

Zugänge ermöglichen – Vielfalt gestalten. Interkulturelle Öffnung des DW HH

Um ein gutes Schiff zu bauen, musst Du die Sehnsucht nach dem Meer wecken.

1. Vorbemerkungen

Die Diakonie hat sich in vielfältiger Weise zu einer interkulturellen Orientierung und Offenheit bekannt:

- Im Rahmen des Nationalen Integrationsplans ist zusammen mit den anderen Wohlfahrtsverbänden eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben worden. Das DW EKD hat einen entsprechenden Monitoringprozess eingeleitet.
- Die Rahmenkonzeption Migration, Integration und Flucht des DW EKD enthält ein Bekenntnis zur interkulturellen Orientierung und Öffnung in allen Handlungsfeldern der Diakonie.
- Nicht zuletzt beinhaltet auch das neue Leitbild des DW Hamburg eine Offenheit für alle.

Mit interkultureller Orientierung und Öffnung übernimmt die Diakonie Verantwortung für die Gestaltung einer Gesellschaft in Vielfalt. Darüber hinaus wird auf nationaler wie internationaler Ebene (insbesondere im Bereich der Förderprogramme der EU) interkulturelle Orientierung und Öffnung zunehmend als Ausdruck fachlicher Kompetenz in der sozialen Arbeit wahrgenommen und als Anforderung formuliert, so dass sich dieses Thema der diakonischen Arbeit auch unter rein fachlichen Gesichtspunkten in steigendem Maße stellt.¹

2. Vorschläge zur Umsetzung

Die folgenden Vorschläge enthalten keine Prioritätensetzung. Zudem kann es nicht darum gehen, alle Schritte gleichzeitig und mit gleicher Intensität zu gehen. Die in diesem Papier angestellten Überlegungen unterscheiden erstmal nicht zwischen den unterschiedlichen Ebenen von „Diakonie“ wie Hilfswerk, Landesverband intern, unterschiedliche Fachbereiche des Landesverbandes und Arbeit mit Mitgliedseinrichtungen. Für diese unterschiedlichen Ebenen müssen jeweils spezifische Schwerpunktsetzungen und Prioritäten entwickelt werden. Im Hilfswerk ist dieser Prozess bereits eingeleitet worden, für den Landesverband werden Umsetzungsschritte in der Koordinierungsrunde Landesverband verabredet.

Grundsätzliches

- Die Implementierung von Prozessen der interkulturellen Orientierung und Öffnung gilt unter Aspekten der Organisationsentwicklung als Top-down-Prozess. Interkulturelle Orientierung ist im Diakonischen Werk Hamburg gewollt. Prozesse der interkulturellen Orientierung und Öffnung erfolgen für die Diakonie aus dem christlichen Glauben heraus. Interkulturalität ist Bestandteil christlich-diakonischer Arbeit.
- Das hat zur Folge, interkulturelle Kompetenz als Bestandteil der Fachlichkeit der Mitarbeitenden zu fördern, wobei je nach Ebene und Arbeitsbereich differenzierte Bedarfe und Umsetzungsschritte beachtet werden müssen.

¹ Mit interkultureller **Orientierung** ist die Organisationsentwicklung gemeint, mit **Öffnung** deren Umsetzung und mit **Kompetenzen** die Fähigkeiten, die Mitarbeitende benötigen, um diese Arbeit zu leisten.

- Kriterien für die erfolgreiche interkulturelle Öffnung müssen festgelegt werden.
- In festgelegten Arbeitsbereichen des Diakonischen Werkes sollten Klärungen und Absprachen mit dem Vorstand geschlossen werden, die die Entwicklung der interkulturellen Arbeit betreffen. („Checkfragen“ in der Anlage) Dabei werden unterschiedliche Rahmenbedingungen, Aufgabenzuschnitte und Handlungsbedarfe berücksichtigt.
- Datenerhebung ist ein sensibles Thema. Dennoch wird vorgeschlagen, bei Datenerhebungen, die in den Arbeitsbereichen der Diakonie anfallen, das Merkmal des Migrationshintergrundes der NutzerInnen abzufragen, damit z.B. bei der Entwicklung von Maßnahmen eine Zahlengrundlage vorhanden ist.
- Interkulturelle Aspekte sind in den QM-Prozess zu integrieren.

Vernetzung intern

- Vernetztes Arbeiten zu interkulturellen Fragestellungen im Diakonischen Werk soll über die Fachbereiche hinweg gefördert werden. Hier gilt es, vorhandene Arbeitsstrukturen zu nutzen und ggfs. neue zu entwickeln.
- Abfragen zum Thema Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden sollen durchgeführt und intern veröffentlicht werden.
- Fragen der Nutzung von DolmetscherInnen sollten abgesprochen und Regelungen festgelegt werden.

Qualifizierung / Sensibilisierung

- Fragen der Organisationsentwicklung und der Umsetzungsschritte im Prozess der interkulturellen Arbeit des Landesverbandes (etwa Fachtage zum Thema interkulturelle Sensibilisierung) werden im Rahmen der Koordinierungsrunde Landesverband diskutiert.
- Regelmäßige interkulturelle Fortbildungen und Möglichkeiten der Reflexion der Arbeit unter interkulturellen Gesichtspunkten sollen angeboten werden. Antirassismustrainings als ein Baustein der Sensibilisierungsarbeit sind dabei eingeplanter Bestandteil. Mittelfristiges Ziel ist es, ein Fortbildungskonzept zu entwickeln, das Bestandteil der Personalentwicklung in der Diakonie ist und ggfs. auch zertifizierte Fortbildungen enthält.
- ME organisiert in Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen den Austausch zum Stand der Interkulturellen Arbeit und die Darstellung und Sammlung von good-practice-Beispielen. Ggfs. wird dazu eine Fachtagung im Herbst 2008/Frühjahr 2009 durchgeführt.

Öffentlichkeitsarbeit

- Mit den KollegInnen des Empfangs im Dorothee-Sölle-Haus soll ein Austausch zu Fragen der Beratung von MigrantInnen geführt werden.
- Eine mehrsprachige Beschilderung im Dorothee-Sölle-Haus soll in bestimmten Bereichen eingeführt werden (z.B. Kasse, MEB).

- Die Öffentlichkeitsarbeit des Hauses verstärkt die Zusammenarbeit mit Migrant/innenselbstorganisationen. Fragen der Form der Öffentlichkeitsarbeit, um fremdsprachige Zielgruppen zu erreichen, werden mit Vertretern/innen aus Migrantengruppen diskutiert und reflektiert.
- Bei der Gestaltung des Internetauftritts sollten interkulturelle Aspekte berücksichtigt werden und evtl. Mehrsprachigkeit bedacht werden.

Mitgliedseinrichtungen

- Die Beratung von Mitgliedseinrichtungen zu Fragen der interkulturellen Öffnung wird intensiviert. (wird in Koordinationsrunde diskutiert und konkretisiert)
- Fortbildungsbedarfe für Beschäftigte in den Mitgliedseinrichtungen werden abgefragt und angeboten. (wird in Koordinationsrunde diskutiert und konkretisiert)
- Die Vernetzung im Sozialraum zu Fragen der Versorgung der MigrantInnen soll gefördert werden. (wird in Koordinationsrunde diskutiert und konkretisiert)
- Zur Unterstützung und Begleitung dieser Prozesse in den Arbeitsfeldern der Suchthilfe, der Wohnungslosenhilfe und der Behindertenhilfe ist aktuell in Kooperation mit dem DW EKD, dem DW BBO und dem DW Baden ein EIF-Antrag über drei Jahre gestellt worden, über den entsprechende Personalressourcen finanziert werden sollen.

Evaluation

- Die Überprüfung der Umsetzung der vorgeschlagenen und verabredeten Maßnahmen muss geregelt werden.

3. Überlegungen zu einigen spezifischen Fragestellungen

Es gibt einige „Knackpunkte“, die bei dem Prozess der interkulturellen Öffnung der Diakonie zu bedenken sind. Diese sollen hier kurz benannt werden.

- In den Arbeitsbereichen der Diakonie wird man damit konfrontiert, dass die Arbeitsbelastung hoch ist. Die Wartelisten sind voll, die Nachfrage nach Hilfe ist sehr groß. Für die Mitarbeitenden stellt sich die Frage, warum und wie sie es leisten sollen, sich auf neue Strukturprozesse einzulassen, sich noch neuen Zielgruppen zuzuwenden, mehr Werbung zu machen u.a.
- Das Thema Sprachkompetenzen und Verständigung mit fremdsprachiger Klientel ist ein Thema, das nicht einfach zu lösen ist.
- Die Auseinandersetzung mit der Frage der Beschäftigung von Migrant/innen und nicht-christlichen Mitarbeiter/innen muss geführt werden. Dabei sind u.a. das AGG und die Profilierungsrichtlinie zu berücksichtigen. Die Personalentwicklung muss dieses Thema mit bedenken.

- Fremdenfeindliche Einstellungen wird es unter den Mitarbeitenden der Diakonie genauso geben wie in der Gesamtgesellschaft. Die Auseinandersetzung damit muss geführt werden.
- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung? Was kann wo akquiriert werden?