionsmaßnahmen

Präventionsmaßnahmen bilden das Herzstück eines Awareness-Konzepts. Sie sind entscheidend, um Konflikten vorzubeugen und eine wertschätzende, diskriminierungsfreie Atmosphäre innerhalb der Hochschulgruppe zu fördern. Prävention zielt darauf ab, das Bewusstsein der Mitglieder für ein respektvolles Miteinander zu stärken und durch eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Themen Inklusion, Antidiskriminierung und achtsame Kommunikation ein

positives Gruppenklima zu etablieren. Zu den wichtigsten Präventionsmaßnahmen zählen regelmäßige Awareness-Workshops, ein verbindlicher Awareness-Leitfaden, anonyme Feedback-Möglichkeiten sowie regelmäßige Reflexionstreffen.

1. Regelmäßige Awareness-Workshops

Awareness-Workshops sind eine zentrale präventive Maßnahme, um das Bewusstsein der Gruppenmitglieder zu schärfen und ein respektvolles Verhalten zu fördern. Solche Workshops bieten den Raum, sich mit sensiblen Themen auseinanderzusetzen und ein tieferes Verständnis für die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnisse der Gruppenmitglieder zu entwickeln. Sie sollten semesterweise oder regelmäßig stattfinden und allen Mitgliedern offenstehen.

Beispielthemen für Awareness-Workshops:

- **Diskriminierung und Mikroaggressionen:** Ein Workshop über Formen unbewusster Diskriminierung und Mikroaggressionen, der zeigt, wie diskriminierendes Verhalten frühzeitig erkannt und vermieden werden kann.
- **Respektvolle Kommunikation und gendersensible Sprache:** Schulungen, die zu diskriminierungsfreier und inklusiver Sprache anleiten und verdeutlichen, wie respektvolle Kommunikation Konflikte und Missverständnisse vermeiden kann.
- **Konfliktmanagement:** Strategien für deeskalierendes Verhalten und konstruktive Konfliktbewältigung helfen, Spannungen im Team frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

Diese Workshops können sowohl von externen Expert*innen als auch von Awareness-Beauftragten angeboten werden und sollten integraler Bestandteil des Semesterprogramms sein.

2. Awareness-Leitfaden entwickeln

Ein Awareness-Leitfaden dient als Orientierungshilfe für alle Mitglieder und bietet eine schriftliche Zusammenfassung der Werte und Verhaltensstandards der Gruppe. Der Leitfaden sollte klar, leicht zugänglich und verständlich formuliert

sein, sodass jedes Mitglied zu Beginn seiner Teilnahme oder bei Bedarf darauf zurückgreifen kann.

Inhalte des Awareness-Leitfadens:

- **Verhaltenskodex:** Grundregeln für respektvolles Verhalten, Verzicht auf diskriminierende Sprache und klare Kommunikation.
- **Umgang mit Konflikten:** Ratschläge für das respektvolle Ansprechen von Konflikten und Probleme, sowie der richtige Ablauf zur Meldung und Bearbeitung von Beschwerden.
- **Kontakt zu Awareness-Beauftragten:** Informationen darüber, wie Mitglieder bei Bedarf Awareness-Beauftragte ansprechen können und welche Rolle diese in der Gruppe haben.

Durch die Bereitstellung dieses Leitfadens wird eine transparente und konsistente Basis geschaffen, an der sich alle Gruppenmitglieder orientieren können.

3. Anonyme Feedback-Optionen

Ein anonymes Feedback-System ist eine weitere wichtige Präventionsmaßnahme, um die Awareness-Arbeit kontinuierlich an die Bedürfnisse der Gruppe anzupassen. Diese Plattform gibt den Mitgliedern die Möglichkeit, ihre Erfahrungen, Sorgen oder auch Vorschläge offen zu teilen, ohne ihre Identität preiszugeben. Dies kann dazu beitragen, dass sich Mitglieder sicher fühlen, auch sensible oder kritische Rückmeldungen zu äußern.

Umsetzungsmöglichkeiten:

- Ein **anonymes Online-Formular** kann eingerichtet werden, in dem Mitglieder zu Themen wie Kommunikation, Umgang und mögliche Vorfälle Rückmeldung geben können.
- **Feedback-Kästen** an Veranstaltungsorten bieten eine niedrighschwellige Möglichkeit, schriftliche Rückmeldungen oder Wünsche einzureichen.

Durch diese Rückmeldungen können die Awareness-Beauftragten wichtige Informationen zur Verbesserung der Arbeit sammeln und gezielte Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung umsetzen.

4. Regelmäßige Reflexionstreffen

Reflexionstreffen bieten Raum für den offenen Austausch über das Klima und den Umgang innerhalb der Gruppe. Solche Treffen schaffen eine Gelegenheit, positive Entwicklungen zu teilen, Spannungen oder Missstände zu identifizieren und konstruktiv zu besprechen. Sie bieten ein niedrighschwelliges Format, in dem Awareness-Themen behandelt werden können, und helfen dabei, alle Gruppenmitglieder in die Weiterentwicklung des Awareness-Konzepts einzubeziehen.

Vorgehen bei Reflexionstreffen:

- **Offene Gesprächsrunde:** Die Treffen können als offene Gesprächsrunde gestaltet werden, in der alle Mitglieder eingeladen sind, ihre Eindrücke zu teilen und ihre Erfahrungen mit dem Gruppenklima zu reflektieren.
- **Moderierte Diskussionen:** Awareness-Beauftragte oder geschulte Personen können das Treffen moderieren, um sicherzustellen, dass alle zu Wort kommen und die Gespräche respektvoll verlaufen.
- **Evaluation der Präventionsmaßnahmen:** Die Reflexionstreffen bieten die Möglichkeit, Rückmeldungen zur Wirksamkeit der Workshops und des Leitfadens zu sammeln und diese bei der Planung zukünftiger Maßnahmen zu berücksichtigen.

Durch regelmäßige Reflexionstreffen wird die Awareness-Arbeit dynamisch und anpassungsfähig, wodurch sie gezielt auf die sich verändernden Bedürfnisse der Mitglieder eingehen kann.

6. Intervention und Nachbereitung

Intervention und Nachbereitung sind entscheidende Bestandteile eines erfolgreichen Awareness-Konzepts. Sie sorgen dafür, dass auf Vorfälle von Diskriminierung, Belästigung oder anderen problematischen Verhaltensweisen nicht nur reagiert, sondern diese auch angemessen, sensibel und konstruktiv bearbeitet werden. Dies umfasst sowohl kurzfristige Maßnahmen zur Deeskalation als auch langfristige Prozesse zur Unterstützung der Betroffenen und zur Prävention zukünftiger Vorfälle.

1. Sofortige Intervention bei Vorfällen

Wenn diskriminierendes Verhalten oder Konflikte innerhalb einer Hochschulgruppe auftreten, ist es wichtig, schnell und sicher eingreifen/reagieren zu können. Eine sofortige Intervention kann helfen, die Situation zu entschärfen, die betroffenen Personen zu schützen und das weitere Eskalieren zu verhindern. Dabei ist es wichtig, dass alle Mitglieder wissen, wie sie im Fall eines Vorfalls handeln können.

Schritte der Sofortintervention:

- **Ansprechpersonen benennen:** Es sollte immer klare Ansprechpartner*innen für solche Vorfälle geben, wie z. B. die Awareness-Beauftragten oder eine speziell benannte Vertrauensperson. Diese Personen sollten über das nötige Wissen und die Erfahrung verfügen, um angemessen reagieren zu können.
- **Deeskalation vor Ort:** Wenn es zu einem Vorfall kommt, sollte eine deeskalierende Kommunikation stattfinden, um die Situation zu beruhigen. Bei Bedarf können auch externe Mediator*innen hinzugezogen werden, um den Konflikt zu lösen.
- **Schnelle und klare Kommunikation:** Alle Beteiligten müssen informiert werden, dass der Vorfall ernst genommen wird. Eine offene Kommunikation zur Klärung des Vorfalls ist entscheidend, um Missverständnisse zu vermeiden und Transparenz zu gewährleisten.

2. Unterstützung von Betroffenen

Betroffene von Diskriminierung oder Konflikten müssen in der Nachsorge umfassend unterstützt werden. Hierbei spielt die vertrauliche und respektvolle Betreuung eine zentrale Rolle, um den Betroffenen zu helfen, mit den erlebten Erfahrungen umzugehen.

Unterstützungsangebote:

- **Vertrauliche Gespräche:** Die betroffene Person sollte die Möglichkeit haben, sich in einem geschützten Rahmen mit einer vertraulichen Ansprechperson auszutauschen, um ihre Erfahrungen zu teilen und zu verarbeiten.
- **Externe Unterstützung:** Wenn erforderlich, sollte auf externe Beratungsangebote z.B. Anti-Diskriminierungsstellen hingewiesen werden.

Diese können den Betroffenen helfen, die Situation besser zu verarbeiten.

- **Begleitung durch den Prozess:** Falls der Vorfall weiterverfolgt werden muss, sollten die Betroffenen nicht alleine gelassen werden. Sie sollten über alle weiteren Schritte informiert werden und Unterstützung bei der Kommunikation mit anderen relevanten Stellen erhalten.

3. Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten

Neben der Unterstützung der betroffenen Person ist es wichtig, auch eine klare Haltung gegenüber diskriminierendem Verhalten zu zeigen. Konsequenzen für entsprechendes Verhalten müssen transparent und nachvollziehbar sein. Ziel ist es, die Gruppe vor zukünftigen Vorfällen zu schützen und eine Kultur der Verantwortlichkeit zu etablieren.

Mögliche Konsequenzen:

- **Gespräche mit den Täter*innen:** Eine direkte Ansprache der Person, die diskriminierendes Verhalten gezeigt hat, ist notwendig. Hierbei wird die betroffene Person auf das unangemessene Verhalten hingewiesen und es wird geklärt, warum dieses Verhalten nicht akzeptiert wird.
- **Ermahnungen oder Ausschluss:** Je nach Schwere des Vorfalls kann es zu einer formellen Ermahnung oder im schlimmsten Fall zum Ausschluss der betreffenden Person aus der Veranstaltung/Gruppe kommen. Dies sollte jedoch nur nach einer sorgfältigen Untersuchung des Vorfalls und im Einklang mit den betroffenen Personen und Gruppenrichtlinien geschehen.
- **Verpflichtende Schulungen:** In einigen Fällen kann es sinnvoll sein, die betreffende Person zu verpflichten, an weiteren Schulungen oder Workshops zu den Themen Inklusion und respektvolles Verhalten teilzunehmen, um das Bewusstsein zu schärfen.

4. Nachbereitung und Reflexion des Vorfalls

Nach der unmittelbaren Intervention muss der Vorfall nachbereitet und die Situation reflektiert werden. Diese Phase ist entscheidend, um sicherzustellen, dass der Vorfall nicht nur in Bezug auf die betroffene Person, sondern auch auf die Gruppe als Ganzes bearbeitet wird. Ziel ist es, aus jedem Vorfall zu lernen und die Awareness-Arbeit fortlaufend zu verbessern.

Elemente der Nachbereitung:

- **Reflexion im Team:** Das Awareness-Team sollte nach dem Vorfall eine Reflexionssitzung durchführen, um zu bewerten, wie der Vorfall bearbeitet wurde, welche Maßnahmen gut funktioniert haben und wo es Verbesserungsbedarf gibt. Dies ist auch eine Gelegenheit, das Vorgehen zu dokumentieren und zu evaluieren, um so weit wie möglich zu verhindern, dass ähnliche Vorfälle wiederholt auftreten.
- **Feedback der Betroffenen einholen:** Die betroffene Person sollte nach einiger Zeit die Möglichkeit erhalten, Feedback darüber zu geben, wie sie den Verlauf des Vorfalls und die Nachsorge erlebt hat. Dieses Feedback hilft dabei, die Prozesse weiter zu optimieren.
- **Anpassung des Awareness-Konzepts:** Wenn sich während der Intervention oder Nachbereitung Schwächen im Konzept herauskristallisieren, sollten diese umgehend adressiert werden. Möglicherweise müssen Schulungen angepasst, neue Maßnahmen ergriffen oder Kommunikationswege verbessert werden.

5. Präventive Maßnahmen nach Vorfällen

Jeder Vorfall bietet auch eine Gelegenheit zur Weiterentwicklung des Konzeptes und zur Prävention weiterer Vorfälle. Nach einem Vorfall sollte überprüft werden, ob zusätzliche präventive Maßnahmen erforderlich sind. Dies kann in Form von weiteren Schulungen, Sensibilisierungsaktionen oder auch der Überarbeitung des Verhaltenskodex geschehen.

Prävention nach Vorfällen:

- **Erhöhte Sensibilisierung:** Gezielte Workshops oder Veranstaltungen, die den Vorfall thematisieren, können dazu beitragen, das Bewusstsein der Gruppe für problematische Verhaltensweisen zu schärfen und ähnliche Vorfälle in der Zukunft zu verhindern.
- **Überprüfung und Verstärkung des Verhaltenskodex:** Wenn nötig, sollte der Verhaltenskodex oder die Gruppenrichtlinien überarbeitet werden, um klarzustellen, welche Verhaltensweisen nicht toleriert werden.

7. Evaluation und Anpassung

Die kontinuierliche Evaluation und regelmäßige Anpassung des Awareness-Konzepts sind essenziell, um sicherzustellen, dass es effektiv und auf die Bedürfnisse der Hochschulgruppen abgestimmt bleibt. Eine Evaluation dient nicht nur der Messung des Erfolgs der bereits umgesetzten Maßnahmen, sondern auch der Identifikation von Verbesserungspotenzialen und der Sicherstellung, dass das Konzept langfristig relevant und wirksam bleibt.

1. Zielsetzung der Evaluation

Die Evaluation soll folgende Ziele erreichen:

- **Überprüfung der Effektivität:** Wie gut funktionieren die Awareness-Maßnahmen in der Praxis? Werden die gesetzten Ziele, wie die Förderung eines respektvollen und inklusiven Klimas, erreicht?
- **Identifikation von Schwächen:** Gibt es Bereiche des Konzepts, die verbessert werden müssen, um besser auf die Bedürfnisse der Mitglieder einzugehen?
- **Anpassung an veränderte Bedingungen:** Hochschulgruppen sind dynamisch, und auch die Bedürfnisse und Herausforderungen im Umgang mit Diskriminierung und Konflikten können sich ändern. Die Evaluation sorgt dafür, dass das Konzept flexibel bleibt und an neue Entwicklungen angepasst werden kann.

2. Methoden der Evaluation

Es gibt verschiedene Methoden, um die Wirksamkeit des Awareness-Konzepts zu evaluieren. In Hochschulgruppen ergibt es hierbei je nach Gruppengröße vor allem Sinn, mit qualitativen Ansätzen zu arbeiten, um gemeinsam das aktuelle Vorgehen zu evaluieren.

- **Interviews und Gespräche:** Einzelgespräche oder Gruppendiskussionen mit Mitgliedern der Hochschulgruppe ermöglichen es, direktes Feedback zur Umsetzung des Konzepts zu sammeln. Besonders wertvoll sind dabei Rückmeldungen von den Personen, die das Konzept aktiv umsetzen oder betroffen von den Maßnahmen sind.

- **Reflexionstreffen und Fokusgruppen:** In regelmäßigen Reflexionstreffen oder Fokusgruppen können die Mitglieder ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen bezüglich der Awareness-Maßnahmen teilen. Solche Gespräche bieten tiefe Einblicke in die Gruppenatmosphäre und die Wahrnehmung der Maßnahmen.
- **Anonyme Umfragen:** Anonyme Befragungen der Gruppenmitglieder ermöglichen eine unvoreingenommene Rückmeldung. Besonders bei sensiblen Themen wie Diskriminierung ist es wichtig, dass sich die Mitglieder sicher fühlen, ihre Meinungen und Erfahrungen zu äußern.

3. Beteiligung der Gruppenmitglieder an der Evaluation

Die Beteiligung der Gruppenmitglieder an der Evaluation ist entscheidend, da sie die Hauptakteure im System sind und ihre Perspektiven die Grundlage für die Weiterentwicklung des Konzepts bilden. Eine umfassende Beteiligung kann auf verschiedene Weise erfolgen:

- **Feedbackkultur etablieren:** Schon während des gesamten Prozesses der Awareness-Arbeit sollte eine offene Feedbackkultur gefördert werden. Mitglieder sollten regelmäßig eingeladen werden, ihre Erfahrungen und Eindrücke zu teilen, sowohl zu den Maßnahmen als auch zur allgemeinen Gruppendynamik.
- **Transparente Kommunikation:** Alle Mitglieder sollten darüber informiert werden, wie ihre Rückmeldungen in die Evaluation und zukünftige Anpassungen des Konzepts einfließen. Dies fördert das Vertrauen und motiviert zu einer aktiven Teilnahme.

4. Anpassung des Konzepts auf Basis der Evaluation

Die Ergebnisse der Evaluation sollten nicht nur dokumentiert, sondern auch aktiv in die Anpassung des Awareness-Konzepts einfließen. Es ist wichtig, dass das Konzept flexibel bleibt, um auf neue Herausforderungen oder veränderte Bedingungen reagieren zu können. Anpassungen können verschiedene Bereiche betreffen:

Anpassung von Maßnahmen:

- Wenn bestimmte Maßnahmen nicht wie erwartet wirken, etwa wenn Workshops nicht ausreichend wahrgenommen oder nicht als hilfreich empfunden werden, können neue Formate oder Inhalte entwickelt werden. Auch die Häufigkeit der Workshops oder deren Zielgruppen sollten regelmäßig überprüft und angepasst werden.
- **Erweiterung des Themenspektrums:** Es kann notwendig sein, neue Themen aufzugreifen, die in der Gruppe relevant werden, wie z. B. neue Formen der Diskriminierung oder neue gesellschaftliche Entwicklungen. Regelmäßige Schulungen oder spezielle Veranstaltungen können helfen, das Awareness-Konzept auf dem neuesten Stand zu halten.

Anpassung der Verantwortlichkeiten:

- Basierend auf den Evaluationsergebnissen können die Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb des Awareness-Teams neu verteilt werden, um die Effizienz zu steigern oder das Team zu vergrößern.
- Wenn sich herausstellt, dass bestimmte Gruppenmitglieder oder Mitglieder mit bestimmten Verantwortlichkeiten besser auf die Bedürfnisse der Gruppe eingehen können, sollten diese Personen gezielt stärker in die Prozesse eingebunden werden.

Verstärkung von Präventionsmaßnahmen:

- Wenn aus den Ergebnissen der Evaluation ersichtlich wird, dass noch mehr präventive Maßnahmen nötig sind, können zusätzliche Präventionsstrategien wie verstärkte Kommunikation oder spezifische Präventionskampagnen eingeführt werden.

5. Langfristige Sicherstellung der Wirksamkeit

Die Evaluation sollte nicht als einmalige Maßnahme verstanden werden, sondern als kontinuierlicher Prozess. Nur durch regelmäßige Überprüfung und Anpassung kann das Awareness-Konzept langfristig wirksam bleiben. Die Hochschule oder die Gruppe sollte ein System etablieren, das eine kontinuierliche Reflexion ermöglicht.

Langfristige Implementierung:

- **Kontinuierliche Weiterbildung:** Eine regelmäßige Fortbildung für alle Mitglieder – insbesondere für diejenigen im Awareness-Team – sorgt dafür, dass die Qualität der Maßnahmen langfristig hoch bleibt.

6. Evaluierung von Vorfällen und Konflikten

Neben der allgemeinen Evaluierung des Konzeptes sollte auch eine spezielle Evaluierung von Vorfällen und Konflikten stattfinden. Es ist entscheidend, dass jede Situation individuell nachbereitet und analysiert wird, um aus ihr zu lernen und präventiv tätig zu werden. Dies bedeutet, dass nach jedem Vorfall von Diskriminierung oder Konflikt die Ursachen und der Umgang mit der Situation reflektiert werden müssen.

8. Kommunikationsplan

Ein gut strukturierter Kommunikationsplan ist unerlässlich für die erfolgreiche Umsetzung und Akzeptanz des Awareness-Konzepts. Kommunikation ist das Bindeglied zwischen den verschiedenen Akteuren, sie sorgt dafür, dass alle relevanten Informationen zugänglich sind, dass alle Mitglieder über ihre Verantwortung informiert sind und dass ein kontinuierlicher Austausch stattfindet. Der Kommunikationsplan umfasst die strategische Verbreitung von Informationen, das Einholen von Feedback sowie die Sensibilisierung der Hochschulgruppenmitglieder.

1. Kommunikationsziele

Die Hauptziele der Kommunikation im Rahmen des Awareness-Konzepts sind:

- **Sensibilisierung und Aufklärung:** Alle Gruppenmitglieder sollen für die Themen Diskriminierung, Respekt und Inklusion sensibilisiert und informiert werden. Dies fördert ein wachsendes Bewusstsein für die Bedeutung von respektvollem Verhalten und die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen.
- **Transparenz und Zugänglichkeit:** Alle Mitglieder müssen klar verstehen, wie das Awareness-Konzept funktioniert, welche Maßnahmen es umfasst und wie sie sich aktiv daran beteiligen können. Zudem sollen die Verantwortlichkeiten innerhalb der Gruppen transparent kommuniziert werden.

- **Förderung eines kontinuierlichen Dialogs:** Die Kommunikationsstrategie soll einen offenen Dialog innerhalb der Gruppe schaffen. Dies ermöglicht es den Mitgliedern, sich mit ihren Anliegen und Rückmeldungen einzubringen und hilft dabei, kontinuierlich an der Verbesserung des Konzepts zu arbeiten.
- **Verstärkung des Zusammenhalts:** Die Kommunikation soll auch dazu beitragen, den Zusammenhalt und das Vertrauen innerhalb der Gruppe zu stärken, indem sie den respektvollen Umgang miteinander und die gemeinsame Verantwortung betont.

2. Kommunikationskanäle

Um eine umfassende und inklusive Kommunikation zu gewährleisten, sollten verschiedene Kanäle genutzt werden. Jeder Kanal hat spezifische Vorteile und kann eine andere Zielgruppe innerhalb der Hochschulgruppe erreichen.

- **Social Media:** Social-Media-Plattformen wie Instagram bieten eine schnelle und direkte Möglichkeit, Informationen zu verbreiten und eine breite Mitgliederbasis anzusprechen. Besonders gut eignen sich diese Kanäle für Awareness-Kampagnen, um auf aktuelle Themen und Veranstaltungen aufmerksam zu machen.
- **Info-Veranstaltungen:** Regelmäßige Veranstaltungen (z. B. Info-Stände oder Veranstaltungen im Rahmen von Einführungswochen) bieten die Möglichkeit, das Awareness-Konzept direkt Menschen vorzustellen, Fragen zu beantworten und ein Gespräch über das Thema zu beginnen.
- **Workshops und Schulungen:** Workshops sind ein wichtiger Teil der internen Kommunikation und dienen sowohl der Aufklärung als auch der aktiven Teilnahme der Mitglieder. Hier können auch persönliche Erfahrungen geteilt und direkt auf Fragen und Anliegen eingegangen werden.

3. Kommunikationsstrategie für spezifische Zielgruppen

Um sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Hochschulgruppen und Fachschaftsinitiativen erreicht werden, sollte die Kommunikation auf verschiedene Zielgruppen abgestimmt werden. Jede Zielgruppe hat spezifische Bedürfnisse und Anforderungen, die bei der Wahl der Kommunikationsform berücksichtigt werden müssen.

Neue Mitglieder:

- **Einführungsveranstaltungen und Willkommenspakete:** Besonders zu Beginn eines Studiums oder beim Eintritt in eine Hochschulgruppe müssen neue Mitglieder über das Awareness-Konzept informiert werden. Eine Einführung während der ersten Treffen oder in speziellen Informationsveranstaltungen sorgt dafür, dass alle von Anfang an die Werte der Gruppe verstehen und wissen, wie sie sich aktiv in die Sensibilisierung einbringen können.
- **Willkommensmaterialien:** Ein kurzer Leitfaden oder eine Broschüre, die das Awareness-Konzept zusammenfasst und die wichtigsten Ansprechpersonen nennt, kann neuen Mitgliedern helfen, sich schnell zurechtzufinden (auf der AStA Website findet ihr z.B. eine erste Einstiegsbroschüre in Awareness Arbeit, sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch).

Aktive Mitglieder:

- **Regelmäßige Teammeetings und Schulungen:** Diese Zielgruppe benötigt regelmäßige und detailliertere Informationen, da sie in der Umsetzung des Konzeptes eine zentrale Rolle spielt. Schulungen und Workshops sind für sie eine wichtige Form der Kommunikation, um die Handlungsfähigkeit zu erhöhen und die Präventionsarbeit stetig zu verbessern.
- **Interaktive Kommunikation:** Für aktives Feedback und die kontinuierliche Verbesserung können regelmäßige Reflexions- oder Planungsmeetings eingerichtet werden, in denen auch konkrete Themen angesprochen und bearbeitet werden.

Betroffene:

- **Vertrauliche und sensible Kommunikation:** Besonders in Fällen von Diskriminierung oder Konflikten ist es wichtig, dass die betroffenen Personen wissen, an wen sie sich wenden können. Eine einfühlsame und sichere Kommunikation muss gewährleistet sein, damit sich niemand mit seinen Anliegen oder Beschwerden alleine gelassen fühlt.
- **Anonyme Feedback-Kanäle:** Anonyme Online-Formulare oder Postboxen bieten die Möglichkeit, ohne Identifikation Rückmeldungen zu geben. Diese Kanäle müssen in regelmäßigen Abständen überprüft werden, um schnell auf etwaige Vorfälle reagieren zu können.

4. Feedback-Mechanismen

Um eine kontinuierliche Verbesserung des Awareness-Konzepts zu gewährleisten, müssen regelmäßige Rückmeldungen der Gruppenmitglieder eingeholt werden. Diese Rückmeldungen sind entscheidend, um Schwächen im Konzept zu erkennen, potenzielle Probleme frühzeitig zu adressieren und den Austausch aufrechtzuerhalten.

Feedbackmethoden:

- **Regelmäßige Umfragen:** Anonyme Umfragen sind eine gute Möglichkeit, die Zufriedenheit der Mitglieder mit den Awareness-Maßnahmen zu messen und Verbesserungsvorschläge zu erhalten. Sie können sowohl online als auch in Papierform bereitgestellt werden.
 - **Offene Feedback-Sitzungen:** Gezielte Reflexionstreffen bieten Raum, um Meinungen und Anregungen in einem offenen Dialog zu besprechen. Hier können Mitglieder ihre Erfahrungen teilen und konkrete Ideen für die Weiterentwicklung des Konzepts einbringen.
 - **Follow-up nach Vorfällen:** Besonders nach Konflikten oder Vorfällen ist es wichtig, Feedback zu sammeln, um zu verstehen, ob der Umgang mit der Situation ausreichend war und was verbessert werden kann.
-

9. Berücksichtigung kleinerer Gruppen

Für kleinere Hochschulgruppen oder Fachschaftsinitiativen (FSIn) mit einer begrenzten Anzahl aktiver Mitglieder können angepasste Ansätze notwendig sein, um das Awareness-Konzept realistisch und praktikabel umzusetzen. Solche Gruppen haben oft weniger Ressourcen und Strukturen, weshalb die Umsetzung eines fest etablierten Awareness-Teams herausfordernd sein kann. Hier sind ergänzende Ideen, die speziell auf die Bedürfnisse kleinerer Gruppen eingehen:

1. Minimalistische Awareness-Strukturen

- **Awareness-Ansprechperson statt Team:**

Anstelle eines ganzen Teams kann eine einzelne, speziell geschulte Ansprechperson benannt werden. Diese Person übernimmt die grundlegende Verantwortung für Awareness-Themen, ohne dass umfangreiche Strukturen nötig sind.

- **Rotationsprinzip:**

Die Verantwortung für Awareness kann innerhalb der Gruppe rotierend aufgeteilt werden. Jedes Mitglied übernimmt für eine bestimmte Zeit die Rolle der Awareness-Ansprechperson, wodurch die Last auf mehrere Schultern verteilt wird.

2. Externe Unterstützung nutzen

- **Hochschulweite Awareness-Teams:**

Kleine Gruppen können auf hochschulweite Awareness-Teams oder externe Beratungsstellen zurückgreifen, falls solche existieren. Dies könnte die Teilnahme an Schulungen oder Workshops sowie die Begleitung bei Vorfällen umfassen.

- **Kooperation mit anderen Gruppen:**

Kleine Gruppen könnten sich zusammenschließen, um Awareness-Strukturen gemeinsam zu nutzen. Beispielsweise könnten mehrere FSIn ein gemeinsames Awareness-Team oder Ansprechpersonen stellen, um Ressourcen zu bündeln.

- **Zugriff auf bestehende Materialien:**

Die Nutzung zentral bereitgestellter Ressourcen wie Leitfäden, Broschüren oder Online-Module zur Sensibilisierung kann die Arbeit erleichtern, ohne dass jede Gruppe eigene Materialien entwickeln muss.

3. Fokussierung auf Prävention statt auf komplexe Strukturen

- **Niedrigschwellige Maßnahmen priorisieren:**

Statt umfangreiche Schulungen oder regelmäßige Treffen zu organisieren, können einfache Maßnahmen wie das Verteilen von Verhaltenskodizes, kurze Awareness-Workshops während regulärer Treffen oder Aushänge über Awareness-Themen umgesetzt werden.

- **Awareness-integrierte Entscheidungsfindung:**

Awareness-Prinzipien könnten direkt in die Entscheidungsprozesse der Gruppe integriert werden. Bei jedem größeren Beschluss kann bewusst überlegt werden, welche Auswirkungen dieser auf die Gruppendynamik und die Inklusion haben könnte.

4. Unterstützung durch digitale Tools

- **Online-Plattformen für Awareness-Arbeit:**

Digitale Plattformen können genutzt werden, um Informationen zu Awareness-Themen zugänglich zu machen, anonyme Feedback-Möglichkeiten anzubieten oder Materialien wie Workshops und Leitfäden bereitzustellen.

- **Anonyme Meldekanäle:**

Selbst kleine Gruppen können Online-Formulare oder E-Mail-Adressen einrichten, über die Mitglieder anonym Feedback oder Vorfälle melden können. Diese Informationen könnten dann an externe Awareness-Stellen weitergeleitet werden.

5. Förderung einer Awareness-Kultur ohne formale Strukturen

- **Awareness als Gruppenwert verankern:**

In kleinen Gruppen kann es effektiver sein, Awareness nicht durch separate Strukturen, sondern als integralen Bestandteil der Gruppenkultur zu verankern. Dies bedeutet, dass sich jedes Mitglied aktiv für ein respektvolles und inklusives Miteinander einsetzt.

- **Peer-to-Peer-Ansatz:**

Ein informeller Peer-to-Peer-Ansatz, bei dem alle Mitglieder regelmäßig über Awareness-Themen sprechen und sich gegenseitig sensibilisieren, kann eine effektive Alternative zu formellen Strukturen sein.

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.