

Münchener Volkshochschule (MVHS)

MITARBEITENDE

470

ARBEITSFELD

Erwachsenenbildung

STEUERUNGSGRUPPE

Fünf Personen aus den Bereichen
Managementdirektion, Programmdirektion,
Stadtbereiche, Betriebsrat, Projekte

Beschreibung des Good Practice

Gemäß ihrem Leitbild (v.a. Art. 3, 4 und 8) betrachtet die MVHS Vielfalt als Chance für die Weiterentwicklung der kommunalen Bildungsarbeit und als Grundlage für die Gestaltung einer offenen, barrierefreien und partizipativen Lernkultur. Im Rahmen von DiKO wurden die Strukturen und Prozesse der MVHS aus einer diversitätsrelevanten Perspektive beleuchtet und verschiedene Ziele zur Förderung von Diversität verabschiedet.

Wir entschieden uns u.a. für die Erstellung eines umfassenden Fortbildungskonzept, um neben der Förderung einer diskriminierungskritischen Haltung die Öffnung der Institution für bislang weniger vertretenen Gruppen im Sinne einer Abbildung der Stadtgesellschaft zu verstärken.

Das Fortbildungskonzept umfasst ein Basismodul zu den Dimensionen von Vielfalt verpflichtend für alle Mitarbeitende. Im Basismodul begegnen sich alle Mitarbeitenden in Kleingruppen in Präsenz und werden dazu aufgefordert Bedarfe für den eigenen Aufgabenbereich zu thematisieren.

Darauf aufbauend werden Aufbaumodule für die unterschiedlichen Berufsgruppen konzeptionalisiert: für Mitarbeitende in der Anmeldung, in der Hausorganisation, Führungskräfte, usw. Daneben sollen online regelmäßig Learning Nuggets zu verschiedenen Themen angeboten werden.

Schritte im Prozess

Analyse des bisherigen internen Fortbildungsangebotes

Konzeptionelle Neuausrichtung des Angebotes auf der Grundlage der DiKO-Fortbildungen

Erstellung eines differenzierten Fortbildungskonzepts nach Vorkenntnissen, Berufsgruppen und Formaten

Kontaktaufnahme zu Kooperationspartner*innen, inhaltlich und bezüglich Trainer*innen-Pool

Erstellung Finanzierungsplan unter Berücksichtigung hauseigener Ressourcen und Kooperationen

Durchführung, Evaluation und Ausbau

„Ich nehme viele Impulse für meine Arbeit mit. Mir ist klar geworden, dass ich noch mehr auf meine Wortwahl achten muss, um Mitmenschen nicht unbewusst zu verletzen.“

Erfolgs-Tipps

- Festlegung von Lernzielen und Inhalten unter Berücksichtigung des ermittelten Bedarfs
- Interne Abstimmung bezüglich Formate, Termine und Veranstaltungsorte
- Transparente Kommunikation im Vorfeld (über Intranet, in verschiedenen Gremien, mit dem Betriebsrat)

Positive Neben-Wirkung

- Vertiefung des internen Diskurses zum Thema Vielfalt bei internen Veranstaltungen, z.B. Planungsveranstaltungen, Betriebsversammlung, QM-Audits, usw.
- Förderung einer partizipativen Lernkultur
- Verbesserte Zusammenarbeit



Kontakt: Elisabetta Terrasi-Haufe
(elisabetta.dr.terrasi-haufe@mvhs.de)

Gefördert durch:



Landeshauptstadt
München
Sozialreferat

Fachstelle für
migrationsgesellschaftliche Diversität