

Bericht

über die Arbeit der
Projektgruppe Rassismuskritik





Der Prozess im Überblick

Ziel:
Grundlage für Konzeption einer Herangehensweise für eine rassismuskritische OE entwickeln.

Arbeitsmodus: Ein Workshop (Präsenz) inklusive Vorbereitung, ein Arbeitstreffen zur Nachbesprechung (virtuell)

Ziel:

- Schwerpunktthemen festlegen und priorisieren
- konkrete ToDo's/Maßnahmen ausarbeiten
- Zeitplan für den Gesamtzeitraum ausarbeiten.

Arbeitsmodus: Drei Arbeitstreffen (virtuell)

Ziel:

Die in Phase 2 ausgearbeiteten Schwerpunktthemen und Maßnahmen umsetzen.

Arbeitsmodus: Ein Workshop (Präsenz), ein Arbeitstreffen zur Nachbesprechung

Ziel:

- Zwischenevaluation mit Blick auf Maßnahmen und Beteiligung, ggf. Anpassung nächste Schritte
- Abschlussevaluation erarbeitete Strukturen/Prozesse, nichtbearbeitete Themen)

Arbeitsmodus: Ein Arbeitstreffen (virtuell), Abschlussworkshop (Präsenz)

Phase 1 Bedarfsermittlung

April – Juni 2024



Phase 2 Konzeption

Sept.– Dez. 2024



Phase 3 Umsetzung

Jan.– Jun. 2025

Phase 4 Weitere Begleitung und Evaluation

Jan.– Jun. 2026



mschmoliner + 8 • 36m

PG Rassismuskritischer Prozess der EJiR

Termine

Vergangene Termine

Phase 2

Vision

Stakeholder

Ziele und Schwerpunktthemen

Landessynode

Rassismuskritische OE-Entwicklung

mschmoliner
vor etwa einem Jahr

Meetingraum

us02web.zoom.us

Join our Cloud HD Video Meeting

17-18.30 Uhr

<https://us02web.zoom.us/j/83621787239?pwd=S5ZzoQaEb088qcBu8iyucKIiFGz3Mv.1>

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor 3 Monaten

10.3. mit Nenad und Nahide

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor 3 Monaten

25.3.

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor etwa einem Monat

Fragen nach der Landessynode

- Welche Dynamiken im Raum haben euch besonders überrascht und was sagt euch das über den aktuellen Stand der Auseinandersetzung mit Rassismuskritik in der Landessynode bzw. im Erwachsenenverband und in der EJiR?
- Welche Narrative oder Argumentationsmuster sind in den Reaktionen der Synodalen besonders sichtbar geworden?
- Welche Gruppen haben sich in der Diskussion besonders stark geäußert, und welche Stimmen waren möglicherweise weniger präsent?
- Welche emotionalen Reaktionen (Widerstand, Zustimmung, Unsicherheit etc.) waren spürbar, und was könnte das für den weiteren Prozess bedeuten?
- Welche Ängste oder Widerstände wurden in der Diskussion sichtbar, und wie können diese produktiv adressiert werden? Was

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor 4 Monaten

Anleitung Treffen am 9.11.

Rassismuskritische Organisationsentwicklung in der Evangelischen Jugend im Rheinland (EJiR)

PDF

2024-11-07_EJiR_Phase 2_Treffen 2

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor 4 Monaten

Anleitung für Phase II

Rassismuskritische Organisationsentwicklung in der Evangelischen Jugend im Rheinland (EJiR)

PDF

2024-10-09_EJiR Phase 2_Anleitung Ausarbeitung_Szenario 2

Bewerten

Kommentar hinzufügen

Jep
vor 3 Monaten

...

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor etwa einem Monat

Vision final

Rassismuskritische Vision EJiR 2024

Gemeinsam. Vielfältig. Unterwegs. Ankommen.

DOCX

VisionAntiraEJiR

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor 4 Monaten

Vision mit eingearbeitetem Feedback

Vision EJiR 2029

Gemeinsam. Vielfältig. Unterwegs. Ankommen.

DOCX

2024.09.20.AG.Vision.EJiR Rassismus v2.kommentiert.NC.NP

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor 5 Monaten

Stakeholder mit Feedback

Stakeholderanalyse für die rassismuskritische Organisationsentwicklung in der EJiR

Identifizierte Stakeholder OE Prozess der EJiR

DOCX

2024.09.20.AG.Stakeholderanalyse.kommentiert.NC.NP

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor etwa einem Monat

Strategien

Ziele Rassismuskritischer Prozess EJiR

ODT

Ziele und Zeitplan

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor 4 Monaten

Ziele nmit eingearbeitetem Feedback

Ziele und Schwerpunktthemen

DOCX

2024.09.20.AG.Ziele und Schwerpunktthemen.kommentiert.NC.NP

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor etwa einem Monat

Landessynode

landessynode.ekir.de

Rassismus und Kirche: „Hier bricht etwas auf“ - landessynode.ekir.de

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor etwa einem Monat

DIE ANDEREN GE-BRAUCHEN

Veronika Kourabas

PDF

oa978383945384tzqp91jV73u4nC

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor etwa einem Monat

Paul Mecheril

...

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor etwa einem Jahr

Auftaktworkshop 27 April

RAA

PDF

Diversitätsorientierte OE.Grundsätze.Qualitätskriterien.RAA-BERLIN.2017

Bewerten

Kommentar hinzufügen

mschmoliner
vor 3 Monaten

ZUR REFLEXION VON WEIßSEIN IN DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG:

RAA

PDF

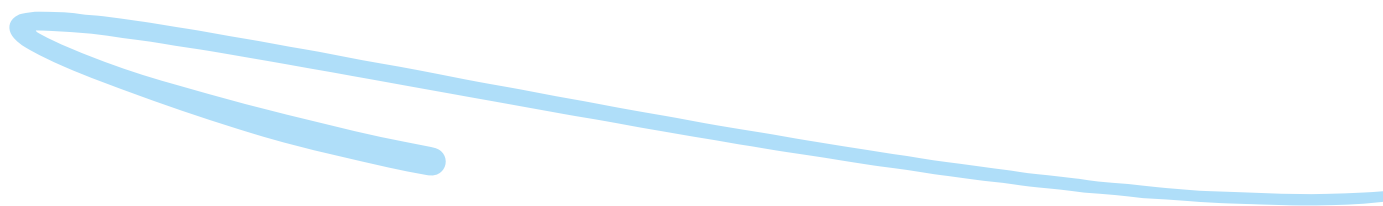
knad.broschuere.weisssein.online

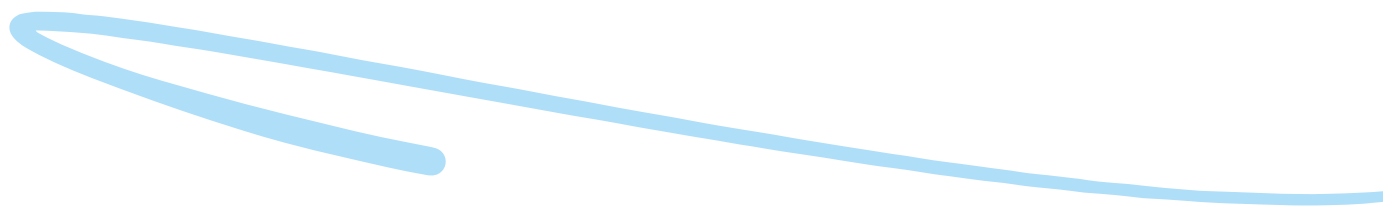
Bewerten

Kommentar hinzufügen

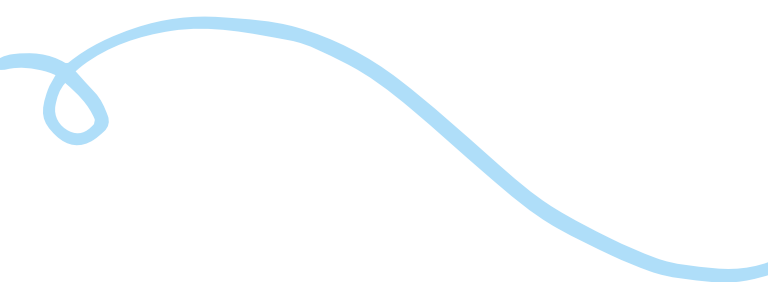
+

EJiR

- 
-  In der Ordnung der EjiR und dem Leitbild sowie in weiteren Ordnungsdokumenten spiegelt sich der rassismuskritische Prozess wider.
 -  Wir steigern die Repräsentanz von marginalisierten Gruppen und Menschen mit Rassismuserfahrungen in den Gremien der EjiR.
 -  Über die rassismuskritischen Prozesse wird öffentlich kommuniziert.
 -  Die EjiR hat eine diversitätssensible Feedbackkultur.
 -  Für die EjiR gibt es eine zuständige Beschwerdestelle



Übergeordnetes Ziel	Die EjiR hat eine diversitätssensible Feedbackkultur.	
Unterziel 1	Es gibt regelmäßige Reflexionsräume für die Organe der EjiR (inkl. AfJ), in denen die Diskrepanz zwischen Selbstbild und Fremdbild des Verbands thematisiert wird.	Start Januar 2026, bzw. mit Abschluss des Prozesses
Unterziel 2	Formulare am Ende jeder Veranstaltung	Mit dem Start der neuen Vorstandslegislatur, DK im Herbst 25
Unterziel 3	Personen mit Moderationsaufgaben in der EjiR werden in diversitätssensibler Sitzungsleitung geschult. Dabei werden alle Mitglieder des Vorstandes als solche betrachtet.	bis Ende 2025





Fragen? Rückmeldungen?