



Zugänge schaffen Barrieren abbauen Partizipation ermöglichen

Ein Rückblick auf drei Jahre EIF Projekt
Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft

Inhalt

Vorwort	4
Das Projekt in Kürze	6
DIAKONIE IN HAMBURG IST DIAKONIE IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT Das Projekt aus Sicht des Fachbereichs Migration und Existenzsicherung	8
ZUGÄNGE SCHAFFEN – BARRIEREN ABBAUEN – PARTIZIPATION ERMÖGLICHEN Ein Rückblick auf drei Projektjahre Interview mit Sangeeta Fager	12
INFORMATION - FORTBILDUNG - QUALIFIZIERUNG Interview mit Gabi Brasch	36
MIT HERZBLUT UND SACHVERSTAND Interview mit Gabriele Saueremann	43
DIE IMPULSE AUS DEM PROJEKT WEITERTRAGEN Interview mit Stephan Nagel	49
EIN PROJEKT IM PROJEKT „Stark sein, stark machen“ Migrantinnen und Migranten im Freiwilligenengagement ..	54
CHECKLISTE Fragen zur interkulturellen Öffnung einer Einrichtung . . .	57
BEISPIEL – WORKSHOP Interkulturelle Kompetenzen – ein Einstieg	63
Impressum	64



Annegrethe Stoltenberg

Landespastorin Diakonie Hamburg

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

manchmal sind Zahlen und Statistiken doch ein wichtiger Schlüssel zum Verständnis der Wirklichkeit: Mehr als ein Viertel der Hamburger Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. In der Altersklasse von 15–20 Jahren beträgt der MigrantInnenanteil in Hamburg 40 %, in der Altersgruppe der 10–15-Jährigen ca. 43 %, der 5–10-Jährigen 45 % und bei Kindern bis 5 Jahren 47,3 %. Bereits heute hat also beinahe jedes zweite Kind in Hamburg einen Migrationshintergrund. Mittelfristig wird die Mehrzahl der Hamburgerinnen und Hamburger zukünftig eine Migrationsgeschichte haben, und gleichzeitig wird Hamburg ethnisch heterogener. Wir leben in einer Einwanderungsgesellschaft, Hamburg ist eine Einwanderungsstadt.

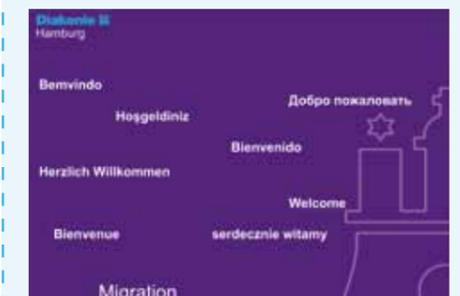
Diese Entwicklung hat Konsequenzen für gesellschaftliche Strukturen und Institutionen – auch für Kirche und Diakonie: Erreichen wir mit unseren Angeboten wirklich alle? Können wirklich alle zu uns kommen? Sind wir in unserer Arbeit so aufgestellt, dass wir mit neuen Zielgruppen und den Anforderungen der neuen kulturellen Vielfalt kompetent umgehen können? Sind wir in unserer Fachlichkeit auf der Höhe der Zeit? Das Diakonische Werk Hamburg hat sich diesen Fragen und den dahinterliegenden Herausforderungen gestellt und im Diakonie-Hilfswerk seit mehr als vier Jahren interkulturelle Öffnungsprozesse eingeleitet. Mit dem Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ ist es uns gelungen, sowohl im eigenen Haus als auch bei unseren Trägern und Einrichtungen weitere Schritte zur interkulturellen Öffnung anzuregen, zu begleiten und zu unterstützen – durch Fortbildungen im Bereich der interkulturellen Kompetenz und Sensibilisierung, durch Fachworkshops, durch Beratung und Begleitung in der Organisations- und Personalentwicklung.

Als Teilprojekt in einem überregionalen Verbund mit den Diakonischen Werken Baden und Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sowie dem DW der EKD lag der Fokus in Hamburg auf der Drogen- und Suchtkrankenhilfe, der Wohnungslosenhilfe und der Eingliederungshilfe. In den drei Jahren seiner Laufzeit hat das Hamburger Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ wertvolle Erkenntnisse sammeln können, und ich freue mich sehr,

dass wir sie Ihnen mit dieser Dokumentation zur Verfügung stellen können. Die zwei wichtigsten sind vielleicht die: Prozesse der interkulturellen Öffnung sind keine Selbstgänger. Sie müssen in den jeweiligen Einrichtungen gewollt sein. Und: Prozesse der interkulturellen Öffnung können nicht einheitlich und schablonenhaft implementiert werden. Die Projekterfahrungen sind so unterschiedlich und differenziert wie die Arbeitsfelder und die beteiligten AkteurInnen.

Diakonie in der Einwanderungsstadt ist eine permanente Gestaltungsaufgabe, und für die Zukunft wird es darum gehen, die bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse in die Strukturen von Diakonie und diakonischen Einrichtungen zu implementieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Das Projekt „Mitten im Leben“ ist dafür Ideengeber und Multiplikator zugleich gewesen, dafür möchten wir dem Projekt und seiner Koordinatorin, Frau Sangeeta Fager, unseren Dank aussprechen. Und nun wünsche ich Ihnen viel Spaß und viele Anregungen bei der Lektüre dieser Projektdokumentation.

Annegrethe Stoltenberg
Landespastorin Diakonie Hamburg





Sangeeta Fager
Diakonisches Werk Hamburg

Das Projekt in Kürze

Das Hamburger Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ war Teil eines bundesweiten Kooperationsprojekts zwischen dem DW der EKD, dem DW Berlin-Brandenburg, Schlesische Oberlausitz und dem DW Baden. Das Gesamtprojekt wurde aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.

Ziel des Hamburger Teilprojekts war es, in Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks Hamburg Prozesse der interkulturellen Öffnung (IKÖ) zu initiieren und zu begleiten. Der Schwerpunkt des von November 2008 bis Oktober 2011 durchgeführten Projekts lag in den Bereichen Behindertenhilfe, Wohnungslosenhilfe und Suchtkrankenhilfe – im Laufe der Arbeit kamen mit der Schuldnerberatung, der Kinder- und Jugendhilfe sowie den Freiwilligendiensten weitere Bereiche hinzu. Die Angebote zur interkulturellen Öffnung richteten sich an Einrichtungen mit sozialen Dienstleistungsangeboten und beinhalteten gezielte Maßnahmen der Organisationsentwicklung, der Mitarbeitendenfortbildung und der Öffentlichkeitsarbeit. Die angestoßenen Prozesse der interkulturellen Öffnung zielten darauf ab, Partizipation und Teilhabe zu fördern und Chancengerechtigkeit beim Zugang zu sozialen Dienstleistungen für Menschen mit Migrationshintergrund zu sichern.

Mit dem Projekt bot sich die Chance, unterschiedliche Herangehensweisen bei der Werbung für das Thema zu entwickeln, flexibel auf unterschiedliche Bedarfe in den Einrichtungen zu reagieren und vielfältige Methoden in der Vermittlung von Informationen zu Themen wie Migration, Diskriminierung und interkulturell orientiertes Arbeiten zu erproben. Die Projektkoordinatorin war im Rahmen einer Drei-Viertel-Stelle für Akquise, Beratung und Veranstaltungsdurchführung zuständig.

Im Teilprojekt Hamburg wurden insgesamt 15 Fachveranstaltungen und 20 Fortbildungen durchgeführt. Diese wurden durch das Angebot der Praxisreflexion – einer Analyse von beispielhaften Fällen aus dem eigenen Arbeitsalltag und Gesichtspunkten der kultursensiblen Arbeit – ergänzt. Darüber hinaus wurde eine Lesung mit der Antirassismus-Trainerin ManuEla Ritz veranstaltet.

Hinzu kamen zwei jeweils einjährige Grundqualifikationen „Interkulturelle Kompetenz“ mit je acht Modulen.

Über die Projektwebsite www.diakonie-hh-interkulturell.de wurde über Veranstaltungen informiert und Dokumentationen wurden zugänglich gemacht.

Insgesamt wurden im Rahmen von Projektvorstellungen, Beratungsgesprächen, Fachveranstaltungen und Trainings in drei Jahren 1.087 MultiplikatorInnen erreicht.

Nun geht das Projekt zu Ende, doch viele Anregungen werden bleiben und die Inhalte werden in verschiedenen Zusammenhängen weiter verfolgt. Allen am Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ beteiligten einen herzlichen Dank, Shukran, Merci, Obrigado, Teşekkür Ederim

Sangeeta Fager
Projektkoordinatorin



DIAKONIE IN HAMBURG IST DIAKONIE IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT

Das Projekt aus Sicht des Fachbereichs Migration und Existenzsicherung

„Soziale Arbeit, die heutzutage nicht interkulturell ist“, ist nicht fachlich. Dieses Diktum von Hubertus Schröder, ehemaliger Leiter des Jugendamtes der Stadt München, gilt auch für die Arbeit der Diakonie und diakonischer Träger. Gerade Metropolregionen wie Hamburg differenzieren sich immer mehr aus – sozial, kulturell, ethnisch. Soziale Arbeit in Hamburg lässt sich daher nicht mehr anders als interkulturell verstehen. In allen Arbeitsfeldern gehören Menschen mit Migrationsgeschichte zu den Rat- und Hilfesuchenden, die zu uns kommen bzw. an die wir uns mit unseren Angeboten richten. Diakonie heute und Diakonie in Hamburg ist Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft, und dementsprechend bemüht sich das Diakonische Werk Hamburg seit vielen Jahren darum, Prozesse der interkulturellen Orientierung und Öffnung anzustoßen und das Thema auch bei diakonischen Einrichtungen und Trägern zu verankern. Dabei ist interkulturelle Arbeit nicht nur notwendig, sondern auch spannend.

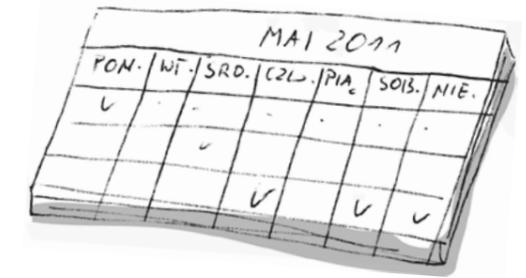
Interkulturelle Öffnung ist eine Daueraufgabe der Organisations- und Angebotsentwicklung. Sie muss daher von den Leitungsebenen gewollt und in den Strukturen verankert sein. Damit weist diese Aufgabe deutlich über die begrenzte Laufzeit eines einmaligen Projektes hinaus. Dennoch hat das Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ die interkulturelle Arbeit des Diakonischen Werks Hamburg enorm unterstützt und vorgebracht. Anhand der folgenden fünf Schlaglichter wollen wir zeigen, dass und in welchem Umfang die Arbeit des Landesverbandes durch ein gezieltes und begrenztes Projekt gewonnen hat:

1. Vielleicht banal, aber in der Bedeutung keineswegs zu unterschätzen ist der Umstand, dass mit dem Projekt drei Jahre lang finanzielle und personelle Ressourcen zusätzlich zur Verfügung gestanden haben. Fortbildungen, Fachtagungen, Organisationsberatung, Entwicklung von Curricula – dies alles sind enorm wichtige Bausteine in Prozessen der interkulturellen Orientierung und Öffnung. Und es sind Bausteine, die Zeit, Personaleinsatz und Geld kosten. Gerade in der Anschub- und Implementierungsphase braucht es für solche Prozesse

freie Kapazitäten. Das Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ hat uns somit die Ressourcen zur Verfügung gestellt, die wir für dauerhaft angelegte Maßnahmen und Schritte brauchen.

2. Interkulturalität und interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe haben im Diakonischen Werk Hamburg deutlich an Standing gewonnen. Sicherlich ist der Reflex „Das ist doch ein Thema der Migrationsfachleute“ immer noch vorhanden. Und ebenso sicher gibt es die Haltung „Das interessiert unsere Mitglieder nicht“. Aber durch die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts (nach innen und außen), durch Veranstaltungen, durch Einrichtungs- und Gremienbesuche auch im Haus sind viele KollegInnen auf das Thema aufmerksam gemacht worden und haben sich mit der Frage beschäftigt, was interkulturelle Öffnung und Orientierung für das jeweils eigene Arbeitsgebiet bedeutet. Wir machen die Erfahrung, dass die Zahl der Anfragen nach Beratung, Qualifizierung und Kooperation zunimmt. Sicherlich wird Interkulturalität oft noch als zusätzliche ungeliebte Last und Belästigung empfunden, aber wir haben den Eindruck, dass langsam das Bewusstsein wächst, dass interkulturelle Arbeit ein notwendiges Qualitätsmerkmal sozialer Arbeit ist. Mit dem Projekt ist das Thema deutlich profiliert und auf gewisse Weise „personifiziert“ worden: Es ist jetzt klar, dass es im Fachbereich Migration und Existenzsicherung auch um interkulturelle Arbeit geht und dass es im Hause hochkompetente KollegInnen als fachliche AnsprechpartnerInnen gibt.

3. Gerade der Querschnittscharakter interkultureller Arbeit konnte mit dem Projekt jenseits bloß abstrakter Anforderungen praktisch und greifbar gemacht werden. Das Projekt hat sich mit der Eingliederungshilfe, der Wohnungslosenhilfe und der Suchtkrankenhilfe vor allem an Arbeitsfelder adressiert, zu denen unter migrations- und integrationspolitischen Gesichtspunkten bisher keine besonders engen Kontakte zum Referat Migration, Flucht und interkulturelle Arbeit bestanden haben. Dabei gibt es natürlich auch in diesen Arbeitsfeldern Menschen mit Migrationsgeschichte – als Rat- und Hilfesuchende und als MitarbeiterInnen. Und natürlich gibt es auch hier Fragen zu klären, die sowohl die Zusammenarbeit in „multiethnischen“ Teams wie auch die Betreuung von ethnisch und kulturell sehr heterogenen Zielgruppen betreffen. Der schnellste und unmittelbarste Zugang ist dabei oft die interkulturelle Fortbildung und Mitarbeiterschulung gewesen. Sehr deutlich hat sich aber auch

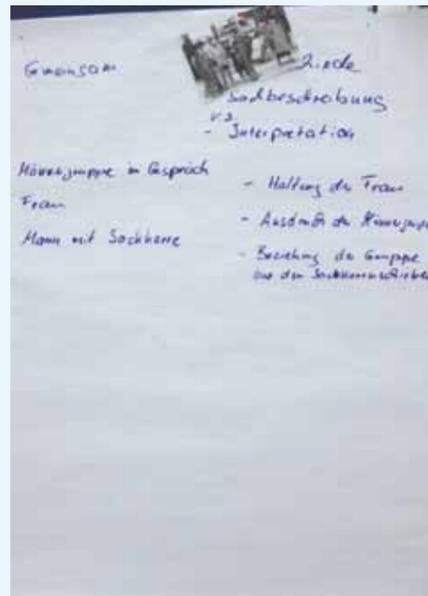


gezeigt, welche Bedeutung der Organisationsberatung als Baustein für interkulturelle Öffnungsprozesse zukommt. Die strukturelle Verankerung in Leitbild, Qualitätsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Personalentwicklung hat sich sehr deutlich als zentrales Moment erwiesen.

4. Das Projekt hat seine Wirkung nicht zuletzt aus seinem Werkstatt- und Experimentcharakter bezogen. Im Austausch in Bezug auf die verschiedenen Aspekte interkultureller Öffnung über die unterschiedlichen Arbeitsbereiche hinweg sind Umsetzungsschritte entwickelt und erprobt, verworfen und weiterentwickelt worden. Jede Erfahrung – egal ob positiv oder frustrierend – war eine Bereicherung. In den vielen Veranstaltungen, Beratungen und Workshops des Projekts sind Ideen entstanden, wie man auf unterschiedlichste Art und Weise den Prozess der interkulturellen Arbeit in Einrichtungen fördern kann – differenziert und angepasst an die jeweils spezifische Situation im Arbeitsfeld bzw. beim Träger. Aus dem Projekt heraus sind zudem Module und Curricula für interkulturelle Fortbildungen und Qualifizierungen erarbeitet und erprobt worden, die nunmehr variiert und weiterentwickelt werden können.

5. Das Projekt hat unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit bei den beteiligten Trägern und Einrichtungen wie auch im Diakonischen Werk selbst gehabt. Die Arbeit ist qualifizierter geworden, die Sensibilität für interkulturelle Problemstellungen hat sich spürbar erhöht. Interkulturelle Öffnung trägt dazu bei, dass sich Organisationen bewusst mit Fragen der Zugangsbarrieren für die Zielgruppe der Migrantinnen, der interkulturellen Ausrichtung ihrer Angebote, des Umgangs mit Mehrsprachigkeit, der Personalentwicklung und der Öffentlichkeitsarbeit auseinandersetzen. Leitbilder und Konzepte werden überdacht und die Qualifizierung des Personals wird vorangetrieben. In der Öffentlichkeitsarbeit und ihren unterschiedlichen Formaten rücken migrantische Medien für Einrichtungen und Träger genauso ins Blickfeld wie Mehrsprachigkeit und Elemente einfacher Sprache. Das alles führt zu einem Abbau von Zugangshürden und Diskriminierung sowie zu einer größeren Qualität der Arbeit.

Zum Ende des Projektes „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ geht es darum, die Impulse und Erfahrungen zu nutzen, daran anzuknüpfen und Ideen fortzuführen. Es geht darum, die Vorarbeiten des Projektes zu



verstetigen und dauerhaft in den Strukturen der Diakonie zu verankern. Wir treffen dabei auf weit mehr UnterstützerInnen und MultiplikatorInnen als zu Beginn des Projektes. Das gilt sowohl für den Landesverband als auch für diakonische Träger und Einrichtungen und für die verfasst-kirchlichen Strukturen in Hamburg. Interkulturelle Arbeit gehört zu den Kernaufgaben und Kernkompetenzen der landesverbandlichen Arbeit im Diakonischen Werk Hamburg. Und genau diese Arbeit ist durch das Projekt „Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ enorm gestärkt worden.

Für Menschen mit Migrationshintergrund sind die Hürden vor den Einrichtungen des sozialen Hilfesystems immer noch deutlich höher als für Menschen ohne Migrationsgeschichte. Die Arbeit des Projektes und seine Ausstrahlung auf die Arbeit der Diakonie in Hamburg tragen aber dazu bei, diese Hürden abzubauen und den Zugang für Menschen mit Migrationshintergrund zu sozialen Einrichtungen zu erleichtern. Die Frage, wie Angebote im interkulturellen Kontext weiterentwickelt, neu ausgerichtet und vermittelt werden, ist aber nur ein Aspekt der interkulturellen Orientierung und Öffnung diakonischer Einrichtungen. Sehr viel offener als bisher wird auch die Frage diskutiert, ob und wie interkulturelle Aspekte in der Organisations- und Personalentwicklung berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die Diskussion, wie Migrantinnen und Migranten stärker als bisher als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlich-diakonischen Einrichtungen gewonnen werden können. Wohl wissend, dass solche Prozesse durchaus langwierig und widersprüchlich verlaufen, hoffen wir sehr, dass der eingeschlagene Weg weitergegangen wird. Am Ende ist „Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ vielleicht kein provokanter Slogan mehr, sondern eine schlichte Selbstverständlichkeit.

Bettina Clemens

Bettina Clemens (Fachreferentin)
Fachbereich Migration und Existenzsicherung
Diakonie Hamburg

Dirk Hauer

Dirk Hauer (Fachbereichsleitung)
Fachbereich Migration und Existenzsicherung
Diakonie Hamburg



ZUGÄNGE SCHAFFEN – BARRIEREN ABBAUEN – PARTIZIPATION ERMÖGLICHEN

Ein Rückblick auf drei Projektjahre

Interview mit Sangeeta Fager, Koordinatorin des EIF Modellprojekts zur Interkulturellen Öffnung im Diakonischen Werk „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“

I. Ausgangssituation

Frau Fager, wie kam es zu dem Projekt und welche Ausgangslage wollten Sie damit ändern?

Im Jahr 2008 gab es eine Anfrage vom Diakonischen Werk (DW) der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) in Berlin, ob es in Hamburg Interesse gäbe, zum Thema interkulturelle Öffnung ein gemeinsames Projekt durchzuführen. Dort hatte man die Idee zu einem bundesweit vernetzten Kooperationsprojekt mit den Diakonischen Werken Hamburg, Baden, Berlin-Brandenburg, schlesische Oberlausitz und dem DW der EKD.

Die Idee war, als Verbund die verschiedenen Situationen im Hinblick auf interkulturelle Öffnung zu vergleichen, also zwischen Ost und West, zwischen ländlicher Gegend und Großstadt. Hamburg als Großstadt mit einem hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bildete einen Gegenpol zu der Situation in Brandenburg. Welche Unterschiede und welche Ähnlichkeiten würden sich ergeben? In Baden z.B. waren schon interkulturelle Öffnungsprozesse eingeleitet worden. Aber auch hier im Fachbereich Migration und Existenzsicherung (ME) des Diakonischen Werks Hamburg wurde schon lange daran gearbeitet, die interkulturelle Öffnung im DW und den Mitgliedseinrichtungen voranzubringen. Es war ein großer Erfolg, dass das Hilfswerk unter dem damaligen Vorstand beschlossen hatte, sich systematisch in einen Prozess der interkulturellen Öffnung zu begeben. Das Hilfswerk und der Fachbereich ME im Landesverband arbeiteten dabei eng zusammen, denn dort ist das Thema interkulturelle Arbeit angesiedelt. Wir haben zunächst den Ist-Stand evaluiert und daraus die Bedarfe der Mitarbeitenden in den einzelnen Einrichtungen abgeleitet: Was sollte verändert werden, und wie kann man beginnen?

Doch handelte es sich dabei ja nur um einen Teil des gesamten DW Hamburg, und in dem Zusammenhang kam die Anfrage des DW der EKD wunderbar gelegen, weil man sofort daran dachte, mit diesen Ressourcen die Aktivitäten auf andere Bereiche auszuweiten. Wir haben also überlegt, welche das

sein könnten. Bei den Mitgliedseinrichtungen war zum Teil schon einiges passiert, z.B. im Kita-Bereich. Aber in anderen Bereichen arbeitete man noch wenig zu dem Thema und es wurde nicht prioritär behandelt.

Zu unserem Fachbereich Migration und Existenzsicherung gehört neben den Themen Flucht, Migration und Interkulturelle Arbeit auch der Schwerpunkt Armutsbekämpfung. Der zuständige Fachreferent zeigte Interesse, diese Bereiche einzubeziehen. Gerade in der Wohnungslosenhilfe tauchen ja viele, meist männliche Migranten auf, aber man ist wenig darauf eingestellt. Ähnlich ist es im Bereich Suchtkrankenhilfe, da gibt es zumindest keine dezidierten Angebote in den Mitgliedseinrichtungen. Deswegen hatten wir die Idee, dass man in diesen Bereichen Prozesse initiieren könnte. Parallel dazu entstand das Gleiche für die Behindertenhilfe.

So kamen die drei Bereiche zusammen, die wir unterstützen wollten: Wohnungslosen-, Suchtkranken- und Behindertenhilfe – plus dem, was im Hilfswerk sowieso bereits an Aktivitäten lief. Das war die Ausgangslage für dieses Projekt.

Waren diese Bereiche bei den Vorüberlegungen beteiligt?

Für die Antragstellung wurde mit den zuständigen Referentinnen gesprochen. Die haben zugesagt: Das ist spannend, das unterstützen wir. Sie hatten keine eigenen Ressourcen, aber im Falle eines Projektes wollten sie diese Arbeit gerne mit unterstützen.

Das Projekt wurde vom DW getragen, also einem großen Betrieb, der langjährige Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen hat, die nicht zur sogenannten Mitte der Gesellschaft gezählt werden. Wie ist hier die Haltung gegenüber der interkulturellen Öffnung?

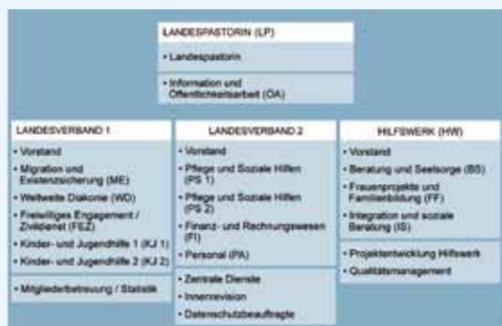
Generell gibt es eine positive Haltung. Vor dem Hintergrund des Selbstverständnisses „Wir sind für alle da“ sind alle Angebote für alle Menschen offen, die einen Bedarf haben. Auf der praktischen Ebene ist es jedoch oft schwieriger als auf der theoretischen. Praktisch könnte noch manches mehr in Gang kommen und im Bereich Personal ließe sich das allgemein noch intensiver ausweiten.

Es gibt Bereiche, wo schon einiges passiert, z.B. in der Migrationsberatung für Erwachsene. Fast alle, die dort arbeiten, haben einen Migrationshintergrund, es gibt mehrsprachige Materialien und die Vernetzung mit migrantischen Communities wird aktiv betrieben. Und in den Angeboten für Frauen, wie z.B. dem Frauenhaus, der Schwangerenberatung und in einigen hier angesiedelten Projekten, wird interkulturelle Öffnung

Die Ausgangssituation

Noch immer zu wenige Bereiche und Mitgliedsorganisationen des DW sind in Angebot und Personal auf Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund vorbereitet.

Organigramm des Diakonischen Werks Hamburg



großgeschrieben. Auch beim Freiwilligen Sozialen Jahr gibt es interkulturelle Projekte, die wollen da viel bewegen. Im Kita-Bereich und in der Kinder- und Jugendhilfe finden interkulturelle Fortbildungen statt. In der Personalentwicklung hat man hier einen Blick für interkulturelle Öffnung entwickelt. Es gibt aber auch Bereiche, in denen wenig passiert, z.B. in der Pflege und Altenpflege. Hier wird die Notwendigkeit von interkultureller Öffnung unterschiedlich gesehen.

In der Wohnungslosenhilfe gibt es kaum spezifische Angebote für MigrantInnen geschweige denn Mitarbeitende mit den Sprachkenntnissen der Hauptherkunftsländer, z.B. Polnisch. Dort ist es eher so, dass man aufgrund der großen Arbeitsbelastung nicht unbedingt einladend auf weitere Zielgruppen wirken will. Das ist eins der Ergebnisse, eins der großen Hindernisse, die durch das Projekt deutlicher wurden: Dort müssen eigentlich sowieso schon viel zu viele Menschen in Not unterstützt werden, und man weiß gar nicht, wie man noch mit zusätzlichen Zielgruppen fertig werden soll. In der Wohnungslosenhilfe gibt es zudem die Befürchtung, dass spezielle Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund wie ein Pull-Faktor wirken könnten und dann alle dorthin kommen, weil es in dem ganzen Bereich so wenige Angebote gibt.

Es gibt also auch eine ambivalente Haltung: Das Thema ist wichtig, aber gezielte Akquise wollen wir nicht machen?

Genau: Aktiv auf das Thema zugehen will man nicht.

Im Suchthilfebereich ist es ähnlich, es wird als „Extra“ empfunden. Auch da sagen die Mitarbeitenden, dass sie schon mehr zu tun haben, als sie schaffen können – also dass Kapazitäten fehlen. Auch da gibt es wenig Personal mit Migrationshintergrund, das das Thema vielleicht vorantreiben könnte. Man müsste also Strukturen verändern, und da die finanzielle Ausstattung sowieso schlecht ist, fehlen die Ressourcen für solche zusätzlichen Aktivitäten. Das ist in beiden Bereichen der Fall.

Wie können Sie das Projektziel zusammenfassen?

Wir wollten Zugänge schaffen für Menschen mit Migrationshintergrund, Barrieren abbauen und erreichen, dass Zugänge zu allen Einrichtungen und Angeboten selbstverständlich werden. Damit wollen wir Partizipation ermöglichen.

Und wir wollten das Bewusstsein stärken, dass wir Chancengerechtigkeit im Zugang zu sozialen Dienstleistungen herstellen müssen. Alle Dienste müssen es für selbstverständlich erachten, dass Menschen mit Migrationshintergrund zu ihrer Klientel gehören.

Die Ziele

- Chancengerechtigkeit herstellen im Zugang zu den Angeboten von DW und Mitgliedsorganisationen
- Das Bewusstsein stärken, dass Menschen mit Migrationshintergrund selbstverständlich zur Zielgruppen gehören.
- Partizipation ermöglichen

II. Akquise und Sensibilisierung für das Thema

Wie war das zu Projektbeginn: Welche Infrastruktur und welche Kontakte waren schon vorhanden?

Ich konnte auf vorhandene Kontakte im Fachbereich zurückgreifen und auf die Fachgremien, die für die Mitgliedseinrichtungen zuständig sind: die Evangelische Arbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe und die Evangelische Arbeitsgemeinschaft Suchtkrankenhilfe. Über diese Strukturen wurde das Projekt bekannt gemacht und Kontakte wurden geknüpft.

Auch im Bereich der Behindertenhilfe konnte ich auf Fachgremien zurückgreifen: Im Vorstandsgremium, in dem sich die Vorstände der Einrichtungen der Behindertenhilfe regelmäßig treffen, habe ich Projekt und Angebote vorgestellt. Ich habe geschildert, was man sich alles „holen“ kann, wenn man möchte, und versucht zu überzeugen, dass es wichtig ist, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Im Hilfswerk wurde, wie gesagt, schon länger an dem Prozess gearbeitet: Die Fachbereichsleitungen wurden schon zu Ist-Stand und Bedarfen interviewt, die sie aus diesem Ist-Stand ableiten. Ich habe im Hilfswerk das Projekt noch mal vorgestellt, Angebote gemacht, entsprechende Gespräche geführt. So kam es zu punktueller Zusammenarbeit mit der Schuldnerberatung und der Tagesaufenthaltsstätte Bundesstraße (TAS), die Angebote für Obdachlose / Wohnungslose vorhält. Außerdem habe ich in den relevanten Fachgremien zu Anfragen ermutigt, denn auch das kann ja Prozesse in Gang bringen. Auch auf Leitungsebene habe ich dafür Werbung gemacht.

Wie viele Personen haben das Projekt durchgeführt?

Ich habe es mit einer 75-%-Stelle durchgeführt. Außerdem gab es punktuelle Einsätze von Honorarkräften als Co-Trainer.

Wie haben Sie die Informationen verbreitet und die Projektteilnehmenden akquiriert?

Zum einen bin ich, wie gesagt, über die Fachgremien gegangen und habe das Projekt über die Fachnewsletter beworben. Und ich habe gezielt Einrichtungsleitungen in Hamburger Regionen angesprochen, wo viele MigrantInnen wohnen, weil dort vom Umfeld her das Thema vielleicht interessant sein könnte.

Bei den Projektvorstellungen hatten sich im Bereich der Behindertenhilfe Interessenten gemeldet, die das Projekt spannend fanden. Ich wurde eingeladen, das Projekt bei der jeweiligen Leitungskonferenz vorzustellen. Dabei wurde

Das Gesamtangebot

- Ist-Stand-Analyse
- Organisationsentwicklung
- Fortbildungen
- Öffentlichkeitsarbeit



überlegt, ob sie z.B. in der Öffentlichkeitsarbeit etwas verändern möchten oder ob es vielleicht andere kleine, sinnvolle Umsetzungsschritte geben könnte. Ich habe zur Klärung der Zielsetzung beigetragen. Wenn man sich auf so einen Prozess einlässt, was will man damit erreichen?

Das ist ja bereits eine Beratungstätigkeit ...

Ja, da wurde sozusagen der Blumenstrauß präsentiert, der zur Verfügung steht, damit Ideen entwickelt werden können. Das gehört dazu: Man muss kleine Schritte aufzeigen, damit man Lust weckt, weiterzumachen. Und Interessierten dazu verhelfen, dass sie sagen können, was sie wollen – das ist schon ein Beratungsschritt.

Welche Erfahrungen waren in der Akquise beispielhaft?

Generell war es so: Alle sagten, ja, das ist ein wichtiges Thema. Manche sagten: Und wir möchten auch gern in dem Bereich etwas was machen. Und bei einigen folgte: Aber wir haben keine Ressourcen dafür. Das ist die Bandbreite, in der sich die Antworten bewegten.

Beeindruckt war ich vom Vorstand in der alsterdorf assistenz ost (aao). Ich kam dorthin, wir haben darüber geredet, und die Leitung fragte sofort: Wie gehen wir jetzt vor? Was müssen wir vorbereiten, damit wir loslegen können? Die gingen gezielt vor und setzten gleich eine Arbeitsgruppe zusammen, damit wir weiter daran arbeiten konnten.

Bei anderen hieß es, wir gucken mal und werden uns das überlegen. Da habe ich so eine Art „Schnuppertraining“ für die Mitarbeitenden angeboten, ganz grundlegend. Was sind überhaupt interkulturelle Kompetenzen, worum kann es da gehen, was ergibt sich daraus?

Also das Schnuppertraining ist ein Angebot, das aus dieser „Mal-gucken-Haltung“ resultierte, diesem Zögern. Das war im Grunde die Antwort darauf.

Ja, genau, um Lust zu machen, sich dem Thema zuzuwenden. Zum Teil ist das angenommen worden, und andere sagten, nein dafür haben wir keine Zeit. Es gab mehrere Einrichtungen, die diesen Einstiegsworkshop machen wollten, z.B. im Bereich der Wohnungslosenhilfen, der Integrationshilfen und bei der Stadtmission. Das war jeweils ein ganzer Tag, für den sich die Leute Zeit genommen haben.

Alle Trainings waren ganztägige Veranstaltungen, an denen zum Teil auch Führungskräfte teilnahmen. Von KollegInnen hatte ich oft gehört, dass ein ganzer Tag zu viel und dafür keine



Zeit sei. Daher war ich positiv überrascht, dass der ganze Tag dann immer möglich war.

Gab es auch Werbung und Öffentlichkeitsarbeit darüber hinaus?

Nein, ich habe weitgehend mündlich informiert. Natürlich gab es eine Presseerklärung, als das Projekt startete. Ich habe einen Flyer gemacht, um über die mündliche Information hinaus etwas mitgeben zu können und was über die Gremien in die Mitgliedseinrichtungen ging. Da sich das Projekt jedoch ausschließlich an Mitgliedseinrichtungen gewendet hat, gab es keine Öffentlichkeitsarbeit über das DW hinaus.

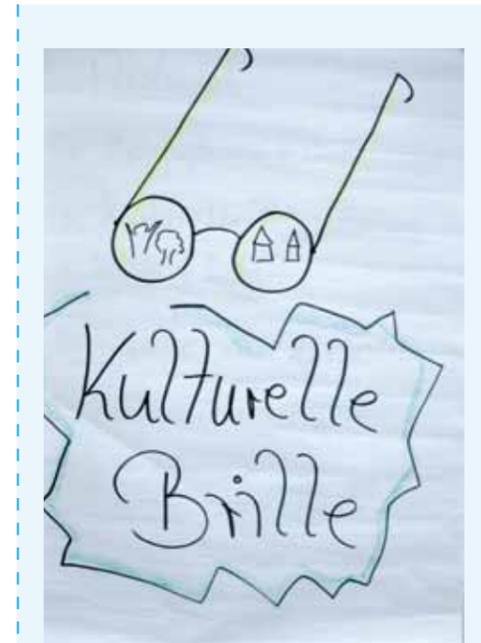
III. Umsetzungsstrategien: Format- und Methodenvielfalt
Welche Arbeitsschritte und Aktivitäten waren notwendig, um die Projektziele zu erreichen?

Ich habe zunächst in den Einrichtungen den Leitungen vorgestellt, was im Projekt angeboten wird. Das hat Gespräche zur Folge gehabt, z.B. darüber, warum bestimmte Zugänge nicht vorhanden sind. Als nächstes wurden gemeinsam Personen gesucht, die für die Analyse bzw. für erste Umsetzungsschritte zuständig wurden. Wir haben also Zuständigkeiten hergestellt und konkrete Ansprechpersonen gefunden. Auch wenn die Leitung „grünes“ Licht gibt, ist es natürlich unrealistisch, dass sie die ganze Zeit die Projektarbeit begleitet. Wir brauchten mehrere Ansprechpartner oder eben eine AG, damit wir die verschiedenen Bereiche in der Einrichtung besser in den Blick bekommen konnten.

In der alsterdorf assistenz west – der Schwesterngesellschaft der aao – z.B. wurde dann in Abstimmung mit der Leitung eine Arbeitsgruppe aus je einer Person aus der Personalabteilung, aus der Öffentlichkeitsarbeit und aus der Mitarbeitervertretung gebildet, um Ideen zu entwickeln, die für diese Einrichtung von Belang sind. Diese AG hat die Einrichtung unter dem Aspekt der Interkulturalität untersucht: Was machen wir schon? Wie ist der Ist-Stand?

Dann haben wir ein Planungsgespräch durchgeführt, in dem genauer festgestellt wurde, auf welche vorhandenen Ressourcen dieser Betrieb bereits zurückgreifen kann und welche weiteren Ziele angestrebt werden. Zielfindung und -setzung standen am Beginn des Prozesses. Dann haben wir Maßnahmen entwickelt, die dahin führen.

Das wurde der Leitung zur Abstimmung vorgelegt. Danach haben wir die Maßnahmen priorisiert und diese Listung haben



wir kontinuierlich abgearbeitet. Es ging dann erst einmal mit Fortbildungen weiter. Die großen Einrichtungen bieten regelmäßig Fortbildungen für ihre Mitarbeitenden an und in diesen Fortbildungskatalog haben wir interkulturelle Trainings mit eingebaut.

Das war der ideale Ablauf, so wie ich ihn mir vorstellte; das Gesamtangebot, das so in den zwei beteiligten Behinderteneinrichtungen angenommen und durchgeführt wurde.

Und die anderen Arbeitsschritte, Angebote und Veranstaltungen entstanden in Anpassung an andere Reaktionen und andere Nachfragen? Wenn das Gesamtangebot nicht so ankam, dann gab es erst mal ein Schnuppertraining oder daraus wurden punktuelle Beratungen oder andere Hilfestellungen?

Genau. Das Gesamtangebot ist ja nicht für alle zu jedem Zeitpunkt machbar. Es gilt, auch kleine Schritte zu machen – manchmal genügen ja auch punktuelle Veränderungen, um Zugänge zu verbessern.

Sie unterscheiden zwischen Training, Workshop, Veranstaltung und Fachtag. Wo liegen die Unterschiede?

Der Fachtag ist ein klassisches Format mit Input-GeberInnen und Diskussionsrunden – letzten Endes eine Diskussion mit 90 Leuten. Bei Workshops erarbeite ich mit einer Gruppe etwas Bestimmtes. Und im interkulturellen Training lege ich den Schwerpunkt auf das Selbstreflexive. Das unterscheidet sich voneinander.

Bitte schildern Sie beispielhaft, wie interkulturelle Trainings in diesem Gesamtangebot abgelaufen sind.

Zunächst geht es darum zu klären, was unter dem Begriff Kultur verstanden wird. Dass es sich um einen komplexen Begriff handelt, der in den verschiedenen Disziplinen unterschiedlich definiert wird. Dass es sich um eine dynamische, veränderbare Konstruktion handelt, die nicht auf nationale oder ethnische Zuschreibungen beschränkt werden kann. Das bedeutet, dass auch eigene Werte und Normen geklärt und reflektiert werden müssen, denn diese beeinflussen das eigene Handeln und Bewerten. Mit welchen Methoden kann man die eigene Wahrnehmung überprüfen? Wie können Perspektiven verändert werden?

Ein Programmpunkt ist die Vermittlung von Grundlagenwissen über das Migrationsgeschehen in der Bundesrepublik: Zahlen und Daten zur Einwanderungs- und Auswanderungsgeschichte,

aktuelle Studien zur Situation von Migrantinnen und Migranten sowie das Wissen um individuelle Gründe, die zu Migration führen können.

Ganz praktisch werden dann die Möglichkeiten des Umgangs mit Unterschieden erarbeitet und diskutiert. Wie geht man selbst damit um? Was heißt das für den professionellen Alltag? Kommunikation und Kommunikationsstile spielen ebenfalls eine wichtige Rolle in den Trainings. Und auch das Thema Diskriminierungsschutz gehört dazu: Wie schütze ich KlientInnen und Mitarbeitende? Wo findet strukturelle Diskriminierung statt und wie können Barrieren abgebaut werden?

In den Trainings habe ich an den Erfahrungen der Teilnehmenden angesetzt – wenn Zeit war, wurden auch Fälle bearbeitet.

Können Sie von einigen typischen Erfahrungen aus den Trainings berichten?

Was mir als erstes einfällt: Oft wurde die Kommunikation in den Teams positiv beeinflusst. Einigen Teams haben die Trainings gutgetan, weil sich auch der kollegiale Umgang verbessert hat. Als quasi schönen „Nebeneffekt“ gab es bei einigen Einrichtungen diese positiven Veränderungen in der Kommunikation. Die Teilnehmenden fingen an, sich über ihre Erfahrungen auszutauschen. „Ach, das machst du auch so ...“ Da hat sich oft am Nachmittag die Atmosphäre zum Positiven verändert. Oder Leute, die in verschiedenen Bereichen arbeiteten und sich wenig kannten, kamen auf einmal beim Du an. So hat Teamentwicklung stattgefunden, über das Wissen, dass andere ähnliche Dinge schaffen oder auch nicht schaffen. Bei der Analyse von Fallbeispielen geht man ja schnell in den Austausch und erreicht einen teambildenden Effekt.

Häufig gab es auch beeindruckende Erfahrungen bei der Arbeit zum Thema Werte. Da gab es bei vielen den Aha-Effekt: Das ist nichts Absolutes, das ist etwas Verhandelbares, was auch auf die Kommunikation nach außen wirkt. Wenn ich mir über meinen Hintergrund im Klaren bin, weiß ich, was ich verhandeln will und kann. Dann weiß ich auch, dass es Dinge gibt, die ich unverrückbar lassen möchte. Das hat geholfen, Kommunikation vorsichtiger zu machen und aus einer absoluten Haltung „Nur so ist es richtig“ rauszukommen.

Ähnlich war es bei der Durchführung von Übungen, in denen wir spielerisch den Umgang mit Sprachen erprobten, die wir nicht verstehen. Wie reagieren die Einzelnen? Sagen sie „Das ist überhaupt kein Problem!“ oder lassen sie Irritationen zu. Wenn ich wahrnehme, dass ich irritiert bin, dann kann ich damit anders umgehen.



Ein Highlight

Die Erkenntnis, dass Mehrsprachigkeit und Nicht-verstehen sowohl individuell als auch institutionell bewältigt werden müssen.

*Worum dreht es sich bei der Wahrnehmung der Irritation?
Was ist das Ziel, der erwünschte Effekt?*

Das Ziel ist die Erkenntnis, dass man versuchen muss, Menschen durch Übersetzungen Zugang zu Informationen zu verschaffen; nachvollziehen zu können, welche Irritationen der Ausschluss von bestimmten Informationen hervorruft und wie unterschiedlich mit dieser Irritation umgegangen wird. Das können „Abschalten“ und Rückzug sein, aber auch Aggression oder Humor. Gleichzeitig muss man sich überhaupt erst einmal bewusst werden, dass man das Gefühl von Ausgeschlossenensein hat, wenn man etwas nicht verstehen kann, und man muss damit umgehen können. Also zum einen dreht es sich um ein individuelles Zurechtkommen und im nächsten Schritt generell um das Ermöglichen von Mehrsprachigkeit im eigenen Arbeitsfeld, z.B. über DolmetscherInnen. Einige waren am Ende des Tages zu dieser Einstellung gelangt, und das war am Morgen noch ganz anders gesehen worden. Da hatte sich wirklich im Laufe des Tages etwas verändert. Das war ein Highlight.

Hat es Veränderungen dieser Konzeption bzw. des Gesamtangebots gegeben? Wie ist es dazu gekommen?

In manchen Einrichtungen war es schwierig, die Leitungen zu gewinnen. Daher habe ich ein offenes interkulturelles Training ausgeschrieben, das auf einer niedrigschwelliger Ebene gezielt die Mitarbeitenden in der Sucht- und Wohnungslosenhilfe angesprochen hat. Sie konnten dadurch vom Fortbildungsangebot profitieren. Das hat zwar nicht zu einem längeren Organisationsentwicklungsprozess geführt, aber ich habe über Trainings Interessierte erreicht und das Thema wird dort weiter bewegt.

*Warum hatten Leitungen eine skeptische Haltung?
Welche Klippe konnte nicht überwunden werden?*

Das kann ich nicht sagen, weil ich nicht weiß, was in den Einrichtungen diskutiert wurde.

Meine Idealvorstellung war, mit Workshops für die Leitungen zu beginnen, und sie selbst bieten dann die weiteren Workshops für alle Mitarbeitenden an. Doch auf der Leitungsebene war dafür selten Zeit. So schlug ich den anderen Weg ein und schrieb offene Trainings über die allen zugänglichen Newsletter aus. Damit wurde ein breiteres Publikum erreicht.

*Gab es noch mehr Veränderungen
in der Konzeption oder in den Strategien?*

Ja, z.B. im Bereich der Suchtkrankenhilfe. Nachdem ich merkte,

dass ich mit dem Gesamtangebot nicht weiterkam, habe ich ein Fachgespräch angeboten, mit dem Gedanken, dass ich damit auch interessierte Mitarbeitende erreichen und die Diskussion um das Thema anregen kann.

Es kamen weniger als erwartet und mehr Menschen aus Nicht-Mitgliedseinrichtungen als aus Mitgliedseinrichtungen – aber der Austausch war für die Teilnehmenden sehr anregend und hat zur Vernetzung unter den Mitarbeitenden beigetragen.

*Welche Veranstaltungen fanden
über die Workshops hinaus statt?*

Es gab neun Fachtage, die über die Verteiler im Haus offen für alle angeboten wurden, nicht nur für die Mitgliedseinrichtungen. Bei den beiden Fachtagen zum Thema Öffentlichkeitsarbeit im Kontext interkultureller Öffnung bzw. in der Einwanderungsgesellschaft lag der Schwerpunkt auf der Projektaufgabe, Einrichtungen zu beraten. Der erste fand gleich zum Projektauftritt statt und hatte gleichzeitig die Funktion das Projekt vorzustellen. Was gehört zur Öffentlichkeitsarbeit in einer Gesellschaft, die in allen Bereichen von Einwanderung beeinflusst ist? Wie gestalte ich diese Öffentlichkeitsarbeit? Wie kann ich Zielgruppen besser erreichen, also auch Menschen mit Migrationshintergrund?

Weil die Nachfrage so hoch war, gab es zwei weitere Workshops, ebenfalls öffentlich ausgeschrieben, sodass nicht nur die Mitgliedseinrichtungen dabei waren. Da haben auch Behördenvertreterinnen teilgenommen sowie Mitarbeitende verschiedener Einrichtungen, die Beratungen für und mit MigrantInnen durchführen. Frauenhäuser, Einrichtungen für Ehe- und Familienberatung und Hilfen zur Erziehung waren vertreten sowie Mitarbeitende aus dem Bereich Behindertenhilfe.

Die Workshops richteten sich an Menschen, die in ihrer Öffentlichkeitsarbeit einen kritischen Blick für klischeehafte Darstellungen entwickeln wollten. Was sind die Elemente einer interkulturell orientierten Öffentlichkeitsarbeit? Wo gibt es aber auch „Fallen“? Was kann man falsch machen, wenn man Menschen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe ansprechen möchte? Wie kann man Klischees vermeiden, und was sind überhaupt Klischees? Wie ist die Bildsprache, wie ist die Wortsprache? Inhaltlich gehörte dazu also auch eine Sensibilisierung für den Umgang mit Sprache und die potenzielle Diskriminierung durch Sprache. Das war eine Kombination aus interkulturellem Training mit PR-Strategien. Was kann man wie ausdrücken, womit kann man spielen? Wo liegen die Grenzen, womit sollte man keinesfalls spielen?

**Indikatoren für Prozesse
der interkulturellen Öffnung**

- Organisationsstrukturen
- Entwicklung eines interkulturellen Leitbildes/ Konzeptes mit operationalisierten Zielen
 - Einrichtung einer institutionell fest verankerten Stelle/Ansprechperson oder Arbeitsgruppe für „Interkulturelle Belange“
 - Prozesse der interkulturellen Öffnung werden regelmäßig auf allen Hierarchieebenen kommuniziert (z.B. in Mitarbeiter-, Zielvereinbarungsgesprächen, auf Konzepttagen etc.)
 - Diskriminierungsschutz: Verfahren für den Umgang mit Diskriminierungen sind vorhanden und bekannt
 - Interkulturelles Arbeiten ist Teil des Qualitätsmanagements
 - Angebotsentwicklung bezieht Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund ein
 - Zeitliche und finanzielle Ressourcen sind bereitgestellt
 - Netzwerke mit wichtigen Akteuren der Integrationsarbeit sind vorhanden

Personal

- Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Mitarbeiterschaft (auf verschiedenen Hierarchieebenen)
- „Diversity“-orientierte Personalentwicklung: Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund
- Interkulturelle Kompetenzen werden gefördert
- Interkulturelle Kompetenzen sind Teil der Stellenausschreibungen
- Bewerbungs- und Einstellungsverfahren sind interkulturell ausgerichtet
- Prozesse der Teamentwicklung für eine vielfältige Mitarbeiterschaft werden systematisch begleitet
- Informationsmaterialien zu interkulturellem Arbeiten sind für Mitarbeitende bekannt und zugänglich
- Dolmetscherdienste sind bekannt und zugänglich

Fortbildungen

- Durchführung von Grundsensibilisierungen und fachspezifischen Fortbildungen zu Themen Interkulturellen Arbeitens
- Mehrsprachigkeit wird gefördert
- Fortbildungen zu interkulturellen Themen sind Teil des Weiterbildungsprogramms für Mitarbeitende und Leitung
- Teilnahme an Fortbildungen wird gefördert

NutzerInnen

- Anteil von NutzerInnen mit Migrationshintergrund hat sich erhöht
- Zufriedenheit der NutzerInnen mit Angeboten wird erfasst
- Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund sind Teil der Angebote der Einrichtung

Öffentlichkeitsarbeit

- Mehrsprachige Informationsmaterialien sind vorhanden
- Informationsmaterialien sprechen Menschen mit Migrationshintergrund an
- Informationen werden in Formaten angeboten, die den Zielgruppen zugänglich sind (z.B. einfache Sprache, Piktogramme)
- Informationsmaterialien liegen in entsprechenden Kontaktstellen aus Vernetzung mit MigrantInnenorganisationen
- Migranten-Medien sind bekannt und werden über Angebote informiert
- Äußere Gestaltung trägt interkulturelle Orientierung nach außen

Diese Workshops könnten im Grunde eine ganze Woche dauern, weil sie so viel Auseinandersetzung mit dem Eigenen beinhalten.

Ein anderer Workshop „Homosexualität in Migrationsfamilien, Methoden und Handlungsstrategien für Familien- und Migrationsberatung“ entstand aus dem Angebot eines Kölner Projekts, das diesen Workshop entwickelt hatte. Es erschien mir interessant, weil Homosexualität immer noch stark mit Tabus besetzt ist. Wir haben den Workshop hier vom Hause aus angeboten und breit beworben. Teilgenommen haben dann 14 Personen, aus der Behörde und von Mitgliedseinrichtungen.

Den Bereich der Familienberatung einzubeziehen, war ursprünglich keine Zielsetzung im Projektsinne, die ist dazugekommen. Das ist das Gute an diesem Projekt, dass ich manchmal Dinge machen konnte, die über das Geplante hinausgingen, und dass man plötzlich mehr Menschen erreichte als vorgesehen. Am Workshop nahm jedoch auch Fachpersonal der Behindertenhilfe teil. Die arbeiten oft sehr eng mit Familien zusammen und dort spielt das Thema auch immer wieder eine Rolle.

Im Laufe des Projekts haben sich Arbeitsfelder ergeben, die zu Beginn noch nicht absehbar waren. Welche sind das?

Während vieler Fortbildungen wurde der Bedarf deutlich, sich über Einzelfälle aus dem beruflichen Alltag zu beraten. Dafür gibt es in den Fortbildungen nicht genug Zeit. So haben Bettina Clemens und ich die Praxisreflexion offen ausgeschrieben, auch über die Kirchenkreise, in der man sich zu bestimmten Themen, meist im Bereich Kommunikation, intensiver und praxisnah austauschen kann. Wir wenden dabei verschiedene Methoden an, z.B. die kollegiale Beratung.

Also gab es zweimal im Jahr an einem Vormittag für Beraterinnen und Berater das Angebot zur Praxisreflexion unter interkulturellen Aspekten, auch in diesem Jahr wieder. Das war erfolgreich, weil man da an Beispielen genauer untersuchen kann, wo es hakt.

Als ein übergreifendes Thema habe ich Antidiskriminierung verstärkt in den Aufbaukurs und auch in die Workshops zur Öffentlichkeitsarbeit integriert: Was ist überhaupt Diskriminierung, wie kann man dafür sensibel werden, wie kann man darüber sprechen, wie kann man Klischees vermeiden? Was heißt es, wenn man bestimmte Bilder verwendet? Um darüber reflektieren zu können, muss man zunächst einmal die eigenen Bilder kennen.

Weil das Thema Diskriminierung immer wieder auf Interesse stieß, habe ich eine Lesung mit ManuEla Ritz veranstaltet, die selbst Antidiskriminierungs-Trainings anbietet. Sie hat aus ihrem Buch „Die Farbe meiner Haut“ gelesen, und es gab darüber einen regen Austausch.

Ich hätte mir gewünscht, noch mehr Lesungen anbieten zu können, weil man über Literatur so viel verstehen kann. Ich nehme auch bei Trainings einen Büchertisch mit, wo die Teilnehmenden einen Einblick in die Literatur bekommen können. Diesen Ansatz, über Literatur Zugänge zu schaffen, finde ich ausbaufähig.

Ein weiteres Ergebnis des Projekts ist der Runde Tisch zusammen mit der SCHURA (Rat der islamischen Gemeinschaften in Hamburg e.V.), den wir mit zwei großen Behinderteneinrichtungen etabliert haben. Wir treffen uns alle sechs Wochen und tauschen uns über verschiedene Themen aus: über Behinderung und welche Perspektiven und Bilder es im Islam und im Christentum dazu gibt. Wir diskutieren theologische Herangehensweisen aber auch welchen Bedarf es bei allen Beteiligten im Alltag gibt und wie man Barrieren und Vorurteile abbauen kann.

Daraus resultierte die Vorstellung von Einrichtungen eines Trägers in der Moschee in St. Georg. Sie haben dargestellt, was ihr Leitbild ist, wie sie arbeiten, welche Angebote sie vorhalten. Es gab einen Austausch mit der Frauengruppe in der SCHURA über Menschenbild und Behinderung. Man erfuhr viel voneinander und miteinander. Ich habe dabei bemerkt, dass in der deutschen Mehrheitsgesellschaft sehr wenig Wissen über Muslime vorhanden ist oder über „den Islam“. Der Austausch fördert dann auf einmal spannende Übereinstimmungen und Gemeinsamkeiten zutage. Deswegen rückte ich die Begegnungen in den Mittelpunkt. Zum Beispiel bei der Theologisch-Religionspädagogischen Aufbauqualifizierung (TRA) haben wir einen Moscheebesuch mit eingeplant, weil das zu vielen Erkenntnissen führt. Bei den Erzieherinnen wurde so die Scheu abgebaut, dort hinzugehen und mit den Menschen ins Gespräch zu kommen.

Könnten Sie noch mehr Begegnungen herbeiführen?

Ja, mit ganz unterschiedlichen Mitteln und Anlässen. Im Projekt gab es z.B. einige Wochen lang eine Praktikantin, eine bekennende Muslima mit Kopftuch, die Deutsch und Islamwissenschaften sowie Erziehungswissenschaften studiert. Diese Frau hat allein durch ihre Anwesenheit, aber auch durch ihre offene, selbstbewusste Art, unglaublich viele

Weitere Formate

- Fachtage zur Gestaltung interkulturell orientierter Öffentlichkeitsarbeit und zum Thema Homosexualität in Migrationsfamilien
- Beratungen und Workshops
- Praxisreflexion
- Lesung zum Thema Diskriminierung
- „Runder Tisch“ mit der SCHURA

UND:

Begegnungen!

Gespräche ausgelöst. Wie spannend es auf einmal war, wenn sie dabei war! Da wurden in einer angenehmen Atmosphäre Fragen gestellt, die man sich sonst nicht zu stellen wagte, z.B. „Was bedeutet das Kopftuch für dich...?“. Als die Erzieherinnen dann auf einmal in einen Austausch über professionelle Fragen im Bereich der Erziehung gehen konnten – das hatte eine ganz eigene Dynamik.

Begegnungen waren manchmal auch einfach lustig. Einmal waren wir mit Erzieherinnen in der Moschee, und in der Toilette traf eine Teilnehmerin zwei Frauen, die sich gerade gegenseitig das Kopftuch banden. Die Erzieherin wollte auch einmal ausprobieren, wie es ist, ein Kopftuch zu tragen. Da hat sie sich das zeigen lassen und die Frauen haben es ihr gebunden. Das waren wirkliche Begegnungen.

Und auf einmal war da eine große Nähe, die sonst wenig entsteht. Das finde ich traurig und gleichzeitig wunderschön. Weil es so schade ist, dass das so selten entsteht. Dass es so wenig selbstverständlich ist, und wenn es passiert, dann ist es schön.

Quasi nebenbei ist noch eine Begegnung entstanden – mal sehen, wo sie hinführt. Die Freiwilligendienste hier im Hause und unser Projekt haben gemeinsam mit verikom e.V. einen Fachtag veranstaltet zu der Frage, wie man MigrantInnen stärker zur Teilnahme an Freiwilligenorganisationen bewegen kann. Dieser Fachtag hat große Resonanz gefunden. Dort sind sich die beiden Seiten begegnet, also VertreterInnen der Einrichtungen, die Freiwillige suchen, und Freiwillige mit Migrationshintergrund, die sich gerne engagieren wollen. Und beide waren überrascht: Ach, Ihr wollt was von uns ... Auch das war ein Highlight, weil das vorher nie so klar wurde. Die einen dachten, die haben keine Lust, bei uns mitzuarbeiten, und die anderen dachten, die wollen uns hier gar nicht. Auf einmal war klar, dass eigentlich alle wollen. Daraus entstand ein Flyer mit gezielten Informationen über Einrichtungen, die mit Freiwilligen arbeiten, damit man Interessierte zusammenbringt. Leider war die Resonanz gleich Null. Aber das hat in den Einrichtungen viel bewegt in Richtung interkultureller Öffnung: Wie können wir das am besten machen? Auch das hat hier im Hause das Thema interkulturelle Öffnung wieder befördert, sodass wir gegenwärtig experimentieren, wie wir am besten Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen.



IV. Wirkungen des Projektes

Welche Wirkungen hat das Projekt erreicht?

Durch das Projekt wurde ein Thema intensiv und immer wieder diskutiert: Deutschland als Einwanderungsland. Egal ob die Teilnehmenden positiv oder negativ dazu standen – diese Debatten haben eine wirklich breite Wirkung erzielt. Ähnlich war es mit der Auseinandersetzung über kulturelle Vielfalt und mit den eigenen persönlichen und beruflichen Haltungen dazu. Eine andere Wirkung liegt in der Teamentwicklung und in der Verbesserung der Kommunikation bei Teams, die an Fortbildungen teilgenommen haben.

In der Schuldnerberatung entstanden mehrsprachige Flyer. Auch in der TAS sind mehrsprachige Informationen geplant, um bestimmte Dinge zu klären. Das Wissensmanagement soll verbessert werden, vor allem die Sprachkompetenzen in den Häusern sollen erhoben und ein Austausch soll hergestellt werden. Es wäre äußerst interessant zu evaluieren, wie das in den Arbeitsalltag durchdringt.

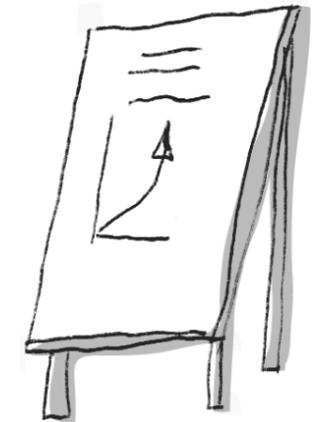
Wer wurde mit der Projektarbeit erreicht?

In der Behindertenhilfe habe ich die meisten Teilnehmenden erreicht. In der Wohnungslosenhilfe habe ich durch die Thematisierung das Anliegen in die Einrichtungen getragen, aber sie wollten häufig keine weitere Beratung dazu.

Im Bereich der Suchtkrankenhilfe gab es punktuelle Ansätze mit einer Fortbildung und einem Fachtag. Außerdem haben wir mit der russischsprachigen Selbsthilfegruppe in der ELAS Suchtselbsthilfe kooperiert. Die Gruppe wurde dadurch stärker in die Suchtselbsthilfe integriert und die Leiterinnen in ihrer Arbeit gestärkt.

Dabei wurde deutlich, dass Selbsthilfe und Umgang mit Alkoholproblemen von russischsprachigen Zugewanderten anders wahrgenommen und bewertet wurden. Die Tabuisierung von Alkoholproblemen ist größer. Man trinkt Alkohol, aber man darf kein Problem damit haben, denn das ist für die ganze Familie schändlich. Deswegen soll es in der Familie bleiben und nicht außerhalb kommuniziert werden. Das erschwert den Zugang zu Selbsthilfegruppen.

Aber auch das Therapieverständnis ist ein anderes. Überspitzt formuliert: Man möchte eine Pille bekommen und die zaubert die Abhängigkeit weg. Das gibt es ja und das ist ein massiver Eingriff, der sogar lebensbedrohlich werden kann. Doch das deutsche Hilfesystem funktioniert nicht so, und deswegen gibt es bei Betroffenen und Angehörigen häufig Irritationen. Hier ist viel mehr Eigeninitiative gefordert, z.B. eben in Selbsthilfegrup-



pen. Es ist nicht leicht, das zu vermitteln. Doch über Key-Persons aus der eigenen „Community“ können Wege entstehen. Die Kompetenzen der Leiterinnen waren sehr wertvoll für das Fachgespräch „Suchtkrankenhilfe für russischsprachige Klienten – Bedarfe, Erfahrungen und Beispiele guter Praxis“, mit dem Suchtkrankenhilfeeinrichtungen für das Thema sensibilisiert wurden.

In migrantischen Organisationen hat das Projekt viele Menschen auch über das Thema Öffentlichkeitsarbeit erreicht. Über zwei der theologisch-religionspädagogischen Aufbaukurse, die um das Thema interkultureller und interreligiöser Dialog erweitert wurden, haben Leitungen und Mitarbeitende von Kitas sich fortgebildet. Interkulturelle Fortbildungselemente gehören seitdem zum regulären Fortbildungskanon, nicht als Extraangebot, sondern sie sind in das eingeflossen, was sowieso zu den Pflichtfortbildungen gehört. Genau so sollte es sein. Über diesen Mainstreaming-Effekt freue ich mich besonders.

Ein weiteres Ergebnis des Projekts ist die einjährige „Interkulturelle Grundqualifizierung“ für Angestellte des DW und von Mitgliedseinrichtungen. Zusammen mit der Referentin für Interkulturelle Arbeit, Bettina Clemens, wurde ein einjähriges Curriculum entwickelt. Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen des Hilfswerks und aus Mitgliedseinrichtungen konnten an einer Grundqualifizierung „Interkulturelle Kompetenz“ teilnehmen – auch das hat den Prozess der interkulturellen Öffnung unterstützt. Wir hatten dabei Teilnehmende aus Einrichtungen der Beratung, aus dem Frauenhaus, aus Migrationsberatung und Schuldnerberatung, aus Kirchenkreisen und auch aus der Tagesaufenthaltsstätte.

Welche Ziele des Projekts wurden nicht erreicht? Warum nicht?

Es wurden Einrichtungen aus allen Bereichen und darüber hinaus erreicht – aber mit unterschiedlicher Intensität: Manche haben sich in einen umfassenden Organisationsentwicklungsprozess begeben. Bei einigen gab es In-House-Trainings für das gesamte Team. Manchmal gab es offen ausgeschriebene Fortbildungsangebote, an denen Mitarbeitende aus verschiedensten Bereichen, u.a. aus der Suchtberatung, teilgenommen haben. Oder es ging um die Unterstützung bei der Erstellung eines Flyers, der Erstellung einer Sprachdatei. Wie nachhaltig sich das auf die Strukturen ausgewirkt hat, lässt sich schwer abschätzen.

Eine Organisationsentwicklung im Bereich der Suchtkrankenhilfe und der Wohnungslosenhilfe wurde nicht erreicht. Wir

konnten Versuchsballons starten und ein paar Entwicklungen anregen, aber es hat noch keine strukturellen Veränderungen bewirkt.

Ich bin mir nicht sicher, ob es daran lag, dass ich es nicht mehr geschafft habe, stärker nachzufragen. Ich glaube, man muss noch stärker aufsuchend arbeiten, dafür gab es aber keine Kapazitäten.

Einige haben das auch als genügend empfunden, sich einmal mit dem Thema beschäftigt zu haben.

Warum konnte das wohl nicht erreicht werden?

Ich glaube, da müsste man viel intensiver akquirieren und vermitteln, was die Vorteile von interkultureller Öffnung sein können. Wenn Finanzgeber den Nachweis interkultureller Kompetenzen als Voraussetzung für Zuwendungen fordern würden, würde ganz schnell etwas passieren.

Auffällig war auch, dass viele Einrichtungen gesagt haben, sie haben ein massives Problem, Personal zu finden. Auch hier gibt es also einen Fachkräftemangel, vor allem an Fachkräften mit Migrationshintergrund. Und da sind wir beim Problem der Anerkennung von Abschlüssen. Was kann man da machen? Wie viel Spielraum haben Einrichtungen? Wie ist der Qualifikationsanspruch? Oder sollte man die Stellenbeschreibungen überdenken?

Können Sie „Meilensteine“ in der Projektarbeit nennen?

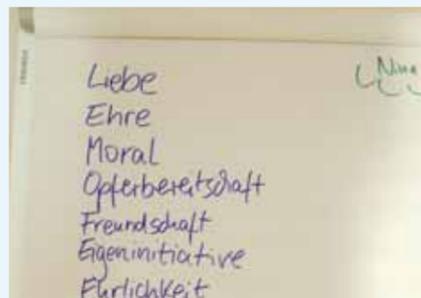
Es ist mir zum Beispiel gelungen, dass der positive Umgang mit Vielfalt in einem Unternehmenskonzept verankert und explizit das Anliegen interkultureller Öffnung ausgedrückt wurde. Das war ein Meilenstein.

Wir haben auch einen Workshop mit der Leitung hier im Hause machen können, im Wesentlichen eine Ist-Stand-Analyse und die Planung nächster Schritte. Das finde ich bewerkenswert: Die Auseinandersetzung mit dem Thema ist da und es bewegt sich etwas.

Wir befinden uns hier im DW zudem mitten in der Diskussion darüber, wie sich das christliche Profil definiert. Kann es nur über eine christliche Mitarbeiterschaft gesichert oder kann es auch anders gezeigt werden? Werden wir als christlich geprägte Einrichtung nur sichtbar über die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden in einer christlichen Kirche? Gibt es andere Möglichkeiten, das christliche Selbstverständnis unter Beweis zu stellen? Diese Auseinandersetzung voranzubringen – das finde ich total spannend. Das geschieht und wir haben dazu beigetragen.

Meilensteine

- Teilnahme von über 1.080 MultiplikatorInnen, die durch das Projekt direkt erreicht wurden
- Verankerung interkultureller Öffnung im Leitbild einer Einrichtung
- Die zweite einjährige „Interkulturelle Grundqualifizierung“



Und ein weiterer Meilenstein war die zweite einjährige „Interkulturelle Grundqualifizierung“, die wir jetzt für weitere 20 Personen durchführen. Die erste war fürs Hilfswerk und es ist uns gelungen, noch eine zweite diakonie- und kirchenweit auszuschreiben, sodass jetzt verstärkt Mitgliedseinrichtungen aus der Behindertenhilfe sowie der Familien- und Jugendarbeit beteiligt sind. Da dachte ich: Ja, es greift.

Ist eine Zusammenarbeit oder Vernetzung der Träger oder Bereiche untereinander entstanden?

Zwischen den Einrichtungen, der Migrationsberatung und den Integrationszentren entstand ein viel stärkerer Austausch. Im Laufe des Projekts ergab sich auch eine produktive Kooperation mit der SCHURA (Rat der islamischen Gemeinschaften in Hamburg e.V.).

Bei den Schwestergesellschaften alsterdorf assistenz ost und west hat man begonnen, übers Intranet zu vernetzen und ein gemeinsames Wissensportal aufzubauen, z.B. mit den Sprachkompetenzen im Haus, damit vorhandene Ressourcen rascher und effektiver eingesetzt werden können. Zusätzlich will man dort das Wissensmanagement um diese Aspekte erweitern und Literatur zu bestimmten Themen einarbeiten. Das haben wir hier fürs DW mit dem Projekt auch ermöglicht. Wir nutzen das Intranet ähnlich, haben also die vorhandenen Kompetenzen erfasst und können z.B. kurzfristig Übersetzungen leisten.

Welche Rolle hat die Tatsache gespielt, dass das Projekt Teil eines Kooperationsprojektes war, mit Partnern in verschiedenen Bundesländern?

Insgesamt hat es eine Symbolkraft, dass dieses Projekt vom DW der EKD koordiniert wurde.

Indem bundesweit über die Kooperation und Projekte informiert wurde, konnte das Thema gesetzt und gestärkt werden. Und der Austausch hat diejenigen gestärkt, die schon lange zu dem Thema arbeiten.

Welche Besonderheiten gab es in der Kooperation?

Die unterschiedlichen Situationen in den östlichen und westlichen Bundesländern. Das sind spannende Themen, weil andere Fragestellungen im Mittelpunkt stehen als hier. In Hamburg ist Migration schon eine Selbstverständlichkeit. In den östlichen Bundesländern sind sehr viel weniger MigrantInnen vor Ort, und das bedeutet, dass es schwieriger ist, dafür zu sensibilisieren. Die Migrationshintergründe unter-

scheiden sich je nach Bundesland. In Ostdeutschland gehören russische und jüdische MigrantInnen zu den größten Gruppen.

Oder, was auch interessant ist, die Projekte haben dort weniger mit KlientInnen zu tun und mehr mit Fachpersonal. In Krankenhäusern z.B. arbeiten ÄrztInnen und PflegerInnen in sehr heterogener Zusammensetzung. Dort sind viele ÄrztInnen aus der ehemaligen Sowjetunion angestellt, die teilweise massivem Rassismus ausgesetzt sind. Sie werden häufig stark abgelehnt und sind gleichzeitig in der Position von Vorgesetzten. Manchmal werden sie auch von PatientInnen abgelehnt. Wie arbeitet man zu solchen Fragen? Welcher Teamentwicklung bedarf es? Das ist eine interkulturelle Öffnung mit einigen anderen Schwerpunkten.

Die Ausgangslage wie auch die Schwerpunktsetzungen waren in den Teilprojekten unterschiedlich. Baden hat z.B. viele Trainings angeboten und das Projekt auch ganz anders aufgebaut. Es gab dort einen kleinen Anteil Projektkoordination und ein ganzes Team von TrainerInnen. Weil sie im Laufe der Arbeit bemerkten, dass die Trainings allein nicht die Nachhaltigkeit haben, verstärken sie jetzt den Anteil der Organisationsentwicklung. Doch dafür haben sie flächendeckend sehr viele Leute erreicht.

Hier in Hamburg sind wir einen anderen Weg gegangen. In einem Stadtstaat konnten wir auch über die Fachgespräche viele Leute erreichen. Das ist in Brandenburg oder in Baden schwieriger, weil man da viel punktueller arbeitet. Doch diese genauere Auswertung steht noch aus.

Schätzen Sie das Projekt als nachhaltig ein?

Welche Indikatoren gibt es dafür?

Das kann ich noch nicht sagen, das ist noch zu früh. Auch kann ich nur für das Teilprojekt Hamburg sprechen. Bis so ein Projekt in Gang kommt, bis man darüber Bescheid weiß, bis sich Einrichtungen darauf einlassen und dann Ziele für die interkulturelle Öffnung in der jeweiligen Einrichtung festgelegt und Maßnahmen entwickelt werden, braucht es Zeit – da steht man schon kurz vor dem Projektabschluss. Drei Jahre sind in diesem Kontext doch ein relativ kurzer Zeitraum. Aber es können Prozesse angestoßen und begleitet werden. Verschiedene Indikatoren können als Hinweise für Prozesse der interkulturellen Öffnung von Einrichtungen dienen. Dabei kann es sein, dass Einrichtungen nur einzelne Maßnahmen aufgreifen oder aber – je nach Zielsetzung – auch ein ganzes Bündel von Maßnahmen.

Bei den einen steht am Anfang die Etablierung von Arbeitsgruppen oder die Benennung von Verantwortlichen für den Öffnungsprozess – das ist in einigen Einrichtungen umgesetzt worden und war der Anfang für die Auseinandersetzung mit dem Thema.

Andere bauen ihre Vernetzung mit Migrantenorganisationen aus und versuchen so, ihre Angebote bekannt zu machen. Für wieder andere steht Mehrsprachigkeit im Mittelpunkt: bei der Entwicklung von Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit und bei der Nutzung von Dolmetscherdiensten – oder indem Mitarbeitende einbezogen und eingestellt werden, die über diese Kenntnisse verfügen.

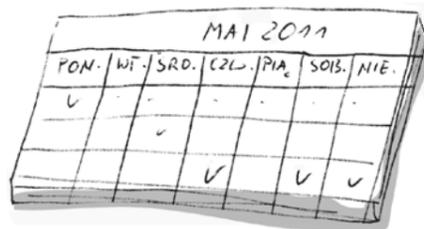
Fortbildungen zu dem Thema sind ein weiterer Indikator: Einige Einrichtungen wollen diese regelhaft einführen, andere haben das Angebot des Projekts genutzt und ihre Teams teilnehmen lassen, in wieder anderen Fällen haben Mitarbeitende individuell an offenen Trainings teilgenommen. Ob die Teilnehmenden das auch in ihre Strukturen einbringen konnten, ist nicht klar. Und was mit dem Thema passiert, wenn die Teilnehmenden die Einrichtung verlassen, ist auch nicht absehbar. Aber es werden Impulse gesetzt und es wird für Prozesse der interkulturellen Öffnung geworben.

Wie nachhaltig das sein wird und welche Dynamik es hat, wenn Einrichtungen erst einmal mit einzelnen der oben genannten Maßnahmen beginnen, ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht absehbar.

Bei den Einrichtungen, in denen ein Organisationsentwicklungsprozess gestartet und ein Bündel von Maßnahmen beschlossen wurde, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, nachhaltige Effekte zu erreichen, insbesondere, wenn das Thema ins Leitbild Eingang gefunden hat.

Wie könnten die Projektergebnisse in den Einrichtungen verstetigt werden?

Die im Projekt entwickelten Fortbildungen könnten regelhaft übernommen werden und auch das Format der Praxisreflexion. Gerade diese ist für die Qualitätsentwicklung wichtig. Wenn es Arbeitsgruppen zum Thema interkulturelle Öffnung gibt, dann sollten diese beibehalten und als Change Agent, also als Impulsgeber für das Thema genutzt werden. Zentral ist auch die Personalgewinnung für eine Einrichtung: Wie kann ich für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund attraktiv werden? Wie kann ich Kompetenzen fördern und ausbauen? Gerade bei einem engen finanziellen Rahmen ist das oft schwierig, aber dennoch wichtig.



Was in einem Tendenzbetrieb natürlich auch wichtig ist: Welche Mitarbeitenden möchte man haben – und welche Möglichkeiten will man eröffnen, um christliches Profil in einer auch religiös heterogenen Mitarbeiterschaft zu vermitteln? Dazu Strategien und Positionen zu entwickeln ist wichtig für den Prozess.

V. Innovationen

Welche innovativen Aspekte gab es in Ihrem Projekt? Die interkulturelle Öffnung in einem Tendenzbetrieb beinhaltet an sich ja schon eine gewisse Brisanz.

Die Durchführung eines solchen Projekts ist schon ein großer Schritt. Es ist ein Bekenntnis, dass man sich solchen Prozessen stellen will. In jedem Fall ist der selbstreflexive Anteil innovativ: Dass die eigene Organisation mit gutem Beispiel voran geht, das Projekt also nicht nur den Mitgliedseinrichtungen anbietet, sondern auch auf sich anwendet. Vielleicht liegt auch etwas Innovatives darin, gerade für einen Tendenzbetrieb, einen Raum zu schaffen für die interreligiöse, offene Auseinandersetzung mit Spiritualität. Besonders offensichtlich ist das im Kita-Bereich, denn viele Menschen schicken ihre Kinder in eine christliche Kita, damit Religion bzw. Spiritualität überhaupt eine Rolle spielen.

Ähnlich könnte es im Behindertenbereich sein. Auch da suchen Menschen einen Raum, in dem Spiritualität gelebt wird. Das könnte ein Potenzial sein, ein Plus in den Angeboten des DW, Platz für das jeweilige religiöse Bekenntnis zu schaffen. Innovativ war auf jeden Fall die Kooperation zwischen der SCHURA (Rat der islamischen Gemeinschaften in Hamburg e.V.) und den beiden Alsterdorfer Assistenzgesellschaften aao und aaw. Diese Zusammenarbeit und die gemeinsame Vorstellung der Angebote – das war neu und daraus entstand ein nachhaltiger Kontakt zu den Moscheevereinen mit dem Themenschwerpunkt Behinderung. Diese Treffen laufen weiter. Innovativ war auch unser Versuch, gezielt MigrantInnen für ein Freiwilligen-Engagement zu gewinnen, weil das ganz andere Zugänge zu dieser Gesellschaft ermöglicht. Es eröffnet und stärkt Teilhabe, vor allem, wenn man neu hier ist. Es würde sich lohnen, weiter daran zu arbeiten, damit das vielleicht funktioniert.

VI. „Lessons learnt“

Welche erfolgsbegünstigenden Faktoren können Sie rückblickend identifizieren?

Es gibt einen übergeordneten erfolgsbegünstigenden Faktor: Zeit, Zeit, Zeit!

Veränderungsprozesse wie die interkulturelle Öffnung dauern

Innovationen

- Die interreligiöse, offene Auseinandersetzung mit Spiritualität
- Die Kooperation mit der SCHURA
- Die Gewinnung von MigrantInnen für das Freiwilligen-Engagement

lange, also sollten sie auch über einen langen Zeitraum geplant und durchgeführt werden. Das ist in allen Einrichtungen so: Bis wirklich etwas geschieht, braucht es einen langen Prozess von Erarbeitung und Abstimmung. Drei Jahre klingen zunächst viel, aber für solche Prozesse ist das nicht lange.

Im Weiteren spielt die Leitung die wichtigste Rolle bei einer erfolgreichen interkulturellen Öffnung. Wenn sie von dieser Strategie überzeugt ist, dann ist viel mehr in Bewegung zu setzen. Das ist eine grundlegende Bedingung für diese Veränderung.

Deutlich wurde auch, dass es nicht ein Rezept für Prozesse interkultureller Öffnung gibt, sondern dass eine Vielfalt von Angeboten wichtig ist, um auf die unterschiedlichen Bedarfe, Strukturen und Voraussetzungen eingehen zu können: Jede Öffnung braucht ihren eigenen Schlüssel.

Zudem sind Finanzierungsstrukturen notwendig, die diese Veränderungen ermöglichen. Wenn eine Einrichtung dadurch gewinnt, dass sie Leute unterstützt, wenn sich das finanziell auch positiv auswirkt, dann ist die Bereitschaft höher, sich neuen Zielgruppen zuzuwenden. Wenn sie aber mit einem fixen Budget arbeitet, wenn es völlig unmöglich ist, zusätzlich jemanden einzustellen, dann ist auch die Bereitschaft gering, Zielgruppen zu erweitern.

In der Behindertenhilfe steht die Finanzierung in Relation zur Anzahl der erreichten Personen. Die Fallpauschalen ermöglichen, dass zusätzliche Menschen angesprochen werden und Assistenz finden können. In der Behindertenhilfe konnte man von den Finanzierungsstrukturen her also anders handeln, und auch deswegen war das Projekt dort erfolgreicher. Eine bislang nicht erreichte Zielgruppe konnte angesprochen werden. Das entsprach der Sozialraumorientierung und ging gleichzeitig Hand in Hand mit einem ökonomischen Interesse. Das alles sind Erfolgsfaktoren für eine interkulturelle Öffnung.

Auch rechtliche Regelungen spielen eine Rolle für den Erfolg interkultureller Arbeit, vor allem im Bereich der Wohnungshilfe. Gerade Bürger aus neuen EU-Mitgliedsstaaten können manchmal nur eingeschränkt Ansprüche geltend machen. Da wäre es erfolgversprechend darüber aufzuklären, welche Wege zur Verfügung stehen, weil es mehr Unterstützung ermöglichen würde.

In allen Einrichtungen hat sich zudem gezeigt: Je mehr Personal mit Migrationshintergrund vorhanden ist, desto erfolgreicher ist die interkulturelle Arbeit. Hier weitere Strategien für die Personalgewinnung zu entwickeln – sei es über Praktika oder über Trainee-Programme – ist ein wichtiger Schritt für die Zukunft.



Bei den Trainings gibt es den Erfolgsfaktor „Sensibilität für Anderssein“. In der Behindertenhilfe etwa haben die Mitarbeitenden bereits eine intensive Auseinandersetzung mit den Themen Anderssein und Diskriminierung hinter sich. Weil es dort durch die Arbeit mit speziellen Menschen viel Erfahrung und eine bestimmte Sensibilität mit Anderssein gibt und ein Umgang mit Diskriminierung entwickelt wurde. Kulturelle Differenz ist dann unter den vielen verschiedenen Facetten von Anderssein nur eine weitere. Das schließt eine Haltung ein, die Barrieren abbauen will, und die ist Voraussetzung für eine aktive Herangehensweise im Bereich interkulturelle Öffnung. Diese Haltung macht einen Unterschied.

Gibt es weitere Erkenntnisse, die in Zukunft berücksichtigt werden sollten?

Ich finde es immer wieder bedauerlich, dass sehr wenig tatsächliche Begegnungen stattfinden. Wenn sie dann stattfinden, werden sie oft als sehr positiv wahrgenommen. Das haben wir ganz stark in der Zusammenarbeit mit dem SCHURA-Kreis erfahren. Durch mehr Begegnungen und Austausch könnte man sicher auch mehr Wissen über Muslime und den Islam in die deutsche Mehrheitsgesellschaft tragen. Also die Aufgabe, mehr Begegnungen herzustellen, sollte grundsätzlich in Projekte eingehen.

Wo lagen interne und externe Grenzen?

Eine ganz klare Grenze liegt z.B. im Personalbereich, bei der Frage der Kirchenmitgliedschaft. Es gilt, sich mit dieser Vorgabe auseinanderzusetzen.

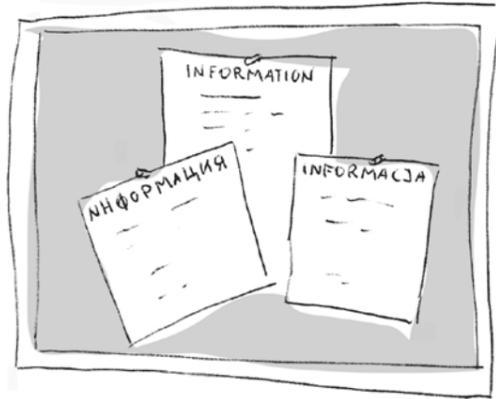
Im Grunde gab es in dem Projekt auch Grenzen durch die relativ kleine Personalausstattung.

Ein ganz besonderes Thema ist der Einbezug der Leitungsebene. Grundsätzlich war es schwierig, diese zu erreichen. Die Mitarbeitenden kommen oft gern in die Trainings, aber die Leitungen ziehen es vor, sich fernzuhalten. Man könnte sich überlegen, wie man von vornherein Leitungen stärker mit einbezieht, auch um die politische Dimension mehr zu berücksichtigen. Vielleicht hätte so ein Projekt dann eine stärkere politische Wirkung. Das Thema an sich ist ja schon politisch, aber es könnte noch gezielter in politische Prozesse einfließen. Dafür muss man von Beginn an Strategien entwickeln.

Es gibt aber auch sehr sensible Themen, z.B. was die Auseinandersetzung mit Diskriminierung betrifft. Ob man sich überhaupt auf diese Debatte einlässt – das kann für die Einzelne und den Einzelnen schon eine Grenze sein. Ganz

Erfolgreich durch

- Langfristige Projekte bzw. Aktivitäten
- Eine eindeutige, positive Positionierung der Leitung
- Finanzierungsstrukturen, die die Ausweitung auf neue Zielgruppen begünstigen
- Mehr Mitarbeitende mit Migrationshintergrund



ähnlich ist es mit dem Thema Dominanzkultur. Es ist einfach schwierig, dafür ein Bewusstsein zu erarbeiten. Bei der Auseinandersetzung mit Dominanz und der Zugehörigkeit zu einer Mehrheitsgesellschaft stößt man auf Grenzen der Bereitschaft, sich mit dem Thema zu befassen ... Wenn man es konsequent weiterdenken würde, ginge es an eigene Privilegien. Das ist das Schwierige.

Wenn man die sozialpolitischen Rahmenbedingungen betrachtet, so wird deutlich, dass in den Bereichen, in denen ein direkter finanzieller Gewinn durch das Erreichen weiterer Zielgruppen entsteht, auch die Bereitschaft steigt, sich auf IKÖ-Prozesse einzulassen. Eine Forderung könnte demnach sein, dass interkulturell orientiertes Arbeiten – ähnlich wie Gendermainstreaming – stärker in die Vergabekriterien einbezogen wird, z.B. bei Ausschreibungen und bei Zuwendungsgebern. Damit würde das Thema eine andere Priorität gewinnen.

Was können wir aus diesem Projekt für zukünftige Projekte lernen?

Für die Durchführung ließen sich folgende Schlüsse ziehen: Eine grundsätzliche Entscheidung ist z.B., ob das Projekt breit angelegt und auf verschiedene Bereiche ausgerichtet sein soll oder ob ein Arbeitsfeld besonders in den Fokus genommen werden soll, z.B. der Wohnungslosenbereich. Beides hat seine Vorteile – im ersten Fall bleibt die Offenheit erhalten, ein breites Spektrum von Einrichtungen und Zielgruppen zu erreichen; im zweiten Fall kann der Prozess vertieft werden.

Projekte brauchen den Freiraum, mit den Herangehensweisen zu experimentieren und flexibel auf Bedarfe reagieren zu können, denn wie oben bereits erwähnt: Interkulturelle Öffnung braucht individuell angepasste Schlüssel, um Prozesse in Gang zu bringen.

Eine gute finanzielle Ausstattung ist sehr wichtig. Dies gab den Spielraum, mit unterschiedlichen Formaten (Workshop, Fachgespräch, Lesung usw.) arbeiten und für das Thema werben zu können. Denn gerade die Methodenvielfalt, sowohl in den Formaten wie auch in den Trainings, hat Zugänge eröffnet.

Auch wenn drei Jahre für ein Projekt eine „lange“ Laufzeit bedeuten, genügt es in diesem Falle nicht. Es können eine Menge Prozesse angestoßen werden – für die Vertiefung wäre aber mehr Zeit hilfreich. Strukturelle Veränderungen brauchen, ebenso wie Einstellungsänderungen, ihre Zeit.

Für notwendig erachte ich auch die projektbegleitende Evaluation, um eine distanzierte Analyse zu sichern. Geholfen hat mir bei der Durchführung die gute Infrastruktur des DW. Für ein solches Projekt ist ein großer Betrieb und Träger mit einem guten strukturellen Umfeld hilfreich, um gut funktionieren zu können. Dann kann man auf die Ressourcen des Trägers zurückgreifen. Dazu gehört auch die Vernetzung, die hier möglich war. Die kollegiale Vernetzung hat geholfen, sich gegenseitig bei innovativen Ansätzen zu stärken und gemeinsam Ideen zu entwickeln. Auch die Vernetzung mit Einrichtungen, die in diesem Themenbereich schon lange tätig sind, hat zu einem fruchtbaren kollegialen Austausch geführt.



INFORMATION - FORTBILDUNG - QUALIFIZIERUNG

Interview mit Gabi Brasch, Vorstand,
Diakonisches Werk Hamburg

*Welche Rolle spielt interkulturelle Öffnung
aus Ihrer Sicht im DW?*

Das Diakonische Werk Hamburg ist als Landesverband auch verantwortlich für die konzeptionelle Weiterentwicklung von Mitgliedseinrichtungen. Eine Aufgabe ist es dafür zu sorgen, dass sich alle Arbeitsfelder und Einrichtungen der Diakonie für neue Zielgruppen entwickeln und öffnen können. Das Thema interkulturelle Öffnung ist dabei sehr wichtig. Wir müssen also Methoden entwickeln, um unsere Mitglieder zu informieren, fortzubilden, zu qualifizieren und ihnen Wege aufzuzeigen, wie sie mit diesem komplizierten Thema umgehen können. Vor diesem Hintergrund ist dieses Projekt für das DW sehr wichtig.

*Weil Sie interkulturelle Öffnung schon
vorher als Ausrichtung hatten?*

Weil wir sie haben müssen. Als Landesverband haben wir qua Auftrag die Rolle, die Weiterentwicklung zu gestalten, und dazu gehören konzeptionelle Themen wie beispielsweise sozialräumliche Entwicklung, Case Management oder auch interkulturelle Öffnung. Die Gesellschaft verändert sich und wir müssen darauf achten, dass wir unsere Zielgruppen immer wieder neu in den Blick nehmen.

Das Thema war auch vorher präsent, aber nicht in dem Maße wie jetzt. Unser Fachbereich Migration und Existenzsicherung hatte interkulturelle Öffnung ebenfalls zum Thema gemacht und auch im Haus bestimmte Prozesse angestoßen. Das konnte jedoch nicht so intensiv geschehen wie durch das Projekt. Durch diese Arbeit wurde es plastischer und wir hatten die Möglichkeit, den Prozess im eigenen Diakonie-Hilfswerk noch mal zu befördern und z.B. einen einjährigen Fortbildungskanon durchzuführen. Das ist ein anderer wichtiger Aspekt: Wir als DW Hamburg müssen uns selbst entwickeln, fortbilden und unsere Mitarbeiter qualifizieren. Auch daher ist das Thema interkulturelle Öffnung für uns wichtig.

In der sozialen Arbeit ist das Thema interkulturelle Öffnung nicht mehr wegzudenken und in vielen Bereichen sogar schon Voraussetzung für die Refinanzierung neuer Angebote. In diesen Zusammenhängen müssen wir planen und als Lan-

desverband langfristig ohnehin Fortbildungen und Module anbieten. Dieses Projekt hat uns dabei geholfen, für diese Arbeit den Startschuss zu finden.

*Was hat Sie bewogen, das Projekt „Mitten im Leben –
Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ durchzuführen?
Was sprach dafür? Was dagegen?*

Bei europäischen Finanzierungen muss man immer den Aufwand gegen den Nutzen abwägen. In diesem Falle haben wir eindeutig entschieden, dass es für uns ein Gewinn ist, auch wenn viel Energie für die Antragstellung, für die Absprachen zwischen den verschiedenen Kooperationspartnern und für Dokumentation und Evaluation benötigt wird. Die zusätzlichen Ressourcen durch die EU-Förderung haben es uns ermöglicht, jetzt mit dem Thema zu beginnen. Wir hätten sonst sicherlich länger gebraucht. Dagegen sprach also gar nichts.

Zudem war es für uns interessant, in einem Kooperationsprojekt mit anderen Landesverbänden der Diakonie und mit dem DW der EKD die Ansätze in den unterschiedlichen Landesverbänden miteinander zu vergleichen. Es ist hilfreich, nicht nur „im eigenen Saft zu schmoren“.

Was wollten Sie mit diesem Projekt verändern?

Da gibt es zwei Perspektiven: Nach innen wollten wir die Aufmerksamkeit und den Blick auf die interkulturelle Öffnung lenken und die Auseinandersetzung damit stärken. Nach außen, in Richtung Mitgliedseinrichtungen, haben wir uns drei Bereiche ausgesucht, in denen wir tätig werden wollten, weil man nicht mit allen Arbeitsfeldern gleichzeitig starten kann. Es ging darum, die Mitgliedseinrichtungen auf das Thema aufmerksam zu machen und sie zu informieren. Für uns stellte sich die Frage: Wie kann man mit Mitgliedseinrichtungen adäquate Prozesse organisieren, die es ihnen ermöglichen, mit dem Thema zu arbeiten?

Ich fand es bei dem Projekt äußerst interessant, dass es sehr unterschiedliche Prozesse gegeben hat. Man kann nicht ein Fortbildungsmodul konzipieren, es gleichermaßen allen 330 Trägern mit ihren rd. 1500 Angeboten anbieten, die im Landesverband Mitglied sind, und erwarten, dass daraus adäquate Prozesse interkultureller Öffnung entstehen, sondern das ist von Arbeitsbereich zu Arbeitsbereich sehr unterschiedlich. Wir brauchen also differenzierte Herangehensweisen und kein schablonenhaftes Vorgehen. Insofern war es gut, mit drei verschiedenen Bereichen zu starten.

Was hat sich durch das Projekt verändert?

Einmal hat das Thema im DW selbst Aufwind bekommen; es steht stärker im Mittelpunkt als vorher. Die Fachbereichsleitungen, die KollegInnen im Fachbereich und auch Frau Fager waren in allen Fachbereichen des Hauses und haben über das Projekt informiert. Wir haben zusätzliche Ressourcen für Fortbildungen gehabt und konnten das Projekt nutzen, um die Diskussion in den Fachbereichsleitungen im Haus zu qualifizieren. Mit allen Fachbereichsleitungen wurde eine Art Grundqualifizierung durchgeführt, man kann das „Schnupperworkshop“ nennen, über die Inhalte des Projekts und worum es bei interkultureller Öffnung geht. Das hat dazu geführt, dass man qualifizierter abwägen konnte, was wir unseren Mitgliedseinerichtungen an Fortbildungen anbieten können. Zudem wurden dadurch die Informationen in weitere Fachbereiche transportiert, so dass z.B. auch die Kinder- und Jugendhilfe oder die Freiwilligendienste mitbekamen, was da passiert.

Für unser Diakonie-Hilfswerk haben wir ein eigenes Curriculum entwickelt, was eigentlich als separater Prozess begonnen hat, der jedoch mit dem Projekt unmittelbar zusammenhing. Daraus entstanden viele Anregungen für uns und die Einrichtungen und, wie gesagt, ganz unterschiedliche Prozesse.

In der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (ESA) wurden die Möglichkeiten, die das Projekt bot, geradezu vorbildlich für eine Prozessgestaltung genutzt. Das hat mich sehr gefreut. Der Landesverband konnte damit für eine große Einrichtung hilfreich sein.

In den anderen Arbeitsbereichen wurde deutlich, wie stark die äußeren Rahmenbedingungen wirken. Das wurde von Frau Fager gut dargestellt: Wenn bei der Wohnungslosenhilfe, wo das Thema Wohnungsnot im Mittelpunkt steht und Wohnraum schwer zu vermitteln ist, Zielgruppen dazu kommen und dadurch die Vermittlung in Wohnraum noch viel schwieriger wird, dann gibt es natürlich erst einmal Widerstand. Wenn keine Kapazitäten für neue Zielgruppen vorhanden sind, dann ist auf Seiten der Mitarbeitenden die Bereitschaft geringer, sich für interkulturelle Prozesse zu öffnen. Aber das zu beobachten ist auch hilfreich für die Weiterentwicklung des Themas.

Welche Wirkungen hat das Projekt auf den unterschiedlichen Ebenen erreicht?

Die Veränderungen, die ich bei den KollegInnen und Mitarbeitenden im Haus beobachten kann, lassen erkennen, dass interkulturelle Öffnung als selbstverständlicher Teil der Arbeit wahrgenommen wird. Auch vorher war bei vielen die Vorstel-



lung da, dass dies eine Entwicklung ist, mit der man sich beschäftigen muss. Aber jetzt ist es nicht mehr die Frage, ob man sich darum kümmern muss, sondern wie der Prozess organisiert wird, und das auch in Arbeitsbereichen, die bisher wenig damit zu tun hatten, z.B. in der Pflege und in der Eingliederungshilfe. Das war zwar nicht expliziter Projektauftrag, aber es hat eben auch Anregungen an anderen Stellen gegeben und Nebeneffekte, die man damit erreichen konnte. Das ist eine deutliche Veränderung, die ich auch sehr wichtig finde. Die Fachbereiche, die unmittelbar teilgenommen haben, die Wohnungslosen-, Suchtkranken- und Eingliederungshilfe konnten die notwendige Diskussion beginnen und interkulturelle Öffnung als Daueraufgabe etablieren. Das war, wie gesagt, sehr differenziert und ein unterschiedlich erfolgreicher Prozess.

Es gibt aber noch eine Wirkung darüber hinaus. Das betrifft die Frage: Wie ist das eigentlich bei der Diakonie und den kirchlichen Einrichtungen, sind sie grundsätzlich offen für alle Zielgruppen? Manchmal sind Zielgruppen eher abgeschreckt, weil sie glauben, dass Diakonie und kirchliche Einrichtungen nur offen sind für Christen oder für diejenigen, die evangelisch sind. Durch die Projektstätigkeit ist noch deutlicher geworden als vorher, dass auch die Kirche sich um kulturell vielfältige Zielgruppen bemüht. Das ist ein Schritt, der in der Öffentlichkeit eine gute Wirkung hat.

Welche Wirkungen hat das Projekt nicht erreicht? Warum nicht?

In den beiden Bereichen Wohnungslosen- und Suchtkrankenhilfe sind keine flächendeckenden Ergebnisse erzielt worden, sondern dort ist ein Prozess angestoßen worden, an dem wir weiterarbeiten müssen. Ich erwarte nicht, dass wir in Kürze alle Mitarbeitenden in dem Bereich geschult haben oder alle Einrichtungen in der Lage sind, Veränderungsprozesse in ihren Einrichtungen umzusetzen, die zu einer stärkeren interkulturellen Öffnung führen. Doch mit diesem Ergebnis müssen wir nicht unzufrieden sein – es ist eben nicht das Optimum, was wir hätten erreichen können.

Die Tatsache, dass die zu geringe Aufnahmekapazität in der Wohnungslosen- und Suchtkrankenhilfe sich als strukturelle Bremse auswirkt, müssen wir noch einmal überdenken. Wenn die Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag mit der Bewältigung der Fülle der Menschen in Not, die überwiegend aus dem eigenen kulturellen Umfeld kommen, mehr als ausgelastet sind, dann sucht man nicht noch ein zusätzliches Klientel. Das

Perspektiven

Das EIF-Projekt als Hilfe für die Theologisch-Religionspädagogische Aufbauqualifizierung (TRA) für Erzieherinnen an den evangelischen Kindertagesstätten in Hamburg

Die TRA ist seit einigen Jahren eine zwölf-tägige Fortbildung für pädagogische Fachkräfte an den evangelischen Kindertagesstätten in Hamburg. Nach der Grundqualifizierung, in der vor allem religionspädagogische Grundkenntnisse und -fähigkeiten vermittelt werden, beschäftigt sich die Aufbauqualifizierung mit dem Thema Interreligiosität. Die kirchlichen Kindertageseinrichtungen haben ein mehr oder weniger deutlich christliches Profil und sind dennoch – oder gerade deswegen – offen für Kinder aus allen religiösen Zusammenhängen.

Die besondere Qualifizierung der Mitarbeiterinnen in Hinblick auf eine interkulturelle Öffnung erschien mir als Projektverantwortlicher aus mehreren Gründen angeraten: Wenn man interreligiös arbeiten möchte, ist es zunächst notwendig, eine Unterscheidung zwischen Kultur und Religion zu machen. Außerdem sind die evangelischen Kindergärten in Hamburg einerseits geprägt von vielen Erzieherinnen mit einem Migrationshintergrund, andererseits erlauben die kirchlichen Träger die Einstellung von pädagogischem Personal, das nicht einer christlichen Kirche angehört, nur in Ausnahmefällen. In dieser Spannung zwischen eigener (christlicher) Identität und dem Auftrag, Kita für alle zu sein, braucht es einen reflektierten Umgang mit Vielfalt und Identität.

Entsprechend glücklich war ich über die Möglichkeit, in Sangeeta Fager eine Referentin aus dem EIF-Projekt in unserem Diakonischen Werk zu haben. Sie leitete mit mir gemeinsam zwei der drei Blöcke in den Jahren 2010 und 2011. Durch ihre Hilfe konnte ich einen neuen Schwerpunkt innerhalb des Kurses legen – eben auf die interkulturelle Öffnung. Die Teilnehmenden wurden

durch die Referentin in vielerlei Hinsicht sensibilisiert – sei es für die eigene Sprache, sei es für die eigene Herkunft. Vor allem das Verständnis von Kultur als einer Größe, die nicht ethnisch oder geografisch zu verstehen ist, hat den Teilnehmenden – und nicht zuletzt auch mir – in aller Deutlichkeit bewusst machen können, dass Vielfalt eine Bereicherung ist.

Insgesamt konnte Sangeeta Fager eine Stimmung erzeugen, die von Neugier auf das Anderssein geprägt war – eine Neugier, die sich entsprechend auch auf die anderen (als die christlichen) Religionen ausdehnte. So war es wesentlich leichter, sich als Mitarbeitende einer christlichen Kita beispielsweise dem Islam zu öffnen.

Die interkulturelle Öffnung wird darum mit Sicherheit auch in den folgenden Jahren eine große Rolle innerhalb der TRA spielen. Mit Bedauern nehme ich zur Kenntnis, dass das EIF-Projekt ausläuft. Wir werden sehen müssen, auf welche Weise wir ähnlich motivierende und kompetente Referentinnen gewinnen können.

Pastor Frank Muchlinsky
Religionspädagogische und theologische Fortbildung

ist eine Bremse, die ziemlich gut wirkt. Doch es ist zu erwarten, dass sich langfristig durch die zunehmende interkulturelle Öffnung der Gesellschaft auch die Wohnungslosen- und Suchtkrankenhilfe verändern werden, wie sich auch das Klientel langsam verändert.

*Ist das Projekt als nachhaltig einzuschätzen?
Welche Indikatoren gibt es dafür?*

Man kann eindeutig sagen, dass es nachhaltig ist. Es hat Prozesse im Landesverband angestoßen, die nicht dadurch aufhören, dass das Projekt zu Ende ist. Die Diskussionen in den Arbeitsgemeinschaften gehen durch die Geschäftsführung und die ReferentInnen im DW weiter. Wir werden weiterhin Fortbildungen anbieten mit den ReferentInnen der einzelnen Module und müssen das Angebot sogar erweitern, und insofern ist es eindeutig nachhaltig. Und der Erkenntnisgewinn im DW selbst ist ein guter Grundstock.

Auch die Prozesse, die in den Arbeitsbereichen angestoßen wurden, sind nachhaltig. Sie gehen ja weiter und haben jetzt schon Effekte gehabt. Zudem hat das Projekt über die drei Arbeitsbereiche, die am Projekt beteiligt waren, hinaus gewirkt. Wir werden uns also in weiteren Arbeitsbereichen mit dem Thema beschäftigen, etwa in der Kinder- und Jugendhilfe.

Wie könnten die Projektergebnisse in eine Regelpraxis übertragen werden? Sehen Sie Möglichkeiten dafür?

Ja, ganz besonders was die Fortbildungen betrifft. Die müssen dann von den Einrichtungen refinanziert werden. Aber durch die vielen guten Beispiele sehe ich nicht so große Probleme, das zu realisieren. Wir müssen die Mitgliedseinrichtung überzeugen, dass sie in Zukunft für solche Prozesse investieren müssen.

Im Landesverband nutzen die einzelnen Fachbereiche im Grunde bereits jetzt Ergebnisse des Projektes um zu überlegen, was sie mit ihren Mitgliedseinrichtungen machen. Da im Bereich Eingliederungshilfe die ESA einen Veränderungsprozess in Richtung interkulturelle Öffnung durchlaufen und ihre Einrichtungen einbezogen hat, könnte man überlegen, ob das auch für andere große Einrichtungen ein Modell sein kann. Wir könnten ihnen im Prinzip das Paket anbieten. Natürlich muss dies finanziert werden, das ist dann nicht mehr europäisch gesponsert. Da sich jedoch alle auf diesen Weg machen müssen und gerade große Einrichtungen gezwungen sind, die nächsten Schritte umzusetzen, sie zudem von Seiten des

Landesverbandes und auch von anderen Stellen immer stärker darauf gestoßen werden, bin ich mir sehr sicher, dass das auch passiert.

Gibt es etwas, was Sie sich rückblickend vom Projekt besser oder anders gewünscht hätten?

Nicht viel, doch bei der Beschäftigung mit der Evaluation fällt einem ja meistens auf, was man auch vorher hätte machen können. Vielleicht hätten wir die Zwischenergebnisse des Projektes stärker thematisieren müssen. Über lange Zeit wurde der Alltag deutlich, also es fanden Veranstaltungen statt, es war sichtbar, dass das Thema im Haus präsent ist. Wir haben jedoch nicht so sehr darüber geredet, was erreicht worden ist und was die nächsten Schritte sein sollen. Das hätte man stärker auch für die interne Öffentlichkeitsarbeit nutzen können. Es hätte z.B. Zwischenberichte geben können. Wenn ich vom Vorstand aus stärker nach Projektberichten gefragt hätte, dann hätte man den jeweiligen Stand rekapitulieren und die nächsten Monate planen können. Oder man hätte überlegen können, ob es schon übertragbare Ergebnisse gibt, die für andere Bereiche bereits nutzbar sind. Natürlich kann man das jetzt aber auch noch machen.

Im Nachhinein fehlen mir noch andere Aspekte: War die Zusammenarbeit mit den anderen Kooperationspartnern eigentlich hilfreich? Wurden dadurch Erkenntnisse von außen eingebracht? Kamen aus Brandenburg oder Baden Aspekte hinzu? Von den anderen Landesverbänden ist hier bei uns leider wenig präsent.

Was möchten Sie in Zukunft im Bereich interkulturelle Öffnung erreichen?

Ich möchte den erreichten Diskussionsstand weiter für verschiedene Arbeitsfelder der Diakonie nutzen, mit „Bordmitteln“ durch die Landesverbandsreferenten. Und wir sollten in naher Zukunft die Situation im Landesverband selbst evaluieren: Was haben wir hier im Haus erreicht, was ist der Stand, was brauchen wir in den Arbeitsfeldern, was brauchen wir für uns, wenn wir in Richtung interkultureller Öffnung blicken? Über die Planung dieser Evaluation denken wir im Moment nach. Innerhalb des Fachbereichs Migration und Existenzsicherung arbeiten wir an der interkulturellen Öffnung der Nordelbischen Kirche bzw. der zukünftigen Nordkirche. Da geht es auch um arbeitsrechtliche Fragen, also etwa die Überlegung, inwieweit das Arbeitsrecht der evangelischen Kirche überhaupt für interkulturelle Öffnungsprozesse außerhalb der Arbeitsgemein-

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
-	✓						
✓				✓			
-					✓		
-	✓					✓	

schaft der christlichen Kirchen geeignet ist. Wir haben diese Fragen parallel auch vor dem Projekt diskutiert, stellen sie aber jetzt stärker in den Mittelpunkt. Da gibt es Ansätze, weil wir mit dafür gesorgt haben, dass sich aus der Kirche Arbeitsgruppen bildeten, die sich mit dem Thema beschäftigen. Gerade jetzt wurde ein Kirchenleitungsausschuss zum Thema interkulturelle Öffnung eingerichtet. Die Umsetzung dauert ein bisschen, aber den Beschluss hat die Nordelbische Kirchenleitung schon gefasst. Da wir in dem Themenfeld viel gemacht und uns selbst auch qualifiziert haben, ist es gelungen, die Diskussion so weit in den Fachausschuss Migration und die kirchlichen Gremien hineinzutragen, dass das Thema dort angekommen ist. Das eine hat das andere bedingt.

Welche Schlussfolgerung können Sie insgesamt ziehen?

Ich denke, wir sind einen großen Schritt weitergekommen. Das kann man auf jeden Fall sagen. Es hat sich gelohnt, der Prozess muss fortgesetzt werden und die Beteiligung an diesem Projekt war erfolgreich. Das ist mein Fazit.

MIT HERZBLUT UND SACHVERSTAND

Interview mit Gabriele Saueremann,
Referentin Soziale Teilhabe, Diakonisches Werk Hamburg

Welche Rolle spielt interkulturelle Öffnung aus Ihrer Sicht im DW?

Ich unterscheide zwischen dem Diakonischen Werk als Verband und unseren Mitgliedseinrichtungen. In meinem Fachbereich spielt interkulturelle Öffnung eine wichtige Rolle. In der Praxis ist das Thema jedoch noch nicht angekommen. Vor Projektbeginn war es innerhalb des Verbandes und auch in den Einrichtungen nicht präsent, mit einer Ausnahme in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (ESA).

Bei der Entwicklung des Projekts wurde überlegt, wie und wo das Thema gut zu platzieren wäre. So kam es zu den drei Schwerpunkten: der Eingliederungshilfe, der Wohnungslosen- und der Suchtkrankenhilfe.

Was hat Sie bewogen, das Projekt durchzuführen?

Was sprach dafür? Was dagegen?

In meiner Funktion als Referentin bin ich dafür zuständig, unsere Einrichtungen fortzubilden, auf Bildungsangebote hinzuweisen und Initiativen in Gang zu setzen. Eine Initiative war dieses Projekt, für das ich aufgrund meiner Erfahrungen aus einer vorangegangenen Tätigkeit bei einem Berliner Träger sehr aufgeschlossen war. Die Stadt Berlin hatte bei den Trägern eine Umfrage durchgeführt, um zu ermitteln, welche Sprachkenntnisse bei den Beschäftigten vorhanden sind und wie damit umgegangen wird. Da es zwischen Berlin und Hamburg durchaus Ähnlichkeiten gibt, hätte man davon ausgehen können, dass diese Fragen auch in Hamburg auf Interesse gestoßen wären. Zu meiner Verwunderung war dies jedoch in Hamburg nicht der Fall, Berlin und Hannover sind da aktiver.

Auch aus der sozialpsychiatrischen Fachdiskussion früherer Jahre war mir das Thema bekannt. Gerade aus der Sozialpsychiatrie sind viele Impulse gekommen, wie z.B. der Schwerpunkt interkulturelle Sozialpsychiatrie. Von daher hatte ich zu Beginn eher die Sozialpsychiatrie im Blick, weil ich wusste, dass es hier einen Bedarf gibt. Das Projekt sollte dazu beitragen, im Rahmen der Eingliederungshilfe die Teilhabe von Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund zu fördern. Ich war also fachlich überzeugt.

Gegen das Projekt sprach nichts. Man kann mit interkultureller Öffnung nur gewinnen, und zwar sowohl – das ist auch das

Perspektiven:

alsterdorf assistenz ost, gGmbH

Wie haben Sie vom Projekt und seinen Angeboten erfahren?

Über unseren guten Kontakt zum DW und unseren damaligen Geschäftsführer Herrn Maas.

Was hat Sie bewogen, sich für das Projektangebot zu interessieren?

Was sprach dafür? Was dagegen?

Für uns kam es sehr gelegen, weil wir ohnehin vorhatten, das Thema Migration in unserem Unternehmen zu vertiefen.

Was hat sich durch das Projekt verändert?

Woran haben Sie das bemerkt?

Bei Ihnen persönlich:

Ich bin aufmerksamer geworden. Ich beachte mehr die kulturellen Hintergründe, bei Kunden als auch bei Mitarbeitenden.

In der Einrichtung: Wir bieten regelmäßige Fortbildungen an. Eine Mitarbeitende hat als Schwerpunkt das Thema Migration, vor allem beteiligen wir uns an übergreifenden Treffen mit anderen Organisationen zum kulturellen Austausch.

Bei den KollegInnen/MitarbeiterInnen: Auch hier gibt es teilweise eine erhöhte Aufmerksamkeit und Bereitschaft sich auseinander zu setzen und auch größere Akzeptanz für das Thema kultursensibles Arbeiten.

Was war für Sie am Projektangebot besonders wertvoll?

Die professionelle und externe Begleitung von Frau Fager.

Was würde schlimmstenfalls passieren, wenn das Thema Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in Ihrer Einrichtung keine Rolle spielen würde?

Wir würden eventuell Kunden verlieren bzw. bestimmten Kunden keine Angebote machen können.

Was hätte es für Sie bedeutet, wenn es das Projekt gar nicht gegeben hätte?

Wir hätten keine Bündelung des Themas gehabt und somit Ressourcen nicht richtig nutzen können.

Gibt es etwas, was Sie sich vom Projekt zusätzlich oder mehr gewünscht hätten?

Nein, es war eine sehr gute fachliche Begleitung.

Was ist die spannendste Erkenntnis zum Thema Interkulturelle Öffnung?

Auf allen Ebenen im Unternehmen lohnt es sich, über diese Themen zu sprechen. Es sind oft Schranken im Kopf zu finden, die ich z.B. nicht erwartet hätte.

Was möchten Sie in Zukunft zum Thema IKÖ erreichen?

Eine gute professionelle Aufstellung der Mitarbeitenden und ein gutes Dienstleistungsangebot für unsere Kunden.

Möchten Sie eine Frage beantworten, die ich nicht gestellt habe?

Nach Beginn der Einführung des Themas Interkulturelle Öffnung ist unser Unternehmen mit einer anderen Assistenzgesellschaft fusioniert. In diesem Fusionsprozess standen andere Themen im Vordergrund. Somit sind wir mit unserem Prozess stocken geblieben und nur sehr langsam voran gekommen. Das nimmt Gewicht aus dem Thema IKÖ. Aber wir haben es zumindest geschafft, einige Maßnahmen umzusetzen. Wir ermöglichen und bieten regelmäßige Fortbildungen, wir haben eine Person benannt, die dieses Thema in unserem Unternehmen bearbeitet, im Kundenmanagement und in der Personalentwicklung ist dieses Thema berücksichtigt, unser Leitbild wie auch unsere Qualitätsstandards sind abgestimmt.

Stefani Burmeister
Bereichsleitung aaost

Interessante an dem Projekt – im Hinblick auf die KundInnen als auch als Institution. Wie können wir in Personaleinsatz und -planung gewinnen, indem wir uns für neue MitarbeiterInnen öffnen? Vor dieser Anforderung steht die gesamte deutsche Wirtschaft und Gesellschaft, nicht nur was interkulturelle Öffnung betrifft, sondern auch im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit.

Wie sind Sie vorgegangen?

In meinem Bereich sind wir als evangelische Arbeitsgemeinschaft organisiert, die einen sechsköpfigen Vorstand wählt, der für alle Mitgliedseinrichtungen zuständig ist. Diesem Vorstand haben wir das Projekt vorgestellt, und das Konzept wurde begrüßt. Da wir den Mitgliedseinrichtungen ein Projekt nicht verordnen können, mussten wir dafür werben, was nicht weiter kompliziert war. Innerhalb der Mitgliedseinrichtungen gibt es über 400 Angebote für Kinder und Erwachsene mit Behinderungen mit zunehmend mehr KlientInnen mit Migrationshintergrund. Für diese Einrichtungen ist interkulturelle Öffnung interessant, und zwar aus meiner Sicht mehr im Bereich der Sozialpsychiatrie als in der klassischen Behindertenhilfe. Frau Fager hat auf meinen Rat hin zunächst bei den großen diakonischen Mitgliedseinrichtungen angefragt, also auch bei der ESA, die in Hamburg die größte Arbeitgeberin und Anbieterin ist und fast 2.000 Menschen mit Behinderungen betreut. Eine Tochtergesellschaft der ESA, alsterdorf assistenz ost, hatte im Rahmen eines internen Projektes bereits erhoben, welche Sprachenkenntnisse in der Mitarbeiterschaft vorhanden sind. Mit dem Projektangebot traf man also auf ein bearbeitetes Feld und es war für alsterdorf assistenz ost leicht, auf den vorhandenen Grundlagen aufzubauen.

Was wollten Sie mit diesem Projekt verändern?

Ich wollte Veränderungen in Organisationen erzielen. Mein Ziel war, dass sie das Management und die Mitarbeiterführung auch interkulturell orientieren und im Rahmen ihrer Personalplanung stärker auch Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen. In der Diakonie ist das schwierig, weil wir und die Mitgliedseinrichtungen grundsätzlich nur Menschen mit einer Kirchenzugehörigkeit einstellen, es sei denn es gibt besondere Gründe. Das ist ein strukturelles Hindernis, das mittlerweile aufgeweicht wird, weil die Zielgruppen zunehmend einen Migrationshintergrund haben oder z.B. islamischen Glaubens sind. Wir haben hier im Haus in der Schuldnerberatung einige Kolleginnen mit Migrationshintergrund und islamischem Glauben, die auch Kopftuch tragen, was hier im Haus diskutiert wird.

Die Mitarbeiter- und Managementstrukturen sollten sich also ändern und eine stärkere Nachfrage von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Diakonie und bei diakonischen Einrichtungen zur Folge haben. Im Grunde wollte ich eine von Fachlichkeit unterstützte Kundenakquise.

Was hat sich das Projekt verändert?

Das weiß ich nur indirekt über die KollegInnen. Ein abschließender Bericht im Vorstand steht noch aus. Ich habe allerdings meine eigene Sensibilisierung zum Thema wahrgenommen. Es gab einen stärkeren Austausch und mehr Hinweise auf Fortbildungen und Literatur. Im Rahmen meiner Tätigkeit habe ich das Thema in Rundschreiben und Rubriken stärker lanciert.

Welche Wirkungen hat das Projekt erreicht?

Das Projekt hat das Thema interkulturelle Öffnung präsent gemacht. Es wurde in der Öffentlichkeitsarbeit und im Qualitätsmanagement der Einrichtungen aufgenommen. Das heißt, dass das erste Ziel, eine Anpassung betrieblicher Strukturen, bei den Tochtergesellschaften der ESA, der alsterdorfer assistenz west und der alsterdorfer assistenz ost, erreicht worden ist. Wie das konkret aussieht, weiß ich noch nicht. Doch diese beiden Träger betreuen jeweils über 700 KlientInnen. Weil ich auch marktwirtschaftliche denke, wünsche ich mir, dass sie dadurch auch mehr Kunden gewonnen haben. Das ist allerdings ein längerer Prozess, das geht nicht von heute auf morgen. Man könnte es an den Webseiten ablesen, wenn sie Links zum Thema oder Webseiten in mehreren Sprachen hätten. Das dauert vermutlich noch etwas, denn beide Firmen sind in der Projektlaufzeit umstrukturiert worden. Ohne das Projekt hätte ich das Thema zwar verfolgt und darauf aufmerksam gemacht – mehr hätte ich aber nicht schaffen können. Durch das Projekt wurde in jedem Fall viel mehr erreicht.

Welche Wirkungen hat das Projekt nicht erreicht?

Ich hätte mir gewünscht, dass das Thema noch stärker auffällt. Wir haben einmal im Monat Sitzungen der Geschäftsführungen. Dort könnte mehr berichtet werden, das Thema müsste regelmäßig auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Ist das Projekt als nachhaltig einzuschätzen?

Welche Indikatoren gibt es dafür?

Ich sehe ein Projekt als nachhaltig an, wenn es in eine Regelfinanzierung übergeht. Zur interkulturellen Öffnung habe ich im Moment keine Idee, wie sie nachhaltig über soziale Daseinsfür-

Perspektiven

alsterdorf assistenz west gGmbH

Wie haben Sie vom Projekt und seinen Angeboten erfahren?

2008 nahm unsere Treffpunktleitung in Wilhelmsburg ihre Arbeit auf und begann mit einer Recherche zu den verschiedenen AkteurInnen und Aktivitäten im Stadtteil. Bei dem hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund war ein Thema im Rahmen der Projektplanung die interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung von Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund für das Thema Behinderung. Durch einen Flyer auf das Projekt aufmerksam gemacht, kam ein Kontakt zu Frau Fager zustande. Nachdem zunächst lokale Projekte angedacht waren, wurde nach einer Präsentation von Frau Fager im Leitungskreis der alsterdorf assistenz west deutlich, dass das Thema auch auf der Ebene des Gesamtunternehmens relevant ist. Dies mündete in den Auftrag an die Arbeitsgruppe „Kultursensibles Arbeiten“, das Thema für die verschiedenen Instrumente und Prozesse durchzudeklinieren.

Was hat Sie bewogen, sich für das Projektangebot zu interessieren? Was sprach dafür? Was dagegen?

Das Projektangebot berührte verschiedene Personengruppen und damit auch Instrumente und Prozesse/ Abläufe der alsterdorf assistenz west und bot die Chance, sich gezielt und umfassend mit dem Thema zu beschäftigen. Der Blick von außen und die Information über die aktuelle Diskussion zu dem Thema wären aus eigenen Ressourcen nicht möglich gewesen. In der alsterdorf assistenz west erhalten Menschen mit geistiger Behinderung, psychischen Erkrankungen und erworbener Hirnschädigung Assistenz. Einen wachsenden Bereich macht auch die Kinder- und Jugendhilfe aus. Die KlientInnen haben dabei unterschiedliche kulturelle Hintergründe. In der persönlichen Assistenz sind wir bei einem Teil unserer Klienten intensiv auch in der Gestaltung des Alltags

eingebunden. Dabei ist es wichtig – wenn dies gewünscht wird –, die Rituale und Feste, die Vorschriften, aber auch die Tabus zu kennen, um passende Angebote machen und angemessen reagieren zu können, sowohl den KlientInnen als auch den Angehörigen gegenüber.

In der alsterdorf assistenz west arbeiten Mitarbeitende mit unterschiedlichen kulturellen/religiösen Hintergründen. Als diakonische Einrichtung sind wir ein Tendenzbetrieb und an bestimmte Einstellungsvorgaben gebunden. Es war wichtig, dieses zu reflektieren und eine Haltung zu finden. Eine weitere wichtige Frage war: Welches Wissen über die verschiedenen Kulturen/Religionen ist bereits im Unternehmen vorhanden? Wer kann bei Fragen informieren oder eventuell auch bei Bedarf als Dolmetscher hinzugezogen werden und was bedeutet das?

Die KlientInnen wohnen nicht isoliert in Heimen, sondern in Hausgemeinschaften und Wohnungen in den verschiedenen Hamburger Stadtteilen. Je nach Quartier treffen sie sowie die Mitarbeitenden auf die unterschiedlichsten Kulturen. Dabei gilt: Je besser eine Kultur bekannt ist, desto anregender kann der Austausch sein und umso weniger kommt es zu Konflikten zwischen Nachbarn. Es gilt, ganz unabhängig von den kulturellen Hintergründen der Beteiligten, eine Sensibilität im Kontakt mit anderen Menschen zu erlernen. Die Kollegen, die die Treffpunkte in den Stadtteilen leiten und dort Angebote auch für die Nachbarn machen, wollen ebenfalls Kontakt zu den Institutionen und Gruppen vor Ort aufnehmen, um auch für diese Gruppen attraktive Angebote machen zu können. Dafür ist eine gewisse Grundkenntnis über andere Kulturen hilfreich.

Was hat sich durch das Projekt verändert?

Woran haben Sie das bemerkt?

In der Einrichtung: Es gab eine Klärung, mit welchen Fragen man sich noch einmal intensiver beschäftigen muss und welches die Spannungsfelder sind, in denen wir agieren. Die Verantwortlichen für die unterschiedlichen Fachbereiche haben die Instrumente und Abläufe unter der Fragestellung geprüft, wie eine

sorge oder über kommunale Mittel oder Eingliederungshilfen finanziert werden könnte. Da muss der Druck erst aufgebaut werden.

Ein wichtiger Indikator für Nachhaltigkeit ist die Kundennachfrage. Gibt es eine höhere Nachfrage? Wie wird damit umgegangen? Es ist bekannt, dass es hier eine Expertise gibt, und wir haben immer wieder darauf hingewiesen, dass Frau Fager in den Häusern Fortbildungen durchführen kann. Es fällt auf, dass eher die größeren Mitgliedseinrichtungen nachfragen und auch die personellen Ressourcen dafür haben. Je kleiner die Einrichtung, desto schwieriger wird die gesamte Umsetzung und desto geringer ist die Nachfrage. Daher gehe ich davon aus, dass dort auch die Kundennachfrage geringer ist. Doch die wird oft vom Angebot bestimmt: Sobald es ein Angebot gibt, kommt die Nachfrage. Zumindest einen Kundenzugewinn muss es für die Träger geben, um Nachhaltigkeit zu erzielen. Im Sinne von Nachhaltigkeit muss das Thema, auch wenn das Projekt endet, als fester Bestandteil in die Organisation übergehen. Mindestens halbjährlich sollte es im Vorstand besprochen werden. Die Grenzen sind eher die fehlenden zeitlichen Ressourcen.

Wäre eine Regelfinanzierung denkbar?

In der Eingliederungshilfe indirekt über die Einzelfallfinanzierung. Ich würde sie eher in der vorrangigen medizinischen Versorgung sehen, also in der Finanzierung über die Krankenhaussätze. In der Sozialpsychiatrie führt der „klassische“ Weg meist über eine Erkrankung zur stationären Betreuung. Da kann der Aufwand an medizinischer Behandlung deutlich größer sein, wenn es Sprachprobleme gibt. Hier braucht man z.B. Übersetzungen. Das könnte ein erster Weg sein, damit sich das in Krankenhaussätzen niederschlägt. Hier ist auch das Vereinbarungsgeschick der Krankenhäuser mit den Krankenkassen von Bedeutung.

Die interkulturelle Öffnung in der stationären und außerstationären Sozialpsychiatrie ist aufgrund des allgemeinen Anstiegs psychischer Erkrankungen in unserer Gesellschaft, eben auch bei Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund, dringend notwendig. Noch einmal ein Blick nach Berlin: In den Institutsambulanzen der Charité ist ein spezielles interkulturelles Know-how bei den ÄrztInnen vorhanden. Diese interkulturelle Kompetenz gilt es vor allem in den Ballungsräumen aufzubauen und zu entwickeln, damit psychisch kranke Menschen besser diagnostiziert und behandelt werden können, als es bisher der Fall ist. Psy-

chische Erkrankungen oder auch Behinderungen haben in den vorhandenen verschiedenen Kulturen völlig unterschiedliche Bedeutungen.

In der Behindertenhilfe, also für Menschen mit geistiger und Lernbehinderung, ist der Weg anders. Ich weiß, dass die Krankenhäuser teilweise andere Sätze verhandeln und vereinbaren konnten, z.B. für Menschen mit Down-Syndrom oder anderen geistigen Behinderungen, weil der Aufwand für Diagnostik und Behandlung größer ist. Ich glaube, die Krankenkassen sind in solchen Fällen häufig kooperationsbereit, weil sich die Anzahl der Fälle zum Glück in überschaubaren Grenzen hält. Doch darüber hinaus könnte sich ein Bewusstsein etablieren, dass „Fälle“ unterschiedlich sind und manchmal statt der vereinbarten Pauschalen ein Mehraufwand begründet ist. Man könnte also sagen, nachrangig brauchen wir das auch für andere Menschen, also z.B. für diejenigen mit einer anderen Muttersprache. Wenn hier Leistungen konkret festgelegt und vertraglich vereinbart würden, dann gingen sie auch in die Vergütungs- und Leistungsvereinbarungen ein und wären damit refinanzierbar. Diese Investition hätte einige Konsequenzen, denn wenn das als Standard vorgeschrieben wäre, müssten die Leistungen auch erbracht werden.

Gibt es etwas, was Sie sich rückblickend vom Projekt besser oder mehr gewünscht hätten?

Wir hätten das Thema und das Projekt stärker sozialpolitisch einbetten müssen. Bei einigen Einrichtungen passiert etwas in diese Richtung, aber es muss stärker in die Fachöffentlichkeit. Wir haben hier zwar immer wieder Tagungen, z.B. zu den Themen Bürgerrechte von Behinderten, Partizipation und Inklusion, aber interkulturelle Öffnung kommt dabei kaum vor. Das Thema interkulturelle Öffnung sollte grundsätzlich als Querschnittsthema gesehen und entsprechend auch auf Tagungen und in Publikationen berücksichtigt werden. Es gibt in Hamburg etliche Vereinigungen von Menschen mit Migrationshintergrund. Sie bilden jedoch keine Schnittstelle zum Thema Behinderung. Beide Bereiche sollten sich öffnen und aufeinander zu gehen. Hier braucht es meines Erachtens „BrückenbauerInnen“.

Es gab zwar während der Projektlaufzeit viel Austausch über Fortbildungen, dennoch wäre eine jährliche Evaluierung, nicht nur zum Projektende, sinnvoll gewesen. Dann hätte man intern nachsteuern können. Ein kurzes Update würde vielleicht genügen, und diese Ergebnisse könnten in das Projekt einfließen.

Integration von Menschen mit Migrationshintergrund erhöht werden kann und haben die Instrumente angepasst.

Bei den KollegInnen/MitarbeiterInnen: Im Augenblick ist das Thema noch eher in der Steuerungsebene verortet. Auf der letzten Mitarbeiterklausur im April 2011 wurde das Thema erstmals in einem größeren Rahmen vorgestellt und in Arbeitsgruppen diskutiert. Das Interesse war ausgesprochen groß, und das Themenspektrum hat sich durch die Ideen und Erfahrungen der Mitarbeitenden noch einmal erweitert.

Was war für Sie am Projektangebot besonders wertvoll?

In dem Prozess hat uns die individuelle Beratung in den einzelnen Fachbereichen sehr weitergeholfen sowie der umfassende Blick von außen. Und auch die Frage „Wie soll es nach dem Ende des Projektes weitergehen“ beschäftigt uns weiterhin.

Was würde schlimmstenfalls passieren, wenn das Thema Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in Ihrer Einrichtung keine Rolle spielen würde?

Irgendwann würden wir den Anschluss an die KlientInnen und Mitarbeitenden verlieren und wir würden uns als diakonische Einrichtung von den gesellschaftlichen Entwicklungen abschotten.

Was hätte es für Sie bedeutet, wenn es das Projekt gar nicht gegeben hätte?

Wir hätten nicht eine Übersicht über die Felder und Bereiche erhalten, in denen das Thema integriert werden sollte und hätten ohne Anregung von außen eher Stückwerk betrieben.

Gibt es etwas, was Sie sich vom Projekt zusätzlich oder mehr gewünscht hätten? Was ist die spannendste Erkenntnis zum Thema Interkulturelle Öffnung?

Es gibt keine klaren Antworten, sondern man bewegt sich in einem Spannungsfeld. In jeder Situation müssen

die Beteiligten den weiteren Weg aushandeln. Auch die Definition der eigenen kulturellen Identität ist unterschiedlich ausgeprägt, auch dieses muss Berücksichtigung finden. Es darf nicht sein, dass Menschen ausgegrenzt werden, weil sie über die Bearbeitung mit dem Thema auf einmal zu „den anderen“ werden.

Was möchten Sie in Zukunft zum Thema IKÖ erreichen?

Ziel ist es, dieses Thema auch in die Praxis umzusetzen und die Mitarbeitenden zu unterstützen und zu stärken, sich mit diesem Thema auseinander zu setzen. Dabei sollen keine Sonderwelten entstehen, sondern es soll selbstverständlich „mitlaufen“.

Was möchten Sie in Zukunft im Bereich interkulturelle Öffnung erreichen?

Fachlich wünsche ich mir, dass es stärker zum Querschnittsthema wird, auch im Landesverband selbst. Dass es im Leitbild der Diakonie steht und im Qualitätsmanagement verankert wird; dass es überprüft wird; dass man Kennzahlen macht und dass dies übertragbar wird auf die Einrichtungen. Ohne Verpflichtung passiert nichts. Wir müssen bei uns anfangen, das ist ganz wesentlich, dann sind auch alle überzeugt. Aber vielleicht fällt das später auf, das sind lange Prozesse. Es wäre schade, wenn Frau Fager ihre Arbeit beendet und in unserem Verband nichts hängen geblieben wäre von dem, was sich in unseren Mitgliedseinrichtungen getan hat. Es wäre ein interessanter Ansatz gewesen, den Verband als Best-Practice-Beispiel mitzudenken. Dafür eignet sich nicht jedes Projekt, doch solche Querschnittsthemen könnten auch hier im Hause selbst parallel mitbewegt werden. Wir als LobbyistInnen hätten ein gewichtiges Argument gehabt: Wir setzten das selbst um und machen jetzt folgende Erfahrungen ...

Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie?

Dieses Thema muss immer wieder aufgerufen werden, eine einmalige Bearbeitung reicht nicht aus. Dazu brauchen wir auch Kompetenzen auf der Bundesebene. Wir sind als Länderverbände häufig so gut wie unser Bundesverband, der auch uns ReferentInnen betreut. Das Thema müsste auch im Bundesverband strukturell verankert werden. Das ist das Wesentliche. Fachliche Arbeit ist gut und wichtig, aber wenn sie nicht strukturell verankert ist, ändert sich wenig. Für die Projektarbeit stelle ich fest, dass es günstiger ist, ein Projekt nicht ganz neu für Zielgruppen zu entwickeln. Es ist schwierig, ein Thema zu etablieren, wenn noch nie dazu gearbeitet wurde, und viel leichter, wenn es bereits erste Ansätze gibt. Das wurde durch die ESA deutlich, die der Teilnahme am Projekt sofort zugestimmt hat. Also dort, wo etwas Gutes läuft, sollte man „aufsatteln“ – alles andere ist wenig produktiv. Das muss vor Projektbeginn geprüft werden, was in diesem Fall nicht so war. Das ist eine wesentliche Schlussfolgerung von mir.

Ein großer Teil des Erfolges hängt zudem am persönlichen Einsatz, das ist also auch „hausgemacht“. Die ReferentInnen müssten das Thema verinnerlicht mitnehmen, dann transportieren sie es auch entsprechend weiter. Man muss mit Herzblut und Sachverstand sagen: Das ist das Thema, nehmt euch dessen an.

DIE IMPULSE AUS DEM PROJEKT WEITERTRAGEN

Interview mit Stephan Nagel, Geschäftsführer der Ev. Arbeitsgemeinschaften Wohnungslosenhilfe und Sucht-krankenhilfe im Diakonischen Werk Hamburg

Herr Nagel, welche Rolle spielt interkulturelle Öffnung aus Ihrer Sicht im DW? Und was hat sich durch das Projekt verändert?

Ich kann das nur teilweise beantworten, weil ich keine Leitungsverantwortung für Einrichtungen trage, sondern hier im Landesverband für die Mitgliedseinrichtungen arbeite. Allgemein ist das extrem unterschiedlich im Diakonischen Werk (DW) einerseits und bei den einzelnen Mitgliedseinrichtungen andererseits. Ich habe das Projekt ja nur begleitet und habe daher nur punktuelle Einblicke, ganz besonders was Haltung, Herangehen, Aufmerksamkeit und Sensibilität bei den Beschäftigten der vielen Mitgliedseinrichtungen oder des gesamten Hauses betrifft.

Ich glaube, dass die Aufmerksamkeit für das Thema sicherlich deutlich größer geworden ist und die Kompetenz im Umgang mit dem Thema zugenommen hat. Das Projekt zielte ja auf die Mitgliedseinrichtungen. Aber es ist und bleibt sicher ein sehr schwieriges und Thema, bei dem man schon einen langen Atem braucht.

Vielleicht anders als in anderen Arbeitsbereichen wie der Altenhilfe und Eingliederungshilfe ist man in meinem Bereich, der Wohnungslosen- und Suchthilfe, nicht in der Situation, sich um neue Nutzer bemühen zu müssen, um als Einrichtung größer zu werden. Die Einrichtungen sind über die Grenze der Belastungsfähigkeit hinaus ausgelastet. Es besteht keine Möglichkeit, noch mehr Nutzer an sich zu binden und dadurch mehr Personal zu bekommen. Das heißt, das Projekt hatte in meinen Bereichen an vielen Stellen mit dem Problem zu kämpfen, dass sinngemäß gesagt wurde, wir sind ausgelastet und können es uns gar nicht erlauben, noch für weitere Nutzergruppen so attraktiv zu werden, dass wir noch mehr nachgefragt werden.

Sie sprechen jetzt auch von den Grenzen, die vorhanden sind. Es ist nachvollziehbar, dass eine Überlastung durch Erweiterung nicht gewünscht sein kann. Wie ist Ihre Sicht auf interkulturelle Öffnung? Ist durch das Projekt etwas Neues herein gekommen?

Wenn ich an unsere Mitgliedseinrichtungen denke, dann spielte das Thema in vielen Einrichtungen eine eher geringe Rolle. Es

Perspektiven:

Menschen mit Migrationsgeschichte in der ELAS Suchtselbsthilfe

Die ELAS Suchtselbsthilfe bietet ein breitgefächertes Aus- und Fortbildungsprogramm für rund 50 Selbsthilfegruppen und ihre GruppenleiterInnen und ist nach den Anonymen Alkoholikern der größte Anbieter von Selbsthilfe in Hamburg.

In den Gruppen der ELAS finden sich durchaus Menschen mit Migrationshintergrund, die sich dort Unterstützung für eine abstinenten Lebensweise holen. Ihr Anteil ist aber geringer als der gesamtgesellschaftliche und liegt bei geschätzten fünf Prozent. Eine Abendveranstaltung mit dem Thema Menschen mit Migrationsgeschichte in der Selbsthilfe, zu der die ELAS Suchtselbsthilfe im Diakonie-Hilfswerk Hamburg in Kooperation mit dem Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ des Diakonischen Werkes Hamburg im April 2010 eingeladen hatte, musste leider ausfallen, weil sich trotz eines vorgängig bekundeten Interesses niemand aus dem Umfeld der ELAS angemeldet hatte.

Dass die Veranstaltung ausgefallen ist, spiegelt sehr gut die Situation für Menschen mit Migrationshintergrund in der Selbsthilfe wider. Selbsthilfe funktioniert über das Teilen von Erfahrungen, von Lebenswelten, Weltverständnis und einem gemeinsamen Wertekanon. Dieses Teilen vermittelt sich nicht ausschließlich, aber im erheblichen Maße über Sprache. Es geht um Gefühle, Wahrnehmungen und persönliche Gedanken, die sich viel leichter muttersprachlich artikulieren lassen. Deswegen findet das Angebot für Menschen mit Migrationshintergrund schnell seine Grenzen, da in den Gruppen Deutsch gesprochen wird.

Darüber hinaus sind das Verständnis von Suchterkrankung und deren Behandlung, die mangelnde Kenntnis der Organisation des Hilfesystems sowie die unterschiedlichen kulturellen Prägungen Hindernisse in der Selbsthilfe und im Hilfesystem, die es abzubauen gilt.

In der Kooperation mit Frau Fager, der Koordinatorin des Projektes „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“, kam es zu einer Schärfung des Blickes auf die eigene Organisation, deren Abläufe und Funktionsweisen sowie auf den Umgang mit Migration. Das Thema ist zwar im Bewusstsein der in der Selbsthilfe Engagierten verankert – so trifft sich in der ELAS eine Selbsthilfegruppe für russischsprachige Angehörige – andererseits ist es jedoch ein Randthema geblieben, worin sich auch die gesellschaftliche Realität und die Eigenart von Selbsthilfe – im Mittelpunkt stehen Fragen der praktischen Lebensbewältigung und gelingender Abstinenz – abbildet. Ein weiterer Grund ist sicherlich auch, dass den meisten Mitgliedern in den ELAS-Gruppen Migrationserfahrung fehlt oder als Erfahrung früherer Generationen nicht mehr wirksam ist.

In der Kooperation und durch die Auseinandersetzung mit dem Phänomen Migration rückte die Zusammenarbeit mit der russischsprachigen Angehörigen-Gruppe in den Fokus, was zu einem intensiven Austausch und verstärkter Wahrnehmung der von den beiden Gruppenleiterinnen geleisteten Arbeit führte. Verschiedene Handlungsoptionen wurden entwickelt. Zum einen soll versucht werden, ein russischsprachiges Angebot für russischsprachige Betroffene anzubieten. Zum anderen soll – angeregt durch eine von der ELAS und der Projektkoordinatorin durchgeführte Fachtagung – eine Fachaustauschplattform zum Thema „russischsprachige MigrantInnen“ im Hamburger Suchthilfesystem ins Leben gerufen werden, auf der AkteurInnen des Suchthilfesystems und des Migrationsfeldes zusammenkommen.

Insgesamt stellt sich die Wirklichkeit von Menschen mit Migrationshintergrund in der Selbsthilfe sowie das gesamte Suchthilfesystem als ein komplexes Feld dar: Vielfältigkeit der Herkunftsländer, unterschiedliche kulturelle und religiöse Prägungen, ein hoch differenziertes, vorwiegend auf deutschsprachige Zielgruppen ausgerichtetes Hilfesystem, sich verändernde Abhängigkeitssyndrome usw.

gibt eine Grundaufmerksamkeit. So wird z.B. über die Dokumentationssysteme erfasst, wie stark wir welche Nutzergruppen erreichen. Je nach Dokumentationssystem wird auch der Migrationshintergrund bzw. die Herkunft abgefragt. Aber da ist ja nicht alles, worum es bei interkultureller Öffnung geht. In den meisten Bereichen war das kein Thema, das „oben auf“ liegt, doch in einzelnen Einrichtungen ist mit Hilfe dieses Angebots durchaus ein Prozess angestoßen worden.

Neue Themen und Initiativen stehen oft vor dem Dilemma, dass die Erfolgchancen dann am höchsten sind, wenn aus der Praxis heraus ein Bedarf formuliert wird und eine Projektidee gewissermaßen „von unten“ entwickelt und umgesetzt wird. In diesem Fall kam die Initiative nicht aus den Einrichtungen, sondern aus dem Landesverband. Der hat seinen Mitgliedseinrichtungen quasi „von außen“ ein Angebot gemacht. Das Dilemma besteht darin, dass man ein Thema leichter voranbringen kann, wenn es von unten her wächst; andererseits besteht natürlich die Gefahr, dass ein Thema verpasst wird, wenn man nur darauf wartet, dass von unten her danach gerufen wird. Manchmal ist es halt notwendig, dass auch von oben oder außen konzeptionelle Initiativen ergriffen und Angebote gemacht werden. In diesem Fall kam das Angebot von außen, über den Landesverband. Entsprechend unsicher und ungewiss war es damit auch, ob Träger oder Einrichtungsleiter es aufgreifen. Das war kein „Selbstläufer“.

Ein weiterer Punkt war von Bedeutung: Gerade wenn ein Veränderungswunsch von außen herangetragen wird, so taktvoll und behutsam man das auch immer macht, besteht immer auch die Gefahr, dass das als Kritik an der bisherigen Praxis wahrgenommen wird. Damit müssen sich Veränderungsimpulse und Anforderungen von außen immer auch auseinandersetzen.

Ich denke, es ist gelungen, in einigen Bereichen etwas in Bewegung zu setzen, aber es waren keine offenen Scheunentore, die da durchschritten werden konnten.

Was hat Sie bewogen, das Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ durchzuführen? Was sprach dafür? Was dagegen?

Ich habe versucht das Projekt zu befördern und dafür zu werben. Es sprach nichts dagegen. Es ist einfach unabweisbar notwendig, dass die sozialen Dienste auf die Anforderung einer nicht mehr monokulturellen Gesellschaft reagieren und in die Lage versetzt werden müssen, mit den spezifischen Anforderungen, die das mit sich bringt, umzugehen. Ich teile den

Gedanken, dass es fachlich-konzeptionell in verschiedenster Hinsicht ein notwendiger Prozess ist. Und es gab eben die Möglichkeit, das über das Projekt zu befördern. Das habe ich zwar nicht wesentlich mit angeschoben, aber durch meine institutionelle Verankerung hier im Fachbereich Migration und Existenzsicherung arbeite ich räumlich, persönlich und fachpolitisch relativ nah an den Kollegen, die in den Bereichen im Migration, Asyl, Flucht und interkulturelle Öffnung tätig sind.

Was war Ihre Vorstellung, was man mit dem Projekt erreichen kann? Gab es etwas, was Sie erreichen wollten?

Für mich war das nicht mit ganz konkreten Zielstellungen verbunden. Die Basisziele waren ja von vornherein formuliert. Aus meiner Perspektive hatte ich am ehesten das Ziel, dass sich einige Einrichtungen auf diesen Prozess einlassen und dabei mitmachen. Was das inhaltlich im Einzelnen bedeutet, für eine einzelne Einrichtung oder insgesamt, das habe ich vertrauensvoll Sangeeta Fager überlassen, dass sie das schon im Laufe des Projekts mit den einzelnen Einrichtungen entwickeln wird. Da geht es ja nicht um ein fertiges Programm, sondern das ist dann denjenigen überlassen, die mitmachen, weil man das nicht pauschal für alle sagen kann. Ein fachlicher Austausch über konkrete Dinge war unproblematisch herstellbar, so dass ich meine Perspektive zu bestimmten Einrichtungen vermittelt habe.

Welche Wirkungen hat das Projekt erreicht?

Und hat sich durch das Projekt für Sie etwas verändert?

Für mich hat sich nicht so viel verändert. Für die Einrichtungen kann ich das nicht beurteilen. Ich weiß, dass hier und da Prozesse im Gang sind, aber das geschieht punktuell. Ich bemerke in Gremiensitzungen und Arbeitsgemeinschaften, dass das Thema diskutierbarer geworden ist. Es ist stärker präsent, man setzt sich damit auseinander. Einrichtungen haben sich auf den Weg gemacht, und ohne dieses Projekt hätte es das alles nicht gegeben. Weil es kompetent und mit Zeit und Ressourcen diesen Schwerpunkt bearbeiten konnte – das hätte man sonst nicht vorangebracht. Was im konkreten Arbeitsalltag oder konzeptionell passiert ist, kann ich nicht sagen. Da bin ich auch gespannt auf die Evaluation.

Ist das Projekt als nachhaltig einzuschätzen?

Was müsste man tun um nachhaltige Effekte zu haben?

Ob es nachhaltig ist oder nicht kann man im Moment noch nicht sagen.

Die Komplexität dieser Wirklichkeiten ist spannend, erfordert noch manche Lernprozesse und beschränkt die Möglichkeit schneller Lösungen. Ansätze und Konzepte müssen bei den Bedarfen und Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund ansetzen und mit ihnen zusammen erarbeitet und weiterentwickelt werden.

Markus Renvert

Projektleiter der ELAS Suchtselbsthilfe

Perspektiven**Schuldnerberatung im Diakonischen Werk Hamburg**

Die Schuldnerberatung des Diakonie-Hilfswerks Hamburg wurde durch den Vorstand und die Fachbereichsleitung über das damals neue Projekt informiert. Im Vorfeld gab es schon einige Fortbildungen im interkulturellen Bereich, hauptsächlich den Islam betreffend.

2009 wurde an einem Teamtag der Schuldnerberatung „interkulturelle Kompetenz“ als halbtägiges Thema eingebunden und durch Frau Fager begleitet. Dies war überaus sinnvoll, denn viele KlientInnen der Schuldnerberatung haben einen Migrationshintergrund oder sind AusländerInnen. Die Sensibilisierung für dieses Thema hilft Missverständnisse im Umgang mit den KlientInnen der Schuldnerberatung zu vermeiden. Eigene Sichtweisen wurden in der Diskussion reflektiert und hinterfragt.

Drei MitarbeiterInnen aus der Schuldnerberatung nahmen an dem Curriculum „Interkulturelle Grundqualifizierung“ des Hilfswerks teil, das über acht Fortbildungstage verteilt dieses Thema reflektierte. Die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglichte es den TeilnehmerInnen seine/ihre eigene Position in der Gesellschaft zu reflektieren. Es wurde ein Überblick über das Verständnis von Kultur, den Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung, die Geschichte der Migration, Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit der Interkulturalität sowie über das christliche Profil gegeben. Nach der Erarbeitung der theoretischen Grundlagen ging es u.a. um die Umsetzung des Erlernten im Arbeits- und Projektalltag: Für die Schuldnerberatung wurden mehrsprachige Projekt-Flyer entworfen. Außerdem bietet die Schuldnerberatung seit ca. eineinhalb Jahren eine Informationsveranstaltung über das Thema Schulden auch auf Türkisch an, da dies die größte Gruppe der KlientInnen mit Migrationshintergrund ist.

Für nachhaltige Effekte steht die ganze Palette professioneller Maßnahmen und der Organisationsentwicklung zur Verfügung. Das beginnt mit der Ausbildung, dass das Thema dort eine andere Rolle spielt und auf einer breiten Grundlage behandelt wird. Interkulturelle Öffnung beinhaltet ja auch immer die Gefahr, soziale Verhältnisse zu ethnisieren, indem man diesen starken Fokus benutzt. In der Ausbildung von Sozialarbeitern oder Psychologen bzw. anderen Fachkräften geht es auch darum, die kulturellen Prägung von Angehörigen der Mittelschicht oder Unterschichten oder Arbeiterschicht zu reflektieren, auch das ist ja eine kulturelle Prägung. Eine andere Überlegung: Wo eine bestimmte Aufgabe einen institutionellen Ort zugewiesen bekommt, also ein „Beauftragter für“ oder eine Stelle oder eine äußere Anforderung da ist, wird ein Thema verlässlich und dauerhaft Beachtung finden, auch über die Phase hinaus, wo es en vogue oder aufgrund äußerer Ereignisse gerade besonders brisant, spannend, wichtig oder notwendig ist. Es muss Leute geben, die es thematisieren. Das ist einerseits natürlich auch eine Leitungsaufgabe. Und in der Gesellschaft muss dafür gesorgt werden, dass Diskriminierungstatbestände geringer werden. Wenn mehr Menschen mit Migrationshintergrund im Berufsfeld tätig sind, wird es weniger wahrscheinlich, dass durch Strukturen ein systematischer Ausschluss und Hürden aufgebaut werden gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund.

Wenn es eine „Stelle für“ gäbe, wie sie dann auch immer heißt, einen institutionellen Ort, dann würden Sie erwarten, dass so ein Thema nachhaltiger und besser vertreten werden kann?

Meine These wäre, dass mittelfristig in jeder einzelnen Institution und Einrichtung das Thema durchgetragen werden muss. Es muss eine feste institutionelle Verankerung geben – das muss nicht unbedingt eine Person sein –, die zur Programmatik und zur generellen Ausrichtung einer Institution gehört.

Meinen Sie dass es in den Einrichtungen Überlegungen in diese Richtung gibt?

Teilweise schon. Ich bin mir nicht sicher, ob in dieser Form, doch in einzelnen Einrichtungen wird es in die Richtung gehen, das Thema in der Institution noch stärker zu verankern. Ob das dann von Erfolg gekrönt ist, weiß ich nicht. Das fängt damit an, dass bei Ausschreibungen ein zusätzliches Kriterium existiert, dass wir mehr MigrantInnen einstellen oder darauf achten wollen, dass mehr kompetent gesprochene Sprachen in der Einrichtung vorhanden sind.

Gibt es etwas, was Sie sich rückblickend vom Projekt besser oder mehr gewünscht hätten?

Da bin ich mir nicht sicher. In meinen Bereichen könnte es vielleicht eine Vorlaufphase geben, um Interesse zu wecken oder um die Notwendigkeit des Themas zu vermitteln. Das Projekt war relativ kurz, wenn man sich vor Augen führt, dass ein Vorlauf und Diskussionen in der Einrichtung notwendig sind und Entscheidungen getroffen werden müssen. Wenn dann vielleicht auch der Moment gerade historisch ungünstig ist und kein Platz für das Thema da ist, dann sind drei Jahre unter Umständen zu kurz, um so einen Zyklus hinzukriegen.

Was möchten Sie in Zukunft im Bereich interkulturelle Öffnung erreichen? Und welche sonstigen Schlussfolgerungen ziehen Sie?

Mein wesentliches Ziel wäre, dass die Einrichtungen sich bestimmten Notwendigkeiten und Herausforderungen stellen und für sich und ihre Einrichtung und ihren Träger angemessene, passende Antworten finden. Meine Rolle als Referent ist es, auf wichtige Probleme und Themenbereiche hinzuweisen, die eine Auseinandersetzung erfordern. Anschließend müssen aber die Einrichtungen eine für sie passende Antwort finden. Im Bereich der Wohnungslosen- und Suchtkrankenhilfe wird man die Projekterfahrungen erst mal gut auswerten müssen. Dann können wir diskutieren und überlegen, wie es weitergeht und wie man auch ohne ein Projekt den jetzt gegebenen Impuls aufrecht erhalten kann. Das ist ja das Minimum, was man versuchen sollte zu erreichen: dass das Thema sich nicht verläuft. Das sollte man in Auseinandersetzung mit der Projektauswertung machen, die ja noch nicht vorliegt. Da sehe ich auch die Aufgabe des Landesverbandes und meine Aufgabe als Referent dazu beizutragen, dass die Impulse weiterwirken.

Das Projekt „Mitten im Leben“ war aus meiner Sicht für die Entwicklung der Diakonie sehr wichtig. Traditionell eine Einrichtung, die sich an christlichen Werten orientiert, muss sie sich in der heutigen Zeit in Diskussionen über die Einwanderungsgesellschaft positionieren und nach außen hin öffnen. Bedingt durch die Zusammensetzung der Einwanderungsgruppen ist eine Auseinandersetzung mit dem Islam von großer Bedeutung. Das „Sich-Öffnen“ beinhaltet auch, die Mitarbeiter der Diakonie interkulturell weiterzubilden, denn durch die steigende interkulturelle Prägung der Gesellschaft werden neue Anforderungen an uns alle gestellt.

Um sich interkulturell zu öffnen, muss man ein gewisses Maß an Neugier mitbringen, Interesse an anderen Kulturen und die Bereitschaft haben, sich auf Veränderungen einzulassen.

Die wichtigste Erkenntnis für mich war, dass ich selber einen „kleinen Migrationshintergrund“ habe und mir dies bisher nicht richtig bewusst war. Auch war es interessant, meine eigenen Vorurteile zu erkennen und an diesen zu arbeiten.

Cordula Koning
Projektleitung Schuldnerberatung im Diakonischen Werk Hamburg

EIN PROJEKT IM PROJEKT

„Stark sein, stark machen“ Migrantinnen und Migranten im Freiwilligenengagement

ein gemeinsames Projekt von alsterdorf assistenz west, Pestalozzi-Stiftung Hamburg, westend¹ und dem Diakonischen Werk Hamburg, dem EIF Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ sowie der Fachberatung Freiwilligenengagement

... der Anfang

Am 8. Oktober 2009 hat das Diakonische Werk Hamburg, konkret das Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“, kofinanziert aus den Mitteln des Europäischen Integrationsfonds (folgend: EIF), sowie die Fachberatung Freiwilligenengagement gemeinsam mit verikom, Projekt Active Citizenship, die Veranstaltung „Freiwilliges Engagement – (k)ein Thema für Migrantinnen und Migranten“ im Dorothee-Sölle Haus durchgeführt. Knapp 60 Personen, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren aus Einrichtungen, Gemeinden und Projekten sowie Interessen- und Behördenvertreter/innen nahmen teil. Sie tauschten sich rege über die Frage aus: „Migrantinnen und Migranten möchten sich engagieren – Einrichtungen und Projekte wünschen sich Engagierte mit Migrationshintergrund. Was braucht es, damit sie zusammenkommen?“ Hierzu wurde in Kleingruppen zu Fragen nach Motivation, Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit, Anerkennung und Begleitung gearbeitet.

Wesentliches Ergebnis war - neben vielen kleinen praktischen Hinweisen und grundsätzlichen infrastrukturellen Veränderungsbedarfen -, dass es eine große Bereitschaft gibt, voneinander zu lernen und einander zu begegnen.

Die Ergebnisse des Tages sollten aufgegriffen, konkretisiert und in die Engagementpraxis übertragen werden. Es entstand die Idee, ein Folgeprojekt mit Einrichtungen durchzuführen, die Engagierte mit Migrationshintergrund werben und einbinden möchten.

... das Projekt

Gemeinsam mit den Kooperationspartnern alsterdorf assistenz west, der Pestalozzi-Stiftung Hamburg, und westend- einem Nachbarschaftstreff der Stadtmission wurde das Projekt „Stark sein, stark machen – Migrantinnen und Migranten im Freiwilli-

genengagement“ realisiert. Ziel war es, Menschen mit Migrationshintergrund für ein Engagement in den Einrichtungen zu gewinnen und Erfahrungen zu sammeln, welche Aspekte bei Werbung, Einführung und Einarbeitung, Begleitung, Anerkennung, Zusammenarbeit etc. besondere Beachtung benötigen. Für das Projekt wurden keine zusätzlichen Ressourcen geschaffen. Es konnte auf die Strukturen des EIF Projektes sowie der Fachberatung zurückgreifen.

Zunächst wurde ein gemeinsamer Flyer für Menschen mit Migrationshintergrund erarbeitet, indem sich das Projekt wie auch die Einrichtungen mit ihren je speziellen Engagementmöglichkeiten darstellten. Dieser Flyer wurde an verschiedene Organisationen verschickt, wie Migrantenselbstorganisationen, interkulturelle Beratungsstellen, Migrationsberatungen, Behörden und Aktivoli-Freiwilligenagenturen, mit der Bitte, das Projekt zu unterstützen und die Flyer auszulegen. Persönliche Kontakte wurden zur Öffentlichkeitsarbeit genutzt. Ein Zeitungsartikel wurde verfasst und in der Hamburger Presse veröffentlicht (Wochenblätter, taz, Bild.de etc.). Parallel traf sich die Arbeitsgruppe in regelmäßigen Abständen, um die Resonanz auf das Projekt zu besprechen und bestimmten Fragen und Themen nachzugehen, u.a. Diskriminierung vorbeugen, Kultur des „Helfens“ und Begleitung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund. Es wurden Kontakte zu weiteren Migrantenselbstorganisationen auf der Aktivoli-Freiwilligenbörse im Januar 2011 aufgenommen und Gespräche über das Projekt und dessen Angebot geführt.

Die Resonanz auf das Projekt war gemischt. Während sich unsere Kontaktpersonen - etwa Mitarbeiter/innen aus Organisationen und Anlaufstellen für Menschen mit Migrationshintergrund - interessiert zeigten, meldeten sich nur sehr vereinzelt Menschen mit Migrationshintergrund bei den Projektpartnern. Ein Engagement in einer Einrichtung kam nicht zustande. Um noch einmal gezielt Werbung für das Projekt zu machen und die Möglichkeit des persönlichen Kontaktes (vis-a-vis) zu bieten, wurde eine Infoveranstaltung geplant und durchgeführt. Diese fand am 09. Juni 2011 im Dorothee-Sölle Haus statt. Für die Veranstaltung wurde eine Postkarte entworfen und an den bisherigen Infoverteiler sowie weitere Kontaktpersonen und Schlüsselpersonen aus migrantischen Communities mit Bitte um Auslage verschickt. Bei der Veranstaltung präsentierten die beteiligten Einrichtungen ihre Engagementangebote auf Metaplanwänden. Zusätzlich informierte eine Wand allgemein über das Thema Freiwilliges Engagement. Ca. 25 Personen besuchten die Veranstaltung und nutzten die Möglichkeit des





persönlichen Gesprächs. Dabei wurde u.a. deutlich, dass teilweise Unklarheit darüber herrscht, was ein Freiwilliges Engagement überhaupt ist. Zudem waren die angebotenen Tätigkeiten offenbar trotz Beschreibung nicht deutlich genug formuliert. Im persönlichen Austausch konnten hier wichtige Fragen geklärt und das Angebot besser vermittelt werden. Einrichtungen und Besucher/innen tauschten Kontaktdaten aus. Die Auswertung der Veranstaltung ergab, dass Telefonkontakte zustande gekommen sind und in einem Fall erste „Schnupper-Tage“ vereinbart wurden.

... Fazit & Hinweise

Das Projekt mit den verschiedenen Engagementangeboten, die teilweise sehr offen formuliert sind, ist schwer greifbar. Konkrete Engagementangebote und Aufgabenprofile erleichtern den Zugang zum Thema und zu einer Tätigkeitsaufnahme.

Persönliche Ansprache und Schlüsselpersonen sind wesentlich für den Erfolg eines solchen Projektes. In die Planung von Projekten zum Freiwilligen Engagement sollte deshalb die Zielgruppe/Schlüsselpersonen intensiv einbezogen werden. Das Aufsuchen von Gruppen und die Information über die Frage, was ein Freiwilliges Engagement ist und ermöglicht, kann den Zugang wesentlich erleichtern. Es sollte vorab eingebunden, aufgesucht und „abgeholt“ werden. Dies kostet viel Zeit/personelle Ressource, die eingeplant werden muss.

Wichtig erscheint, das konkrete Interesse der potentiell Engagierten zu kennen, diesem zu entsprechen und deutlich zu kommunizieren, dass dem Interesse auch Genüge getan wird. Eine Identifikation mit der Tätigkeit und der Einrichtung muss ermöglicht werden.

Konkrete und anwesende Ansprechpartner/innen für die Engagierten vor Ort, d.h. in den Einrichtungen, in denen das Engagement stattfindet, sind wesentlich für das Gelingen. Gerade in den Anfängen ist eine Einführung in die Strukturen, Abläufe und Tätigkeiten sowie die Möglichkeit Verständnisfragen zu stellen, sehr wichtig.

Nina Riken
 Fachberatung Freiwilligenengagement
 Diakonisches Werk Hamburg

1) Träger des westend ist die Stadtmission Hamburg

CHECKLISTE

Fragen zur interkulturellen Öffnung einer Einrichtung

1. Ziele der Einrichtung

1.1 Welche Ziele verfolgt Ihre Einrichtung?

1.2 Welche Zielgruppen werden in Ihrer Einrichtung angesprochen?

1.3 Trifft das Leitbild Ihrer Einrichtung interkulturelle Aussagen?

Ja Nein

Wenn ja, welche?

1.4 Welche sonstigen Regelungen (Vereinbarungen, Beschlüsse, Qualitätsstandards etc.) bestehen in Bezug auf interkulturell orientiertes Arbeiten?

1.5 Gibt es Verfahren zum Umgang mit Diskriminierungen?

Ja Nein

Wenn ja, welche?

2. Klienten/innen

2.1 Wird Ihre Einrichtung von Klient/innen mit Migrationshintergrund frequentiert?

Ja Nein

Welche Aussagen lassen sich zur Herkunft Ihrer Klient/innen machen?
(Herkunftsländer, ungefährender prozentualer Anteil an Klient/innen mit Migrationshintergrund)

3. Personal

3.1 Gibt es in Ihrer Einrichtung Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund?

Ja Nein

Wenn ja, welche?

In welchen Positionen arbeiten diese Mitarbeitenden?

3.2 Gibt es in Ihrer Einrichtung Mitarbeiter/innen, die längere Zeit im Ausland gelebt haben?

Ja Nein

Wenn ja, wo und wie lange haben sie dort gelebt?

3.3 Welche Fremdsprachkompetenzen sind unter den Mitarbeiter/innen vorhanden?

Welche Rolle spielen interkulturelle Kompetenzen bei der Personalauswahl?

Wie werden diese Kompetenzen erhoben?

Gibt es die Möglichkeit, Kompetenzen und Qualifikationen aus dem Herkunftsland einzubringen?

Ja Nein

4. Fort- und Weiterbildung

Haben die Mitarbeiterinnen in Ihrer Einrichtung bereits an Fort- und Weiterbildungen zu interkulturellen Themen teilgenommen?

Ja Nein

Wenn ja, zu welchen Themen?

4.1.2. Wird die Teilnahme an Fort – und Weiterbildungen in diesem Bereich gefördert?

Ja Nein

Steht den Mitarbeiter/innen in Ihrer Einrichtung Literatur zu interkulturellen Themen zur Verfügung?

Ja Nein

5. Angebote

Inwieweit berücksichtigen Sie in dem Angebot Ihrer Einrichtung unterschiedliche kulturelle Bedürfnisse Ihrer Klienten?

5.2 Wie gehen Sie mit Problemen der Sprachmittlung um?

6. Öffentlichkeitsarbeit

Gibt es in Ihrer Einrichtung gezieltes Informationsmaterial/ Informationstafeln in verschiedenen Sprachen?

Ja Nein

Wenn ja, in welchen Sprachen?

6.2 Gibt es Informationen über die Rechte / Möglichkeiten der Unterstützung in verschiedenen Sprachen?

Ja Nein

6.3 Wenn ja, wo liegen die Materialien aus?

6.2 Existieren in Ihrer Einrichtung Hinweisschilder in verschiedenen Sprachen?

Ja Nein

Wenn ja, in welchen Sprachen?

6.4 Gibt es in Ihrer Einrichtungen Symbole/ Bilder/Gegenstände, von denen sich auch Migrant/innen angesprochen fühlen können?

Ja Nein

Wenn ja, welche?

7. Vernetzung

7.1 Welche Migrantenvereine/-organisationen sind Ihnen in Ihrem Bezirk/
hamburgweit bekannt?

7.2 Bestehen bereits Kontakte zu diesen Einrichtungen?

Ja Nein

Wenn ja, wie sieht der Kontakt aus?

7.3 In welchen Gremien ist Ihre Einrichtung vertreten?

BEISPIEL – WORKSHOP

Interkulturelle Kompetenzen – ein Einstieg

Min	Thema	Wie
10	Begrüßung	
15	Vorstellung	Runde: Die Geschichte meines Namens
30	Migration	Input und Diskussion
40	Kultur Klärung der Begrifflichkeit	Kulturkarten Kultureisberg theoretisch vorstellen, Definitionen von „Kultur“ Diskussion
45	Bilder im Kopf – Kulturelle Brille	Übung Albatros
15	Pause	
20	Nutzen und Gefahren von Vorurteilen	Sammlung im Plenum, Diskussion
25	Ergründung eigener Vorurteile	Fragebogen
60	Pause	
45	Regeln und Werte	Kartenspiel
60	Werte	Auswertung: Regeln explizit und implizit Ninas Geschichte
15	Pause	
45	Kommunikation Input und Diskussion oder Bearbeitung von Fallbeispielen	Hamburger Geschichte als Einstieg Analyse mit z.B. doppeltem Eisberg
15	Auswertung	Netz der Erkenntnis
	Ende	

Impressum



Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft

Hg.: Diakonisches Werk Hamburg, Projekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“

Diakonisches Werk Hamburg
Fachbereich Migration und Existenzsicherung, Telefon 040 - 306 20 1390,
fager@diakonie-hamburg.de, www.diakonie-hh-interkulturell.de

Gestaltung: AGAPI, www.agapihamburg.de
Illustratorin: Anna Bernat-Glienke, www.annabernatglienke.de
Flips: Florian Wanke, ikm e.V., www.ikm-hamburg.de
Interviews: Dr. Christine Tuschinsky, www.christine-tuschinsky.de
Lektorat: Theo Bruns, Assoziation A Hamburg, www.assoziation-a.de

Der Inhalt der Publikation gibt die Meinung der Verfasserinnen wieder. Die Kommission ist für die Verwendung der Informationen nicht verantwortlich.



Das Kooperationsprojekt „Mitten im Leben –“ wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.