

**QUALITÄTS-
LEITFADEN**
INTERKULTURELLE ÖFFNUNG
ALS QUERSCHNITTSTHEMA
FÜR FREIWILLIGENAGENTUREN

bagfa

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Freiwilligenagenturen e.V.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Einleitung	7
Leitsatz Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema für Freiwilligenagenturen	9
Merkmal 1 Standards Beratung und Begleitung von Freiwilligen	10
Merkmal 1 Dokumentation und mögliche Nachweise Beratung und Begleitung von Freiwilligen	11
Arbeitshilfen und Beispiele:	
Kultursensible Beratung - Anregungen zur Reflexion	12
Abbau von Barrieren in der Engagementförderung von Migrantinnen und Migranten - Ideensammlung	14
Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs	15
Statistik der Beratungen	24
Begleitung von Freiwilligen - Ideensammlung	25
Merkmal 2 Standards Zusammenarbeit mit und Beratung von gemeinnützigen Organisationen	26
Merkmal 2 Dokumentation und mögliche Nachweise Zusammenarbeit mit und Beratung von gemeinnützigen Organisationen	27
Arbeitshilfen und Beispiele:	
Migrationsspezifische Fragen an Organisationen beim Erstkontakt der Freiwilligenagentur	28
FAQ von Organisationen	29
Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen – Übersicht von Beispielen	30
Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen – Beispiel Sprachhelferpool	32
Interkulturelle Unterstützungsangebote für Organisationen	34
Beispiele von Fortbildungsreihen für Migrantenorganisationen	35
Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement	37

Inhaltsverzeichnis

Merkmal 3 Standards Arbeitsstrukturen und Wissensmanagement	50
Merkmal 3 Dokumentation und mögliche Nachweise Arbeitsstrukturen und Wissensmanagement	51
Arbeitshilfen und Beispiele:	
Sensibilisierung und Wissen: Literaturliste interkulturelle Öffnung	52
Aktuelle Informationen: Newsletter zum Thema Migration	57
Fortbildungen im interkulturellen Kontext - Anregungen	59
Fortbildung - Organisationsbesuche nutzen: Protokoll eines Besuches von Tatendrang beim Isar-Bildungszentrum München	61
Teamaufbau: Stellenausschreibung – Beispiel	63
Teamaufbau: Das interkulturelle Freiwilligenteam der FreiwilligenAgentur Münster	65
Teamaufbau: Plakat zur Werbung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund	66
Möglichkeiten zur Verankerung der interkulturellen Öffnung	67
Merkmal 4 Standards Öffentlichkeitsarbeit	68
Merkmal 4 Dokumentation und mögliche Nachweise Öffentlichkeitsarbeit	69
Arbeitshilfen und Beispiele:	
Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen - Anregungen	70
Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen - Presseartikel	72
Zielgruppenspezifische Ansprache: Perspektive Migrantenmilieus	75
Zielgruppenspezifische Ansprache - Materialien für Studierende mit Migrationshintergrund	79
Zielgruppenspezifische Ansprache - Materialien in leichter Sprache	80
Zielgruppenspezifische Ansprache - Mehrsprachige Materialien	82
Zielgruppenspezifische Ansprache - Infoveranstaltungen vor Ort	84
Plakat Inforamtionsveranstaltung	85

Inhaltsverzeichnis

Merkmal 5 Standards Vernetzung mit Migrantenorganisationen zur gegenseitigen Unterstützung und gemeinsamen Projektentwicklung	86
Merkmal 5 Dokumentation und mögliche Nachweise Vernetzung mit Migrantenorganisationen zur gegenseitigen Unterstützung und gemeinsamen Projektentwicklung	87
Arbeitshilfen und Beispiele:	
Möglichkeiten zum Kennenlernen von Migrantenorganisationen	88
Tipps für Kontaktgespräche mit Migrantenorganisationen	89
Gemeinsame Unterstützung, Beratung und Projektentwicklung: Austauschprogramm München	91
Kooperationen auf Augenhöhe?	92
Freiwilliges Engagement aus Sicht einer Migrantenorganisation	94
Quellenverzeichnis der Arbeitshilfen und Beispiele	96
Impressum	100

bagfa

Inhaltsverzeichnis

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Einleitung

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Einleitung

Sie möchten sich systematisch mit der interkulturellen Öffnung Ihrer Freiwilligenagentur auseinandersetzen?

Wie bei allen Organisationsentwicklungsprozessen können Sie nicht alles sofort in Angriff nehmen, sondern müssen sich realistische Etappen stecken. Der vorliegende Qualitätsleitfaden soll Ihnen helfen, diesen Prozess Schritt für Schritt zu planen und umzusetzen. Er schlägt Ihnen verschiedene Qualitätsstufen vor, an denen Sie Ihre Ziele orientieren können.

Entstanden ist der Qualitätsleitfaden im Projekt „Qualitätsentwicklung von Freiwilligenagenturen im Bereich Migration“. Hier haben vier Freiwilligenagenturen verschiedene Herangehensweisen an die interkulturelle Öffnung ihres Kerngeschäfts erprobt. Sie wurden dabei von der bagfa begleitet. Aus den Erfahrungen hat die Projektgruppe die vorliegenden Qualitätsstandards entwickelt.

Wenn Sie die Lektüre des Qualitätsleitfadens beginnen, finden Sie zunächst einen Leitsatz, der unsere Vision der interkulturellen Öffnung in Bezug auf Freiwilligenagenturen beschreibt. Danach folgen die Qualitätsstandards in den für die interkulturelle Öffnung wesentlichen Arbeitsbereichen von Freiwilligenagenturen:

- Merkmal 1: Beratung und Begleitung von Freiwilligen
- Merkmal 2: Zusammenarbeit mit und Beratung von gemeinnützigen Organisationen
- Merkmal 3: Arbeitsstrukturen und Wissensmanagement
- Merkmal 4: Öffentlichkeitsarbeit
- Merkmal 5: Vernetzung mit Migrantenorganisationen zur gegenseitigen Unterstützung und gemeinsamen Projektentwicklung

Ergänzend haben wir in den jeweiligen Merkmalen zahlreiche Arbeitshilfen und Beispiele zusammengestellt, die die Qualitätsstandards illustrieren und Ideen für die Umsetzung und Nachweise liefern.

WICHTIG: Die Anwendung des Qualitätsleitfadens setzt Erfahrungen in der Arbeit mit dem Qualitätsmanagement der bagfa voraus. Die Bewertung funktioniert nach demselben Muster. Weitere Informationen zum bagfa-Qualitätsmanagement finden Sie unter: http://bagfa.de/fileadmin/Materialien/QMS/2011_Informationen_QMS_Handbuch.pdf

Leitsatz

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Leitsatz
Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema
für Freiwilligenagenturen

Qualitätsleitfaden „Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema für Freiwilligenagenturen“

Leitsatz:

Wir möchten das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund fördern und uns dafür einsetzen, dass sie ihre Fähigkeiten, Kenntnisse, Tatkraft und Energie in die Bürgergesellschaft einbringen können. Wir brauchen dieses Engagement in unserer Stadt bzw. unserem Landkreis. Wir wissen, dass bereits viele Migrantinnen und Migranten freiwillig tätig sind und wir möchten dieses Engagement kennen lernen und bei Bedarf unterstützen und sichtbar machen. Wir glauben, dass Engagement Brücken zwischen verschiedenen Lebenswelten bauen kann und Identifikation schafft.

Dabei wissen wir, dass es nicht DIE Migranten als homogene Gruppe gibt, sondern viele verschiedene Menschen, die sich in Hinblick auf ihre soziale und kulturelle Herkunft sowie ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre individuelle Biografie und ihre Vorlieben und Wünsche unterscheiden.

Um unsere Ziele zu erreichen, müssen wir bei uns anfangen: in unseren Köpfen und Haltungen. Wir freuen uns auf neue Erfahrungen, die wir in der Arbeit mit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund machen und auf das Voneinander lernen. Wir wissen aber auch, dass dazu Strukturen geöffnet werden müssen: Wir müssen Barrieren identifizieren und beseitigen und bereit sein, die Grundannahmen (Ziele, Leitbilder etc.), Angebote, Abläufe, Teamzusammensetzung und Entscheidungsfindungsprozesse unserer Freiwilligenagentur zu überprüfen und zu verändern.

Eine erfolgreiche interkulturelle Öffnung zeigt sich an diesen Merkmalen: Wir erreichen Freiwillige mit Migrationshintergrund mit unseren Beratungsangeboten und Projekten. Wir unterstützen Organisationen bei der interkulturellen Öffnung ihres Freiwilligenmanagements und erreichen Migrantinnenorganisationen über unsere Angebote. Unsere Öffentlichkeitsarbeit spricht Menschen mit Migrationshintergrund und Migrantinnenorganisationen an. Wir entwickeln unsere interkulturellen Kompetenzen im Team kontinuierlich weiter. Bei der Entwicklung von Projekten und Fortbildungen denken wir interkulturelle Aspekte mit.

Merkmal 1
Standards
Beratung und Begleitung von Freiwilligen

WERT	Standards
1	Unsere Beraterinnen und Berater sind offen für Menschen unterschiedlicher Kulturen und Milieus. Sie reflektieren regelmäßig mögliche kulturelle Zuschreibungen. Sie achten auf migrationsspezifische Fähigkeiten wie z.B. Sprachkenntnisse, Netzwerkkontakte etc.
2	In unserer Informations- und Beratungsarbeit achten wir darauf, mögliche Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen. (z.B. Information und Beratung an von Migrantinnen und Migranten stark frequentierten Orten, muttersprachliche Beratung...).
3	Wir bemühen uns, Menschen mit Migrationshintergrund, ggf. auch bestimmter Nationalitäten, ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend zu erreichen. Wir dokumentieren und werten die Daten nach für uns relevanten Kriterien aus.
4	Wir bieten Unterstützungs- und Begleitmöglichkeiten für Freiwillige mit Migrationshintergrund

Merkmal 1 Dokumentation und mögliche Nachweise Beratung und Begleitung von Freiwilligen

WERT	Dokumentation und mögliche Nachweise
1	<p>Wie reflektieren Ihre Beraterinnen und Berater kulturelle Zuschreibungen? Wie achten sie auf migrationsspezifische Fähigkeiten?</p> <p>Nachweis: z.B. Protokoll einer Teamsitzung, Beschreibung einer kollegialen Beratung oder Supervision zu diesen Themen + Leitfaden für die Beratung von Freiwilligen, der interkulturelle Aspekte berücksichtigt</p>
2	<p>Welche Barrieren hat Ihre Freiwilligenagentur identifiziert? Wie bauen Sie diese ab?</p> <p>Nachweis: z.B. Flyer einer Infoveranstaltung in einem von Migrantinnen und Migranten stark frequentierten Stadtteilzentrum / z.B. Flyer mit Sprechzeiten in einem Stadtteil mit hohem Migrationsanteil / z.B. Flyer mit Infos zur Beratung in Türkisch oder Russisch</p>
3	<p>Wie dokumentieren Sie die Daten und nach welchen Kriterien werten Sie diese aus? Warum sind diese Kriterien für Sie relevant?</p> <p>Nachweis: z.B. Auszug aus der Statistik nach Muttersprache oder Herkunftsland</p>
4	<p>Welche Unterstützungs- und Begleitmöglichkeiten bieten Sie für Freiwillige mit Migrationshintergrund an? Wie und warum leisten Sie diese?</p> <p>Nachweis: z.B. Beschreibung eines Begegnungsangebotes und Werbematerial dafür</p>

Kultursensible Beratung - Anregungen zur Reflexion

Seite 1 von 2

Kultursensible Beratung - Anregungen zur Reflexion

- Die Begrüßungssituation
 - Beobachten Sie sich in der Begrüßungssituation! Ist Ihre Begrüßung einladend und wertschätzend? Nehmen Sie sich z.B. genügend Zeit? Sprechen Sie den Namen Ihrer Besucherin / Ihres Besuchers richtig aus? Merken Sie sich den Namen? Gelingt es Ihnen, eine angenehme, offene Atmosphäre zu schaffen?
 - Beobachten Sie vergleichend Begrüßungssituationen in Migrantenorganisationen! Vielleicht können Sie sich hier Anregungen holen.

- Das Beratungssetting
 - Ist die Atmosphäre des Beratungsraums einladend? Finden Menschen mit Migrationshintergrund hier möglicherweise vertraute, positiv besetzte Anhaltspunkte? Für viele ist eine Beratungssituation in der Freiwilligenagentur fremd. Sie kennen Beratungssituationen wahrscheinlich eher aus Ämtern. Oft sind diese mit negativen Erfahrungen verbunden.
 - Wie sitzen Sie in der Beratung? Manche Menschen empfinden das frontale Gegenübersitzen mit direktem Blickkontakt als unangenehm. Probieren Sie aus, sich über Eck zu setzen.
 - Überlegen Sie, ob Sie in der Beratung etwas anbieten möchten. Eine Tasse Tee oder Kaffee entspannt die Atmosphäre, für viele ist dies eine vertraute Geste der Gastfreundschaft.

- Vom Individuum ausgehen
 - Wer sitzt Ihnen gegenüber? Welche Interessen, welche Erfahrungen, welche Wünsche und Erwartungen hat die Person? Sie können sich z.B. am Fragebogen für Freiwillige in unserem Leitfaden „Wege zum Aufbau einer Freiwilligenagentur“ (S. 13) orientieren.
 - WICHTIG: Vermeiden Sie pauschales Denken in Kategorien wie z.B. DIE Migranten, DIE Türken, ... Führen Sie sich immer vor Augen, dass es unter diesen viele verschiedene Menschen gibt, die sich in Hinblick auf ihre soziale und kulturelle Herkunft sowie ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre individuelle Biografie und ihre Vorlieben und Wünsche unterscheiden.

Kultursensible Beratung - Anregungen zur Reflexion

Seite 2 von 2

- Einsatzstellen vorschlagen
 - Verfügen Sie über Einsatzstellen, in denen Menschen mit Migrationshintergrund ihre Fähigkeiten (z.B. Sprachkenntnisse, Netzwerkkontakte...) einsetzen können und bei denen die Organisationen sich auf die Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten freuen?
 - Schlagen Sie am besten immer neben einer Einsatzstelle mit Migrationsbezug eine weitere Einsatzstelle ohne interkulturellen Fokus vor! Manche möchten sich ohne besondere Rücksichtnahme auf ihren Migrationshintergrund engagieren. Wenn Sie Ihnen z.B. nur Einsatzstellen in Migrant*innenorganisationen anbieten, kann der Eindruck entstehen, dass Sie ihnen eine Aufgabe in einer „deutschen“ Organisation nicht zutrauen.
 - Fragen Sie, ob die Menschen, die Sie beraten, selber Ideen haben, wo sie sich engagieren möchten. Aus solchen Ideen sind schon neue Einsatzfelder entstanden.
- Sensible Fragen und Verhaltensweisen:
 - Die Frage nach dem Migrationshintergrund kann unangenehm berühren. Migrantinnen und Migranten, die sich als Deutsche verstehen, können dies als In-Frage-Stellen Ihrer Zugehörigkeit empfinden und sich ausgeschlossen fühlen.
 - Das Leisten einer Unterschrift kann eine Barriere aufbauen. Grund dafür können schlechte Erfahrungen sein, die in der Vergangenheit mit Leisten einer Unterschrift verbunden waren.
- Verständnis durch Empathie
 - Haben Sie eigene Fremdheitserfahrungen gemacht? Haben Sie sich schon einmal diskriminiert und minderwertig gefühlt? Das Erinnern daran kann helfen, andere Menschen in solchen Situationen zu verstehen.

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmale 1: Arbeitshilfen/Beispiele

Abbau von Barrieren in der Engagementförderung von Migrantinnen und Migranten - Ideensammlung

Abbau von Barrieren in der Engagementförderung von Migrantinnen und Migranten - Ideensammlung

- Beraterinnen und/oder Berater mit Migrationshintergrund (z.B. interkulturelles Freiwilligenteam siehe Arbeitshilfen / Beispiele zu Merkmal 3)
- Infoveranstaltungen in Stadtvierteln mit hohem Migrantenanteil (siehe Arbeitshilfen / Beispiele zu Merkmal 4)
- Modul zum Thema bürgerschaftliches Engagement für Integrationskurse (Curriculum eines solchen Moduls siehe nächste Arbeitshilfe)
- Tag der offenen Tür für Teilnehmende aus Integrations- oder Sprachkursen (Beispielablauf für einen Tag der Offenen Tür siehe nächste Arbeitshilfe)
- Beratung von Freiwilligen in Migrantenorganisationen
- Sprechstunde in einem Verein, der bei vielen Migrantinnen und Migranten bekannt ist
- Beratungsstand auf dem Tag der Migrantenorganisationen
- Freiwilligencafés an stark von Migrantinnen und Migranten frequentierten Orten, Vertreterinnen und Vertreter aus Organisationen, die Freiwillige mit Migrationshintergrund suchen, stellen hier in gemütlicher Kaffee- oder Teehausatmosphäre ihr Projekt und die Aufgaben für Freiwillige vor. Interessierte Bürgerinnen und Bürger können mit den Organisationen in lockerer Atmosphäre in Kontakt kommen.

Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs

Seite 1 von 9

Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf für einen Integrationskurs zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland“

Als Beispiel für eine Unterrichtseinheit im Rahmen eines Orientierungskurses

(Vgl. Curriculum zu den Integrationskursen des Bundesministeriums für Flüchtlinge und Migranten)

Vorwort

Die Integrationskurse befassen sich auf den verschiedenen Ebenen des Unterrichts mit den Inhalten „Soziale Kontakte“, „Teilhabe“, „Bürgerschaftliches Engagement“.

Das hier vorgestellte Modul zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ ist entwickelt als eine Einheit, die im Rahmen des Orientierungskurses durchgeführt werden kann.

Das Modul ist orientiert an den Ausführungen zur „Gesellschaftlichen Integration“ des bundesweiten Integrationsprogramms und kann dazu eine praxisorientierte Erweiterung anbieten.

Es befördert das Ziel (Modul III „Mensch und Gesellschaft“), den Teilnehmenden des Integrationskurses eine positive Einschätzung der Vielfalt zu ermöglichen und fördert die Orientierung und Selbstverortung innerhalb der deutschen Gesellschaft.

In Abwandlung kann das Modul auch für andere Kursarten eingesetzt werden.

Das vorgestellte Modul berücksichtigt bewusst Methoden für einen Unterricht mit erwachsenen Menschen, die aus unterschiedlichsten Ländern und mit unterschiedlichsten Vorkenntnissen daran teilnehmen. Das Modul entspricht somit den didaktischen Vorgaben.

Unserer Einschätzung nach sind aus der Arbeit mit dem Modul Qualitätsverbesserungen und Erweiterungen für Integrationskurse und das Freiwilligenmanagement von Unterstützungsorganisationen zu erwarten.

Grundidee

Durch die Kursleitung haben wir erfahren, dass viele Kursteilnehmende bereits Angebote von Organisationen und Einrichtungen in Anspruch nehmen, die oft mit Freiwilligen arbeiten. Um hier einen Perspektivwechsel ermöglichen zu können, sind wir von der Frage ausgegangen: In der momentanen Situation brauchen viele Kursteilnehmende die Hilfe von anderen, unter welchen Umständen können sie sich jedoch vorstellen, sich für andere zu engagieren?

Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs

Seite 2 von 9

(Ehrenamtliche) Vertreterinnen und Vertreter von Freiwilligenorganisationen, in diesem Fall organisiert durch eine Freiwilligenagentur, bieten Teilnehmenden eines Integrationskurses die Möglichkeit zu einem Gesprächsaustausch im Rahmen eines Besuchs der Freiwilligenagentur.

Dauer mindestens 3 Zeitstunden, Vor- und Nachbereitung im Kurs je nach Bedarf

Zielsetzung für die Kursteilnehmenden

1. Wissenserwerb

- Erweitern von Wortschatz und sprachlicher Ausdrucksweise durch sprachliche Kommunikation mit deutschen Muttersprachlerinnen und -sprachlern
- Kennenlernen von Formen, Möglichkeiten, Besonderheiten des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland
- Praxisnahe Informationen über Freiwilligenagenturen und Freiwilligenorganisationen (Tätigkeiten, Organisationsformen, Zugang, Ansprechperson ...)

2. Positive emotionale Verstärkung, integrative Komponente

- Direkter Austausch mit einer Gruppe von Menschen, die ihnen gegenüber offen sind und sich für ihre Anliegen engagieren
- Kennenlernen des bürgerschaftlichen Engagements als Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe, als Chance zu Selbstorganisation und zu interkulturellem Kontakt und Austausch
- Damit Überwinden von Schwellenängsten, die möglicherweise gegenüber deutschen Organisationen bestehen
- Multiplikatoreneffekt durch Weitergabe von positiven Erfahrungen/ von praktischem Wissen
- Reflexion über Stolpersteine für eigenes Engagement
- Formulieren von eigenen Wünschen und Möglichkeiten zu Engagement und Ehrenamt
- Reflexion über eigenes freiwilliges Engagement als praktikablen Weg, um Kontakte zu knüpfen, neues Wissen zu erwerben und Erfahrungen zu sammeln
- Freiwilliges Engagement als Beitrag zur Verbesserung des Alltags- und Berufslebens erkennen
- Idealerweise Umsetzung in eigenes praktisches bürgerschaftliches Engagement je nach eigenen Möglichkeiten

Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs

Seite 3 von 9

Zielsetzung für die Freiwilligenagenturen, für die Freiwilligenorganisationen

- Besseres Kennenlernen von Lebenssituationen, Bedürfnissen, Ressourcen und Kenntnissen von Migrantinnen und Migranten
- Erweitern der Kenntnisse über Formen von bürgerschaftlichem Engagement in anderen Kulturen mit dem Ziel, diese Kenntnisse bei der Gewinnung, Beratung und Vermittlung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund einzusetzen
- Erweitern bzw. Verbessern der Beratung von sozialen Einrichtungen, Migrantenselbstorganisationen etc. im Hinblick auf interkulturelle Öffnung

Wichtige methodische Vorgehensweisen, Überlegungen, Gedankenanstöße

1. Motivieren

- Teilnehmende dort abholen, wo sie stehen (sprachlich, vom Kenntnisstand über Deutschland, ihren beruflichen Vorkenntnissen her usw.)
- persönlich gehaltene Vorstellungsrunden, Aufteilung in Kleingruppen nutzen, offene Gesprächsatmosphäre mit viel Raum für Fragen und Formulierungen auf Deutsch herstellen
- motivierendes Einstimmen durch Austausch von persönlichen Erfahrungen, z.B. durch Erfahrungen der Gastgeberinnen und Gastgeber bei ihrer eigenen Migrationsgeschichte, oder als Erfahrungsaustausch über Traditionen des bürgerschaftlichen Engagements in den Herkunftsländern

2. Informieren

Je nach Gesprächsverlauf/ Zusammensetzung der Teilnehmenden über mögliche / gewünschte Unterstützungsangebote informieren, Unterstützungsbedarf ermitteln, wenn möglich direkt konkrete Informationen durch geeignete Ansprechperson aus Freiwilligenorganisationen, Hilfsorganisationen anbieten.

3. Reflektieren, anwenden

- Perspektivwechsel ermöglichen:
Nicht nur Hilfe bekommen, sondern auch Hilfe geben können, selbst gestalten, mitgestalten können.
Dazu gemeinsames Nachdenken und Formulieren von eigenen Ideen zu folgenden Fragestellungen:
Als Neuankömmling in Deutschland habe ich viele Erfahrungen und Fähigkeiten. Welche Ressourcen und Kompetenzen kann ich einbringen, welche erweitern? Welchen Beitrag könnte ich leisten?

Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs

Seite 4 von 9

Welche Maßnahmen / Umstände würden mir ein Engagement, meine eigene Situation erleichtern?

Blockiert mich die Frage: Werde ich wirklich gebraucht? Können die anwesenden Freiwilligen mich dazu ermuntern, diese Frage mit ja zu beantworten? Welche positiven Erfahrungen kann ich weitergeben?

Besuch eines Integrationskurses in einer Freiwilligenagentur (Empfohlener Ablauf nach Erprobung mit zwei verschiedenen Gruppen)

Grundidee

Der Ablauf des Besuchs soll nach Möglichkeit an den Interessen und Bedarfen der Kursteilnehmenden angepasst werden. Dazu ist es notwendig, vor dem Besuch Informationen bei der Kursleiterin einzuholen. Nach Rücksprache mit der Kursleiterin /dem Kursleiter werden drei Themeninseln (z.B. Kinder, Beruf, Deutschlernen) mit Informationen zu Angeboten aus diesen Bereichen aufgebaut (Nutzung von Flipchart etc.). An jeder Themeninsel geben Freiwillige, eine Beraterin /ein Berater der Freiwilligenagentur und eine Vertreterin /ein Vertreter einer Organisation Auskunft über Unterstützungsangebote bzw. Engagementmöglichkeiten.

Vorbereitung

In der Freiwilligenagentur

1. Kontaktaufnahme zwischen Freiwilligenagentur und einer geeigneten Leitungsperson eines Integrationskurses. Einholen von Informationen beim Kursleiter/bei der Kursleiterin über die Zielgruppe: Sprach- und Bildungsniveau; Zusammensetzung der Gruppe nach Alter und Geschlecht. Hierzu kann ein Fragebogen ausgegeben werden.
2. Kontaktaufnahme mit und Einbeziehen von Freiwilligen zur Unterstützung in der Vorbereitung und Durchführung des Besuches. Günstig sind mindestens 4 Personen, davon möglichst auch einige mit Migrationshintergrund.
3. Einbinden von Vertreterinnen und Vertretern von geeigneten Organisationen, die direkt Sachinformationen bei der Veranstaltung vermitteln können, z.B. Leitende von kostenlosen Sprachkursen, von Berufs- oder Gesundheitsberatungen usw.
4. Gemeinsames Vorgespräch zum Abklären der Informationen und organisatorischen Fragen: Festlegen der Anzahl und der Themen/ Bereiche für die Gruppenphase, in der die Teilnehmenden am ehesten ins Gespräch kommen, am ehesten Informationen benötigen (z.B. Kinder, Beruf, Deutschlernen, Gesundheit...) Abklären der Aufgabenteilung und Zuständigkeiten (Moderation, Information, Gruppenleitung, Zeitmanagement), Festlegen des vorgesehenen Ablaufs.

Abbau von Barrieren -
Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf
und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs

Seite 5 von 9

5. Anfertigen, Bereitstellen von Materialien (z.B. Film mit Beispielen ehrenamtlichen Engagements, Kurzdarstellung über die Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland, Infomaterial von Freiwilligenagentur bzw. gemeinnützigen Organisationen) sowohl für die Kursleiterin/den Kursleiter des Integrationskurses zur Vor- und Nachbereitung als auch für den Besuch in der Agentur.

Vorbereitung im Kurs

- Vermitteln von wichtigem Wortschatz (Vgl. Unterrichtsentwurf)
- Information über Bürgerschaftliches Engagement (vgl. Punkt 5)
- Entwickeln und Aufschreiben von eigenen Fragestellungen
- Klare Angaben über Ort, Anfahrtsweg und Zeitplan

Durchführung

Vorbereiten der Räume mit Materialien, Stühlen, Tischen, Getränken

1. Begrüßungsrunde

(ca. 30 Minuten)

Vorstellen der Gastgeberinnen und Gastgeber und ausgewählter ehrenamtlicher Gäste, darunter möglichst auch engagierte Migrantinnen und Migranten

Vorstellen der Kursteilnehmenden in geeigneter Weise (durch Kursleiterin /-leiter, über Namen, Handlungen, Wünsche, ...) angepasst an Gruppengröße und Kommunikationsvermögen

Klären des Ablaufes

2. Gruppenphase

(insgesamt 90 Minuten, Pause einkalkulieren)

Gruppeneinteilung in gleich große Gruppen entweder nach eigenen Wünschen oder durch geeignete Zuweisung.

Gruppenmoderatorinnen und -moderatoren erzeugen an den Themeninseln Gesprächsstimmung, holen bei den Teilnehmenden Informationen / Wünsche zum jeweiligen Thema ein, informieren selbst über freiwillige Angebote oder geben möglichst den in der Gruppe anwesenden Vertreterinnen und Vertreter von ehrenamtlichen Organisationen die Möglichkeit zur Information über ihre Tätigkeit. Entscheidend für den Erfolg ist, dass den Gästen auf Augenhöhe, in geeignetem Sprachniveau und mit echtem Interesse begegnet wird, dass den Gästen neben allen Informationen auch Zeit bleibt für eigene Gesprächsbeiträge.

Jede Gruppe wechselt nach etwa 25 Minuten zur nächsten Station. Ein Zeitwächter hilft dabei zwischen den Gruppen den Zeitplan einzuhalten.

Quelle: erarbeitet von Tatendrang München

Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs

Seite 6 von 9

3. Plenum

(30 Minuten)

Gemeinsame Diskussion

Evtl. über die Fragen an die Freiwilligenorganisation, die im Unterricht vorbereitet wurden

Allgemeine Reflexion über Chancen des bürgerschaftlichen Engagements zur Integration Wünsche, Anregungen

Evtl. bereits gesammelt in den Themengruppen (auf Flipchart, Plakat, Karten,...), evtl. erst jetzt gesammelt oder ergänzt durch Beiträge und Nachfragen entsprechend den Zielvorstellungen

Mögliche Gesprächsfragen:

Was nehme ich heute mit? Was erzähle ich meiner Partnerin/meinem Partner?

Welche Hindernisse und Stolpersteine können Engagement von Migrantinnen und Migranten verhindern oder wirkungslos machen?

Welche Vorstellungen und Wünsche haben Migrantinnen und Migranten hinsichtlich des eigenen Engagements? Wie würden eigene Projektideen aussehen?

Welche Möglichkeiten der Umsetzungen gibt es entweder durch Selbstorganisation oder durch Mitarbeit in vorhandenen Einrichtungen?

Wie muss die Kultur der Zusammenarbeit aussehen, damit sich Migrantinnen und Migranten angenommen und auf Augenhöhe fühlen können?

Allgemeine Erfahrungen aus unserer Erprobung:

Die Beschränkung auf zwei Vormittage, - es steht also nur ein Vormittag in der Freiwilligenagentur zur Verfügung, - erfordern ein strenges Zeitmanagement und eine gute Moderation, sowohl in den Kleingruppen als auch in der großen Runde. Es hat sich bewährt, dass die Moderation das Zeitmanagement an eine zweite Person delegiert.

Die Frage, ob sich die Teilnehmenden in den einzelnen Arbeitsgruppen oder in der großen Runde vorstellen, hängt von der Zusammensetzung der Gruppe ab (Sprachkenntnisse, Kommunikationsfähigkeit, Größe..).

Das Konzept, in einer Einheit zum bürgerschaftlichen Engagement mit einer größeren Anzahl von deutsch sprechenden ehrenamtlichen Gastgeberinnen und Gastgebern auf die Migrantinnen und Migranten zuzugehen, ist besonders glaubwürdig und hat sich bewährt. Dies wurde durch die Rückmeldungen bestätigt. Der erhöhte personelle Aufwand wird durch positiven Austausch und gezieltere Beratung und Information ausgeglichen.

Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs

Seite 7 von 9

Die Fragen: Fühle ich mich als Migrantin/als Migrant in der deutschen Gesellschaft wirklich erwünscht, welchen Beitrag kann ich leisten und wie kann ich die Gesellschaft bereichern, sollten thematisiert werden. Negative Selbsteinschätzung und schmerzhaftes Erfahrung der Ausgrenzung als ein wichtiger Hemmschuh von Engagement müssen angesprochen und verarbeitet werden, um Motivation aufbauen zu können. Damit berücksichtigt man auch, dass z.B. bei vielen Migrantinnen und Migranten das Leben in der Fremde zunächst mit Ängsten und Verunsicherung verbunden ist. In diesem Zusammenhang hat sich die Bildung einer Arbeitsgruppe aus Freiwilligen mit Migrationserfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung ebenfalls sehr bewährt. Die Freiwilligen sind die Brückenbauer, die vorhandene Schwellenängste auf beiden Seiten abbauen helfen und wirkliche Begegnung ermöglichen. Die Perspektive, dass das Leben in einem anderen Land auch neue Chancen bietet, wird gerade durch engagierte Migrantinnen und Migranten glaubhaft gemacht.

Konzept erarbeitet von Renate Weber, nach Vorbereitung in der Arbeitsgruppe „Entwicklung eines Unterrichtsmoduls zum Thema Bürgerschaftliches Engagement für Integrationskurse“, Projekt InterEsse

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmale 1: Arbeitshilfen/Beispiele

Abbau von Barrieren -
 Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf
 und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs
 Seite 8 von 9

Verlaufsplanung eines Tags der offenen Tür in der Freiwilligenagentur

Arbeitshilfe / Beispiel:			
Uhrzeit	Programm- punkt	Verant- wortlich	Bemerkungen
09.30 -10.00	Begrüßung	N.N. (Leitung)	Zeitmanagement N.N.
	Erfahrungsaustausch mit engagierten Migrantinnen	N.N. N.N. N.N.	Erst Hilfe empfangen haben, jetzt selber aktiv sein
10.00- 11.00	Gruppenarbeit/Parcours mit Themeninseln		
	1. Station: Kinder	N.N. N.N. N.N.	Die Gruppen mit jeweils drei bis vier Frauen absolvieren die Stationen nacheinander. Es kommt zunächst darauf an, die Frauen etwas kennenzulernen (Frage nach den Kindern etc. Tabufragen: Woher kommen Sie? Wie lange sind Sie schon in Deutschland?) Brauchen Sie in Ihrer gegenwärtigen Lebenssituation die Unterstützung durch Freiwillige? Hinweise auf einschlägige Organisationen geben (vgl. Listen). Bei ganz speziellen Fragestellungen auch Internet und Datenbank nutzen.
	2. Station: Beruf	N.N. N.N. N.N.	
	3. Station: Deutsch sprechen: Austausch mit anderen Frauen	N.N. N.N. N.N.	

Quelle: erarbeitet von Tatendrang München

Abbau von Barrieren -
Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf
und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs

Seite 9 von 9

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmale 1: Arbeitshilfen/Beispiele

Uhrzeit	Programm- punkt	Verant- wortlich	Bemerkungen
11.00 – 11.55	Gemeinsame Diskussion	Moderati- on: N.N. N.N. N.N. (Do- zentin/ Dozent Integra- tionskurs)	<p>Teilnehmerinnen stellen Fragen an Tatendrang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wann ist Tatendrang entstanden? • Mit welchen Organisationen arbeitet Tatendrang zusammen (3 bis 4 Beispiele)? • Wie viele Hilfsorganisationen gibt es in Deutschland? • Warum gibt es in Deutsch-land so viele verschiedene Hilfsorganisationen? • Was braucht man, um ehrenamt-liche Mitarbeiterin in einer Organi-sation zu werden? • Könnte man durch Tatendrang (durch ehrenamtliches Engage-ment) in verschiedene Berufe reinschnuppern? • Gibt es kostenlose Berufsausbildungen? <p>Fragen von Tatendrang an die Kurs- teilnehmerinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie können Ihnen Freiwillige in Ihrer gegenwärtigen Lebenssituation helfen? • Welche Angebote fehlen? • Haben Sie Ideen und Wünsche für (Selbsthilfe-)projekte • Können Sie sich vorstellen, selber freiwillig aktiv zu werden, wenn es die Umstände erlauben? • Wenn ja, was würden Sie gerne machen? • Was macht es einfacher für Sie, sich zu engagieren? • Was brauchen Sie, um sich als freiwillige HelferIn in einer Organi-sation wohl zu fühlen?
12.00	Führung durch die Räume von Tatendrang		

Statistik der Beratungen

Anzahl der Beratungen 2010

Deutschland	621	85,77% (laut Datenbank)
Frankreich	11	1,52%
Deutsch mit Migrationshintergrund	9	1,24%
Polen	6	0,83%
Spanien	6	0,83%
Italien	5	0,69%
Österreich	5	0,69%
Kroatien	3	0,41%
Deutsch	3	0,41%
Schweiz	3	0,41%
Niederlande	3	0,41%
USA	3	0,41%
Großbritannien	3	0,41%
Russland	2	0,28%
Peru	2	0,28%
Irland	2	0,28%
China	2	0,28%
Türkei	2	0,28%
Großbritannien	2	0,28%
Griechenland	2	0,28%
Schweden	2	0,28%
Republik Südafrika	1	0,14%
Tunesien	1	0,14%
Rumänien	1	0,14%
Japan	1	0,14%
Argentinien	1	0,14%
Algerien	1	0,14%
deutsch und polnisch	1	0,14%
Indien	1	0,14%
Indonesien	1	0,14%
Malaysia	1	0,14%
Irak	1	0,14%
Nigeria	1	0,14%
insgesamt	709	100%
Deutschland	621	87,60%
andere Länder	88	12,40%

Quelle: zur Verfügung gestellt von Tatendrang München

Merkmal 1: Arbeitshilfen/Beispiele

Begleitung von Freiwilligen - Ideensammlung

Ideen zur Begleitung von Freiwilligen

- Engagement im Tandem
- Interkulturelles Freiwilligencafé
- Interkulturelles Freiwilligenfrühstück
- Qualifizierungsangebote für Freiwillige, die interkulturelle Aspekte berücksichtigen
- Gemeinsame Ausflüge für Freiwillige
- Begleitender Sprachkurs für Freiwillige
- Hilfe bei Diskriminierung, z.B. durch die Zusammenarbeit mit Kontaktstellen wie:
 - Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (Berlin): www.adnb.de
 - Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Leipzig): www.adbsachsen.de
 - Basis und Woge (Hamburg): www.basisundwoge.de

Weitere Beratungsstellen unter: www.antidiskriminierung.org (Antidiskriminierungsverband Deutschland) und über die Datenbanksuche auf www.antidiskriminierungsstelle.de

Merkmal 2
Standards
Zusammenarbeit mit und Beratung
von gemeinnützigen Organisationen

WERT	Standards
1	Bei der persönlichen Erstberatung, die vor der Vermittlung von Freiwilligen stattfindet, thematisieren wir die Einbindung von Freiwilligen aus unterschiedlichen Kulturen und Milieus und erfragen die bisherigen Erfahrungen der Organisation in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund.
2	Wir informieren und beraten auch Migrantenorganisationen zu Themen des freiwilligen Engagements und gehen dabei auf ihre Bedürfnisse ein. Tatsächliche Zahlen belegen das.
3	Wir bieten Unterstützungsleistungen für Organisationen zum Thema interkulturelle Freiwilligenarbeit an.
4	Wir begleiten Migrantenorganisationen auch in weiterführenden Fragen wie z.B. der Organisationsentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, Vereinsgründung etc.

Merkmal 2

Dokumentation und mögliche Nachweise Zusammenarbeit mit und Beratung von gemeinnützigen Organisationen

WERT	Dokumentation und mögliche Nachweise
1	<p>Wie thematisieren Sie die Einbindung von Freiwilligen aus anderen Kulturen und Milieus in der Erstberatung?</p> <p>Nachweis: z.B. Beschreibung eines Erstgespräches mit einer Organisation + Auszug aus der Datenbank, die migrationsspezifische Erfahrungen der Organisationen sowie Einsatzfelder, die interkulturelle Ressourcen (Sprachen, Kontakte...) oder auch Tätigkeiten für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen erfasst</p>
2	<p>Welche Migrantenorganisationen haben Sie beraten? Was waren die Bedürfnisse dieser Migrantenorganisationen und wie sind Sie in der Beratung darauf eingegangen?</p> <p>Nachweis: z.B. Liste der beratenen bzw. informierten Migrantenorganisationen + Protokolle von drei Beratungen oder Infoveranstaltungen</p>
3	<p>In welcher Form bieten Sie Unterstützungsleistungen an?</p> <p>Nachweis: z.B. Einladungsflyer einer Fortbildung zu interkulturellem Freiwilligenmanagement + Teilnehmendenliste z.B. interkultureller Newsletter für Organisationen z.B. Protokoll einer Beratung zur interkulturellen Öffnung von Einsatzfeldern</p>
4	<p>Wie und zu welchen weiterführenden Fragen begleiten Sie Migrantenorganisationen?</p> <p>Nachweis: z.B. Protokolle von Coachings z.B. Einladungen und Teilnehmendenlisten zu Fortbildungen für Migrantenorganisationen zu den unter 4 genannten Themen</p>

Migrationsspezifische Fragen an Organisationen beim Erstkontakt der Freiwilligenagentur

Migrationsspezifische Fragen an Organisationen beim Erstkontakt der Freiwilligenagentur

Haben Sie Interesse an der Zusammenarbeit mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund? Warum haben Sie daran Interesse?

Arbeiten Sie bereits mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Sprechen Ihre Mitarbeitenden Fremdsprachen und sind sie bereit, diese bei der Freiwilligenbetreuung, wenn nötig, einzusetzen? Wenn ja, welche?

Haben Sie Mitarbeitende mit eigener Migrationserfahrung? Sind Ihre Mitarbeitenden interkulturell sensibilisiert?

Benötigen Sie Freiwillige mit Fremdsprachenkenntnissen? Wenn ja, wofür und welche Sprachen?

Gibt es bei Ihnen Aufgaben, bei denen Freiwillige ihre interkulturelle Kompetenz einbringen können? Wenn ja, welche Aufgaben genau?

Gibt es bei Ihnen Aufgaben, bei denen Kontakte zu Migrant*innencommunities oder ins Ausland notwendig oder von Vorteil sind?

Wären Sie bereit, sich auf Freiwillige mit geringen Deutschkenntnissen einzulassen? Welche Aufgaben gibt es für sie in der Organisation?

FAQ von Organisationen

FAQ von „deutschen“ Organisationen, die Freiwillige mit Migrationshintergrund suchen:

- Wie erreichen wir Menschen mit Migrationshintergrund?
- Was müssen wir beim Einführungsgespräch beachten?
- Gibt es Unterschiede in der Anerkennungskultur?
- Wie können wir reagieren, wenn Freiwillige aufgrund ihrer Herkunft von unseren Klienten (z.B. im Altersheim) abgelehnt werden?
- Wie können wir mit geringen deutschen Sprachkenntnissen umgehen?
- Welche Unterschiede gibt es in der Kommunikation, z.B. bei bestimmten Begriffen?
- Gibt es Unterschiede bei Verbindlichkeiten?
- Was müssen wir bei gegenseitigen Absprachen beachten?
- Welchen „Nutzen“ hat ein Engagement für Migrantinnen und Migranten?
- Spielen für das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund andere Motive als bei Menschen ohne Migrationshintergrund eine Rolle?

FAQ von Migrantenorganisationen

- Wie bekommen wir neue Mitglieder?
- Wie können wir junge Mitglieder / Nachwuchs gewinnen?
- Wie aktivieren wir unsere Mitglieder, so dass nicht immer nur die gleichen aktiv sind?
- Wie können wir unsere Arbeit professionalisieren?
- Wie können wir unseren Vorstand besser auf seine Aufgaben vorbereiten und fortbilden?
- Wie kommen wir an Gelder, um uns zu finanzieren?
- Wie ist eine nachhaltige Freiwilligenarbeit möglich?

Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen – Übersicht von Beispielen

Seite 1 von 2

Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen – Übersicht von Beispielen

In der Freiwilligenagentur und ihren Projekten

- Mitarbeit im interkulturellen Freiwilligenteam der Freiwilligenagentur: Beratung von Freiwilligen mit und ohne Migrationshintergrund, Unterstützung des Kernteams in den Arbeitsbereichen, Beratung von Organisationen, Corporate Volunteering und Öffentlichkeitsarbeit (Beispiel aus der FreiwilligenAgentur Münster)
- Mitarbeit im Sprachhelferpool: sprachliche Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund in Alltagssituationen, wie bei Behördengängen, Elterngesprächen, etc. (Beispiel aus dem Centrum für Bürgerschaftliches Engagement Mülheim und der FreiwilligenAgentur Münster)
- Mitarbeit als Integrationslotsin/-lotse: Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund in Alltagssituationen, wie bei Behördengängen, Elterngesprächen, etc., die Integrationslotsen haben dafür eine Ausbildung absolviert (Beispiel aus den Interkulturellen Freiwilligenagenturen Berlin und Frankfurt und der FreiwilligenAgentur Ehrensache in Oldenburg)
- Mitarbeit in einem interkulturellen Team zur Konzeption eines Unterrichtsmoduls zum bürgerschaftlichen Engagement für einen Integrationskurs (Beispiel aus der FreiwilligenAgentur Tatendrang München)
- Mitarbeit bei der Vorbereitung eines Tags der offenen Tür für Teilnehmende aus einem Integrationskurs (Beispiel aus der FreiwilligenAgentur Tatendrang München)
- Muttersprachliche Vorleserinnen und Vorleser in Kindergärten (Beispiel aus dem Freiwilligen Zentrum Fürth und der Interkulturellen FreiwilligenAgentur Berlin)
- Engagement als Kulturbotschafterin / -botschafter: (Beispiel aus dem Centrum für Bürgerschaftliches Engagement Mülheim)
- Mitarbeit bei Recherche und Redaktion für eine Homepage, die lokale Migrantenorganisationen vorstellt und über deren aktuelle Veranstaltungen und Aktivitäten berichtet (Beispiel aus der FreiwilligenBörse Heidelberg)

In gemeinsamen Projekten der Freiwilligenagentur und Migrantenorganisationen

- Mitarbeit in der Hausaufgabenhilfe in Migrantenorganisationen (Freiwilligen Zentrum Fürth mit dem Türkischen Kulturverein Fürth, dem Atatürk Verein Fürth und DITIB)

Quelle: erarbeitet von bagfa e.V.: Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektgruppe

Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen – Übersicht von Beispielen

Seite 2 von 2

In „deutschen“ Organisationen

- Engagement als Patin / Pate bzw. Mentorin / Mentor
- Unterstützung von Familien mit schwerstkranken Kindern mit Migrationshintergrund
- Muttersprachliche Besuchsdienste im Krankenhaus
- Organisation und Durchführung von Deutschkursen für Senioren (Israelitische Kultusgemeinde Sozialreferat Integrationsabteilung IKG)

In Migrantenorganisationen

Einsatzstellen in Fürther Migrantenorganisationen

- Kinderbetreuung während der Chorprobe im türkischen Bildungs- und Kulturverein
- Verfassen einer Vereinschronik des Circolo Trentino Vereins
- Schreibkraft für das Vorstandsgremium des Deutsch-Türkischen Frauenclubs Nordbayern

Einsatzstellen in Münchner Migrantenorganisationen

- Quali-Coaches in einem Jungeninternat des Verbandes der islamischen Kulturzentren
- Märchen erzählen in verschiedenen Sprachen (Interkulturelles Erzählforum)
- Unterstützung im Seniorentreff für türkische Frauen und Männer (AKA München – Aktiv für interkulturellen Austausch e.V.)
- Sprachförderung von Kleinkindern (Hilfe von Mensch zu Mensch e.V.)

Einsatzstellen bei der Türkischen Gemeinde in Deutschland und dem Türkischen Bund Berlin Brandenburg

- Freiwilliges soziales Jahr: Unterstützung von Jugendprojekten
- Umweltlotsin/-lotse in Kooperation mit der türkischsprachigen Gruppe des BUND
- Mitarbeit in einer Computerwerkstatt in einer kooperierenden Migrantenorganisation

Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen – Beispiel Sprachhelferpool

Seite 1 von 2



Sprachhelfer in Münster..
ehrenamtliche Unterstützung in Alltagssituationen vor und für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte - eine Initiative der FreiwilligenAgentur Münster



Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen – Beispiel Sprachhelferpool

Seite 2 von 2

Was ist der Sprachhelferpool?

Der Sprachhelferpool gehört zum Projekt „Integriert durch Engagement“ seit 2010 in der FreiwilligenAgentur Münster läuft. Die SprachhelferInnen arbeiten ehrenamtlich und helfen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Gesprächssituationen. Die Hilfe bezieht sich lediglich auf Alltagssituationen wie beispielsweise den Elternsprechtag in der Schule, den Gang zur Behörde, den Termin in der Beratungsstelle oder den Besuch beim Arzt.

Wie können Sie SprachhelferIn werden?

Freiwillige, die Sprachkenntnisse haben und sich als Sprachhelfer engagieren möchten, können sich auf der Homepage der FreiwilligenAgentur in das Modul Sprachhelferpool eintragen lassen.

Den Fragebogen für Sprachhelfer finden Sie hier. Wenn Sie Interesse an dieser Tätigkeit haben, können Sie diesen gerne direkt an uns zurücksenden. Bei weiteren Fragen, nehmen Sie einfach Kontakt mit der FreiwilligenAgentur Münster auf.

Sie suchen Freiwillige mit Fremdsprachenkenntnissen?

Sollten Sie als gemeinnützige Einrichtung Bedarf an ehrenamtlichen SprachhelferInnen haben, schauen Sie sich den Sprachhelferpool an und prüfen, ob Sie eine passende Person mit passenden Sprachkenntnissen im Pool finden.

In einem Telefonat mit uns erfahren Sie dann die genauen Kontaktdaten der Person.

Sprechen Sie uns an!

FreiwilligenAgentur Münster
 Gasselstiege 13
 49159 Münster
 Telefon: 0251 - 492 5970
 E-Mail: freiwilligenagentur@stadt-muenster.de

Interkulturelle Unterstützungsangebote für Organisationen

Interkulturelle Unterstützungsangebote für Organisationen

- Newsletter mit interkulturellen Informationen
- Kontakte zwischen „deutschen“ Organisationen mit Migrantenorganisationen ermöglichen, z.B. durch:
 - Gemeinsame Veranstaltungen, welche die Themen Gesundheit, Bildung, Religion, Engagement ... aus interkultureller Perspektive diskutieren und Organisationen zu diesen Themen vorstellen. Mögliche Formen: z.B. Themenabende, „Markt der Bildungsmöglichkeiten“ oder „Markt der gesundheitsfördernden Einrichtungen“
 - gemeinsame Fortbildungen
 - interkulturelle Exkursionen (z.B. Stadtspaziergänge, Besuche in kirchlichen Einrichtungen und Moscheen, gemeinsame Besuche von Fußballspielen (z.B. ein „deutsches“ Spiel, ein Spiel zweier „türkischer“ Teams)
- Workshop / Fortbildung zu interkulturellem Freiwilligenmanagement
- Beratung zur interkulturellen Öffnung von Einsatzfeldern einer Organisation
- Infoveranstaltungen an stark von Migrantinnen und Migranten frequentierten Orten, auf denen Organisationen sich und ihre Einsatzfelder vorstellen können (z.B. mit einem Stand bei einer (Mini-)Engagementmesse oder einem Input an einem Infoabend)
- Beratung und Begleitung bei der Planung eines Tags der offenen Tür für Teilnehmende aus Integrations- und Sprachkursen, auf dem die Einrichtung ihr Angebot (z.B. im Bereich schulischer Förderung, Beruf und Sprache) vorstellt
- Begleitung eines Austauschprogramms zwischen einer „deutschen“ Organisation und einer Migrantenorganisation: gegenseitige Besuche auf Vorstands- und Arbeitsebene, Hospitationen und gemeinsame Projektentwicklung und -durchführung (siehe Arbeitshilfe „Austauschprogramm München“ unter Arbeitshilfen / Beispiele unter Merkmal 5)
- Know-how-Transfer zwischen Migrantenorganisationen und „deutschen“ Organisationen organisieren (Beispiel: Die Migrantenorganisation wird beim Internetauftritt unterstützt, dafür lädt die Migrantenorganisation den „deutschen“ Verein zu einer muslimischen Stadtführung ein)

Beispiele von Fortbildungsreihen für Migrantenorganisationen

Seite 1 von 2

Beispiele von Fortbildungsreihen für Migrantenorganisationen

Qualifizierungsreihe des Projektes „Empowerment und Partizipation - Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und der Beteiligung von Migrantenorganisationen in Bayern“ von AGABY und LBE Bayern

- Seminare und Workshops für Integrationsbeiräte
 - Einführung in die Grundlagen der Beiratsarbeit
 - Sitzungsleitung, Moderation, Rhetorik
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Team- und Organisationsentwicklung
 - Antirassismus-/Antidiskriminierungsarbeit
 - Weitere Themen nach Bedarf
- Qualifizierungen für Migrantenvereine zu den Themen:
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Vereinsrecht
 - Projektarbeit
 - Weitere Themen nach Bedarf

Weitere Informationen: <http://www.agaby.de/Projekte.312.o.html>

Fortbildungsreihe des Projektes „EMPA“ (Empowerment und Partizipationsförderung von Drittstaatenangehörigen in den neuen Bundesländern)

- in 2009 Fortbildungen zu den Themen (die Programme sind auf der Webseite eingestellt):
 - Kommunikation und Konfliktmanagement
 - Moderation und Präsentationstechniken
 - Vereinsrecht und Finanzen
 - Projektmanagement
 - Umgang mit Diskriminierung und Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
 - Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising
 - Rechtliche Fragen zur Zuwanderung

Beispiele von Fortbildungsreihen für Migrantenorganisationen

Seite 2 von 2

- In 2010 Fortbildungen zu den Themen:
 - Kinder-, Jugend- und Elternarbeit in migrantischen Gemeinden
 - Projektanträge und Projektmanagement im Kontext der Gemeindearbeit
 - Öffentlichkeitsarbeit am Schnittpunkt von Migration und Religion
 - Fundraising
 - Religionsrecht und Handlungsstrategien gegen Diskriminierung; das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
 - Vernetzungsmöglichkeiten im überregionalen und interreligiösen Kontext
- In 2011 Fortbildungen für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund

Weitere Informationen: <http://www.projekt-empa.de/>

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 1 von 12

Interkulturelles Freiwilligenmanagement

Voraussetzungen für interkulturelles Freiwilligenengagement

1. Was bedeutet interkulturelles Freiwilligenengagement?

Interkulturelles Freiwilligenengagement richtet sich an gemeinnützige Einrichtungen und Organisationen mit interkultureller Orientierung, die ihre Engagement-Angebote für Freiwillige unterschiedlicher Herkunft und Milieuzugehörigkeit öffnen möchten. Dabei wird interkulturelles Freiwilligenengagement als ein Prozess verstanden, der darauf abzielt, mögliche Zugangsbarrieren auf struktureller Ebene (Leitbild, Konzepte, etc.), auf fachlicher Ebene (interkulturelles Wissen, Reflexion, Weiterbildung) und auf individueller Ebene (Haltungen, Werte, etc.) in den Organisationen abzubauen, damit Angebote der Freiwilligenarbeit von mehr Menschen mit Migrationshintergrund genutzt werden können. Interkulturelles Freiwilligenengagement braucht jedoch bestimmte Rahmenbedingungen, die im Folgenden näher erläutert werden.

2. Eckdaten zu freiwilligem Engagement von Migrantinnen und Migranten:

- In München leben ca. 328.000 Menschen mit nicht-deutschem Pass. Zählt man Deutsche mit Migrationshintergrund hinzu (Personen aus ausländischen Familien oder mit einem ausländischen Elternteil), beträgt der Gesamtanteil der Münchnerinnen und Münchner mit Migrationshintergrund schätzungsweise 36%.
- Laut Freiwilligen survey 2009 sind 36% der Bevölkerung in Deutschland regelmäßig freiwillig aktiv. Die meisten Menschen engagieren sich in den Bereichen Sport, Kindergarten/Schule, Kultur und Kirche/Religion.
- Das Engagement von deutschsprachigen Migrantinnen und Migranten liegt bei 23% - Tendenz steigend. Dabei gilt: Je länger man in Deutschland lebt, desto stärker ist die soziale Verortung und die Bereitschaft für freiwilliges Engagement (so z.B. bei den Gastarbeiterinnen und Gastarbeitern). Freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten erfährt in der Öffentlichkeit jedoch zu wenig Aufmerksamkeit und ist dadurch für die „Öffentlichkeit“ zu wenig sichtbar.
- Migrantinnen und Migranten engagieren sich vor allem für die Zielgruppe Kinder und Jugendliche in den Bereichen Schule/Kindergarten sowie Freizeit und Sport.

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 2 von 12

- In vielen Sprachen gibt es keine Wortentsprechung zum „Ehrenamt“ bzw. dem „freiwilligen oder bürgerschaftlichen Engagement“. Im Türkischen z.B. wird in diesem Kontext der Begriff „gönüllü“ mit der Bedeutung „etwas aus dem Herzen heraus tun“ verwendet. Freiwilliges Engagement wird in der Regel nicht mit einem „Amt“ oder einer „Arbeit“ in Verbindung gesetzt. Ähnlich die Begriffe: „Pate/Patin“, „Mentor/Mentorin“.
- Migrantinnen und Migranten sind in Bezug auf freiwilliges Engagement von ihrer Sozialisation und Traditionen in den Herkunftsländern geprägt. Hilfe und Unterstützung wird innerhalb der Dorfgemeinschaft z.B. bei Festen oder Trauerfeiern, bei der Ernte, Reparatur von Schulen und religiösen Einrichtungen und durch Spenden geleistet.
- Viele Migrantengruppen kennen die institutionalisierte Form des Engagements in Deutschland nicht. Freiwilliges Engagement findet häufig in privaten Zusammenhängen, innerhalb der eigenen Community oder im Rahmen der Nachbarschaftshilfe statt.

3. Motive von Migrantinnen und Migranten, sich freiwillig zu engagieren:

- Persönliches Interesse und Spaß am Engagement
- Verbesserung der Sprachkenntnisse und Erwerb neuer Kompetenzen
- Soziale Kontakte (zu „Nicht-Migrantinnen“ und „Nicht-Migranten“)
- Für Andere Unterstützung leisten
- Weitergabe von persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten
- Stärkung des Selbstbewusstseins durch Anerkennung im Engagement
- Qualifizierung für die (berufliche) Integration
- Interessenvertretung und Mitgestaltung des eigenen Lebensumfeldes

Migrantinnen und Migranten verknüpfen mit ihrem Engagement stärker die Erwartungen z.B. Lösung für bestehende Probleme zu finden, Qualifikation für die berufliche Integration, Interessenvertretung, Mitgestaltungsmöglichkeiten und gesellschaftliche Anerkennung.

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 3 von 12

4. Welchen Nutzen hat interkulturelles Freiwilligenengagement für gemeinnützige Einrichtungen und Organisationen?

Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten wie z.B.

- Zwei-/Mehrsprachigkeit,
- Kenntnisse der Herkunfts-„kultur“,
- Kontakte,
- Migrationserfahrung sowie
- spezifische Fachkenntnisse der Migrantinnen und Migranten

erleichtern den Zugang zur Zielgruppe und ermöglichen interkulturelles Lernen in der Organisation.

5. Welche Rahmenbedingungen braucht interkulturelles Freiwilligenengagement?

- Interkulturelle Orientierung der Organisation und interkulturelles Verständnis
- Beide Seiten, Freiwillige bzw. Freiwilliger und Organisation, sehen einen Gewinn im Engagement
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Organisation werden am Entscheidungsprozess beteiligt
- Zeitliche und finanzielle Ressourcen werden bereitgestellt. Bei Bedarf werden zusätzliche zeitliche Ressourcen für die Einarbeitung und Begleitung von Freiwilligen mit geringen Deutschkenntnissen bereitgestellt. Zeit für informelle Gespräche kann die Vertrauensbasis (zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen) stärken.
- Verantwortlichkeiten festlegen: Feste Ansprechperson für Freiwillige für Koordination und evtl. Konfliktvermittlung, Einarbeitung und Begleitung (evtl. müssen sprachliche Unsicherheiten berücksichtigt werden), Heranführung und Einbindung der Freiwilligen in die vorhandenen Strukturen
- Aufgabenprofil berücksichtigt Bedürfnisse, Interessen und Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten
- Niedrigschwellige Angebote unter Berücksichtigung sprachlicher Unsicherheiten und kultureller Besonderheiten (z.B. bei älteren Menschen mit Migrationshintergrund)
- Qualifizierungsangebote zur Unterstützung der Freiwilligen
- Mögliche Vorbehalte unter den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern thematisieren

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 4 von 12

- Förderung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur (z.B. durch Offenheit, Rücksichtnahme der Lebenssituation und besonderen Bedürfnisse, Anerkennung und Wertschätzung der mitgebrachten Qualifikation, Sprache, Kultur und Kompetenzen)

6. Wie gewinnt man Menschen mit Migrationshintergrund für freiwilliges Engagement?

- **Persönliche Ansprache ist sehr wichtig.** Gehen Sie dort hin, wo Migrantinnen und Migranten sind. Nehmen Sie Kontakt zu Migrantenorganisationen, Integrations- und Sprachkursen sowie zu ihren Kultur- und Religionseinrichtungen auf.
- **Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit Migrationshintergrund erleichtern den Zugang zur Zielgruppe.** Schlüsselpersonen (Multiplikatorinnen und Multiplikatoren) mit ähnlichem soziokulturellem Hintergrund sind von großer Bedeutung für die Gewinnung von Freiwilligen. Sie sind „Türöffner“ und „Brückenbauer“.
- **Organisieren Sie zielgruppenspezifische Veranstaltungen** wie z.B. einen Tag der offenen Tür oder einen Schnuppertag in Ihrer Einrichtung z.B. für Integrations- und Deutschkurse. Organisieren Sie interkulturelle Feste unter Einbindung von Schlüsselpersonen und in Kooperation mit Migrantenorganisationen.
- **Bilden Sie Netzwerke mit Migrantenorganisationen.** Durch Kooperationen mit Migrantenorganisationen können Sie über Engagement-Möglichkeiten informieren und Freiwillige aktivieren.
- **Bieten Sie zwei-/mehrsprachiges Werbematerial an.** Nehmen Sie Kontakt zu den Medien auf, die von der Zielgruppe häufig genutzt werden z.B. Facebook, Zeitungen und Rundfunk in der jeweiligen Sprache. Erstellen Sie gegebenenfalls Flyer in der Herkunftssprache der Zielgruppe.
- **Freiwilligenagenturen können sie beim interkulturellen Freiwilligenmanagement unterstützen.** Freiwilligenagenturen mit interkultureller Orientierung sind in der Regel gut vernetzt und verfügen über Know-How im interkulturellen Freiwilligenmanagement.

7. Hemmnisse für Menschen mit Migrationshintergrund, sich zu engagieren

- Schwierige soziale Lebenslage
- Selbstvertrauen fehlt, da Migrantinnen und Migranten häufiger Ausgrenzungserfahrungen erleben
- Fehlende Sprachkenntnisse werden von den Menschen mit Migrationshintergrund selbst und den Organisationen als Barriere für freiwilliges Engagement betrachtet.

Quelle: erarbeitet von Tatendrang München

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 5 von 12

- Vorbehalte gegenüber freiwilligem Engagement bei Migrantinnen und Migranten (Verhältnis von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, Hauptamtliche sind häufig Menschen ohne, Ehrenamtliche oft Menschen mit Migrationshintergrund)
- Geeignete Engagementfelder fehlen z.B. zur Erweiterung der Kenntnisse und Erfahrungen für die berufliche Qualifikation
- Migrantinnen und Migranten bekommen zu selten vermittelt, dass sie in dieser Gesellschaft gebraucht werden bzw. dass ihr Engagement einen Nutzen für die Gesellschaft bringt
- Fehlende Akzeptanz und interkulturelles Verständnis in den Organisationen
- Strukturelle Barrieren in den Organisationen verhindern Engagement
- Migrantinnen und Migranten mangelt es häufig an Informationen über Engagementmöglichkeiten

8. Tipps für interkulturelles Freiwilligenengagement

- Sehen Sie Ihren Gewinn durch interkulturelles Freiwilligenengagement.
- Gehen Sie im interkulturellen Freiwilligenengagement von den Gemeinsamkeiten und nicht von den Unterschieden aus.
- Betrachten Sie Ihre Organisation und stellen Sie sich die Frage, ob sie für interkulturelles Freiwilligenengagement bereit sind?
- Überprüfen Sie, wann die deutsche Sprache eine Voraussetzung für freiwilliges Engagement ist bzw. wann nicht?
- Nutzen Sie deutsche und nichtdeutsche Medien.
- Betonen Sie Ihren Wunsch nach einem interkulturellen Team und beziehen Sie Schlüsselpersonen (Multiplikatorinnen und Multiplikatoren) in Ihre Arbeit mit ein.
- Vernetzen Sie sich mit Migrant*innenorganisationen und interkulturellen Einrichtungen.
- Fördern Sie in Ihrer Organisation interkulturelles Lernen, indem Sie sich und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. durch ein Kommunikationstraining, interkulturelles Training etc. qualifizieren und die interkulturelle Zusammenarbeit gemeinsam reflektieren.
- Bieten Sie im Rahmen des Engagements eine kultursensible Beratung und Begleitung an.
- Fördern Sie die Anerkennungs- und Willkommenskultur.
- Ermöglichen Sie freiwilliges Engagement auf gleicher Augenhöhe.

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 6 von 12

Interkulturelles Freiwilligenmanagement

Praxisbeispiele

- Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)
 - ⇒ Integration Plus Lotsen
 - ⇒ Das Freiwillige Soziale Jahr bei der TGD – Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten,
www.mo-freiwilligendienste.de
 - ⇒ IKFA – Interkulturelle Freiwilligenagentur (in Kooperation mit der bagfa)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V.
 - ⇒ Modellprojekt „Qualitätsentwicklung von Freiwilligenagenturen im Bereich Migration“ (Hier bekommen Sie auch Informationen über Freiwilligenagenturen in Ihrer Nähe)
www.bagfa.de
- Die Deutsch-Russische Ehrenamtsbörse, DRA e.V., Berlin
<http://www.austausch.org/ehrenamt-in-berlin.html>
- Stiftung Bürger für Bürger,
www.buerger-fuer-buerger.de
 - ⇒ Bundesweiter Wettbewerb „Teilhabe und Integration von Migrantinnen und Migranten durch bürgerschaftliches Engagement“
 - ⇒ Fachliche Begleitung von 16 Modellprojekten zur besseren Integration von Migranten durch bürgerschaftliches Engagement

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 7 von 12

Interkulturelles Freiwilligenmanagement

Literatur & Links

Unterwegs! Anregungen zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen. Leitfaden für die Praxis, Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V., 2011.

http://bagfa.de/fileadmin/Materialien/Aktuelles/bagfa_Leitfaden_Unterwegs_WEB__2_.pdf

Engagiert für Integration. Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus 16 Modellprojekten zum interkulturellen bürgerschaftlichen Engagement, Hrsg.: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge/ Stiftung Bürger für Bürger, 2010.

www.integration-in-deutschland.de

Interkulturelle Freiwilligenarbeit. Erfahrungen und Tipps aus dem Projekt EngagementBrücken, Hrsg.: Kölner Freiwilligen Agentur e.V.,

www.koeln-freiwillig.de

Interkultureller Integrationsbericht 2010. München lebt Vielfalt. Hrsg: Stelle für interkulturelle Arbeit. Landeshauptstadt München Sozialreferat.

<http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Wohnungsamt/Interkult/Integrationsbericht.html>

Kooperation mit Migrantenorganisationen. Studie im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge,

<http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110728-studie-migrantenorganisationen.html>

Freiwillige gewinnen und einbinden. Leitfaden zum Umgang mit Freiwilligen in gemeinnützigen Organisationen. Hrsg.: Freiwilligen-Agentur Kreuzberg-Friedrichshain, Autor: Bernd Schüler, Redaktion: Andrea Brandt, Jella Hauß, September 2008,

www.die-freiwilligenagentur.de

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 8 von 12

Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten – Lernorte und Wege zu sozialer Integration. Susanne Huth, INBAS Sozialforschung GmbH, Frankfurt a. M. 2007,

www.inbas-sozialforschung.de/download/0705_BE_Migranten_Lernorte_Integration_SHuth.pdf

Freiwillig aktiv! Wie gewinne ich SpätaussiedlerInnen für meine Organisation? Ein Leitfaden. Deutsch-Russischer Austausch e.V., im Auftrag der Robert Bosch-Stiftung, 2007, Autorin: Bettina Bofinger,

<http://www.austausch.org/index.php?id=51&publication=24>

Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Zentrum für Türkeistudien im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Essen, Mai 2004, AutorInnen: Dirk Halm, Martina Sauer

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/engagementtuerkisch/root.html>

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 9 von 12

Interkulturelles Freiwilligenmanagement

Checkliste für die Zusammenarbeit mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund

1. Vorbereitung in Ihrer Einrichtung

Aufgabe	
Die Organisation ist interkulturell orientiert.	
Es gibt in der Organisation eine Ansprechperson für Freiwillige.	
Die Mitarbeitenden der Einrichtung sind der Zusammenarbeit mit Freiwilligen unterschiedlichster Herkunft gegenüber aufgeschlossen.	
Die geplante Aufgabe ist ausreichend interessant gestaltet und berücksichtigt die Bedürfnisse und Interessen der Freiwilligen.	
Den Freiwilligen stehen benötigte Arbeitsmaterialien und ein Arbeitsplatz zur Verfügung.	
Die Modalitäten für die Unkostenerstattung sind geklärt.	
Es besteht eine Haftpflicht- und eine Unfallversicherung für die Freiwilligen.	
Sie können Ihren Freiwilligen einen Nachweis über ihre ehrenamtliche Tätigkeit anbieten.	
Sie haben Möglichkeiten für die Anerkennung der freiwilligen Tätigkeit gefunden.	

2. In der ersten Zeit: Wie binde ich einen neuen Freiwilligen ein?

Aufgabe	
Die Tätigkeit zeigen, Fragen beantworten	
Art und Umfang der Tätigkeit klären	
Die Räumlichkeiten zeigen	
Die anderen (haupt- oder ehrenamtlichen) Mitarbeitenden vorstellen	
Ziele und Aufgaben des Vereins verständlich machen	
Arbeitsweise des Vereins erklären	
„Schnupperphase“ vereinbaren	
Einarbeiten und bei ev. sprachlichen Unsicherheiten begleiten	
Eine Vereinbarung über die gegenseitigen Erwartungen treffen (mindestens mündlich)	
Bei Vereinstreffen Abkürzungen und anderes für Außenstehende Unverständliche erklären	
In Gespräche der „alten Hasen“ einbeziehen	

Fortbildungsmaterialien
interkulturelles Freiwilligenmanagement
Seite 10 von 12

3. Wichtig für die Zusammenarbeit

Aufgabe	
Die Freiwilligen werden in ihrer Tätigkeit begleitet und fortgebildet.	
Bei Bedarf werden Möglichkeiten für den Austausch der Freiwilligen untereinander geschaffen (z.B. monatliches Treffen).	
Es sollten regelmäßige Gespräche zwischen Freiwilligen und der Ansprechperson stattfinden, um Fragen oder Probleme rechtzeitig klären zu können.	
Den Freiwilligen werden Veränderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geboten.	

(Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft Freiwilligenagenturen e.V., www.bagfa.de, ergänzt durch Tatendrang)

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement

Seite 11 von 12

Interkulturelles Freiwilligenmanagement

Versicherungsschutz für Freiwillige

Allgemeine Informationen zum Versicherungsschutz für Freiwillige bietet folgende Broschüre:

Initiative „für mich, für uns, für alle“ des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (Hrsg.): Sicher engagiert – Versicherungsschutz im Ehrenamt. Berlin. 2007.

Im Internet: http://www.voev.de/web/export/sites/voev/presse/veroeffentlichungen/Versicherungsschutz_im_Ehrenamt/

Informationen zur Unfallversicherung

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion (Hrsg.): Zu Ihrer Sicherheit - Unfallversichert im Ehrenamt. Bonn. 2010.

Im Internet: http://www.bmas.de/portal/9924/zu_ihrer_sicherheit_unfallversichert_im_ehrenamt.html.

In der Arbeitslosenversicherung können unentgeltlich tätige Freiwillige nicht versichert werden; in diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass der Umfang der freiwilligen Tätigkeit für den Bezug einer Leistung wegen Erwerbslosigkeit (Stand 2006) wöchentlich nicht mehr als 15 Stunden umfassen darf.

Fortbildungsmaterialien
interkulturelles Freiwilligenmanagement
Seite 12 von 12

Interkulturelles Freiwilligenmanagement

Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Hauptamtliche	Ehrenamtliche
Lebensunterhalt, Verdienst	Will Sinnvolles tun, das auch Spaß macht
Berufliche Fortbildung, Aktualisierung des Wissens	Erweiterung der persönlichen Erkenntnisse und Erfahrungen Gesellschaftliche Teilhabe
Speziell ausgebildet	Learning by doing, einzelne Schulungen Berufliche Erfahrungen häufig in anderen Bereichen
Ist kontinuierlich da	Einsatz zeitlich beschränkt
Längere Bindung erwünscht	Häufig nur kurzer Zeitraum
Verantwortlich für Erfüllung der Aufgabe	Nur begrenzt verantwortlich und „haftbar“ zu machen
Beurteilung und Förderung durch Arbeitgeber	Erwartet Anerkennung und Dank
Vertraglich gebunden	Kann jederzeit gehen

Mögliche Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamt

Es ist unklar, wie die Kompetenzen sinnvoll und arbeitsteilig eingesetzt werden.

Die Stellung der Freiwilligen ist nicht definiert.

Es ist unklar, welchen Gewinn beide Seiten vom Engagement erwarten.

Die Initiative grenzt die Aufgaben von Hauptamtlichen und Freiwilligen nicht klar genug voneinander ab und kommuniziert die Notwendigkeit / Bedeutung eines zusätzlichen Freiwilligenengagements zu wenig.

Es wurden keine gemeinsamen Zielsetzungen definiert (Wo will sich die Initiative hin entwickeln?)

Hauptamtliche sind ausschließlich (Herkunfts-)Deutsche, Freiwillige sind dagegen häufiger Menschen mit Migrationshintergrund.

Quelle: erarbeitet von Tatendrang München

Merkmale 2: Arbeitshilfen/Beispiele

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmal 3 Standards Arbeitsstrukturen und Wissensmanagement

WERT	Standards
1	Wir haben eine verantwortliche Person, die den Prozess der interkulturellen Öffnung koordiniert.
2	Wir verfügen in unserem Team über interkulturelle Sensibilität und über Kenntnisse in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund. Wir entwickeln diese Kompetenzen und unser Wissen regelmäßig weiter.
3	Wir gewinnen interkulturell sensible Menschen, darunter Menschen mit Migrationshintergrund, für die haupt- und ehrenamtliche Arbeit in unserer Freiwilligenagentur.
4	Wir reflektieren regelmäßig unsere Arbeitsstrukturen und Projekte und richten konkrete Schritte zur interkulturellen Öffnung danach aus. Interkulturelle Orientierung wird Teil unserer Organisationsphilosophie und -kultur.

Merkmal 3 Dokumentation und mögliche Nachweise Arbeitsstrukturen und Wissensmanagement

WERT	Dokumentation und mögliche Nachweise
1	<p>Wer ist die verantwortliche Person? Welche Aufgaben hat sie?</p> <p>Nachweis: z.B. Name der entsprechenden Person + Aufgaben, die diese im Bewertungszeitraum wahrgenommen hat</p>
2	<p>Worin zeigen sich die interkulturelle Sensibilität und Kompetenz Ihrer Mitarbeitenden?</p> <p>Nachweis: z.B. Erfahrungsberichte von Situationen, in denen Mitarbeitende interkulturell sensibel reagiert haben.</p> <p>Wodurch haben die Mitarbeitenden ihre interkulturelle Sensibilität und die Kompetenzen im interkulturellen Freiwilligenmanagement erworben? Wie erweitern sie ihre Kompetenzen?</p> <p>Nachweis: z.B. Zertifikat(e) Aus- oder Weiterbildung z.B. Teilnahmebescheinigung von aktuellen interkulturellen Fortbildungen z.B. Protokolle von Besuchen bei Migrantenorganisationen, die als Fortbildung genutzt wurden z.B. Protokolle von Migrantengremien, die die Mitarbeit Ihrer Freiwilligenagentur belegen</p>
3	<p>Wie gewinnen Sie interkulturell sensible Menschen für die Arbeit Ihrer Agentur?</p> <p>Nachweis: z.B. Veröffentlichung einer Stellenausschreibung in Migrantenmedien z.B. Stellenausschreibung + Verteiler von Migrantenorganisationen und interkulturellen Einrichtungen, an die diese versandt wurde z.B. Plakat mit Stellenausschreibung + Liste der Migrantenorganisationen, in denen dieses aufgehängt wurde</p>
4	<p>In welcher Form und in welchen zeitlichen Abständen reflektieren Sie die Arbeitsstrukturen und Projekte in Hinblick auf interkulturelle Öffnung?</p> <p>Nachweis: z.B. Liste der Reflexionstermine im Team + zwei Protokolle von Reflexionssitzungen</p> <p>Wie wird interkulturelle Orientierung Teil der Organisationsphilosophie und -kultur?</p> <p>Nachweis: z.B. Leitbild mit interkultureller Ausrichtung + daraus abgeleitete Ziele und Maßnahmen</p>

Sensibilisierung und Wissen: Literaturliste interkulturelle Öffnung

Seite 1 von 5

Literaturliste Interkulturelle Öffnung

Klassiker:

Hofstede, Geert / Hofstede, Gert Jan/ Mayer, Petra / Sondermann Martina
Lokales Denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und
globales Management. Deutscher Taschenbuch Verlag. 2009.

Schroll-Machl, Sylvia: Die Deutschen - Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung
und Selbstsicht im Berufsleben. Von Vandenhoeck & Ruprecht. 2002.

Thomas, Alexander (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns. Hogrefe.
2003.

Thomas, Alexander / Kinast, Eva-Ulrike / Schroll-Machl, Sylvia. Handbuch
Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1 und 2. von Vanden-
hoeck & Ruprecht. 2009.

Material zu Konzepten von interkultureller Öffnung, Diversity, Transkultur:

Handschuck, Sabine / Schröer, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und
Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Um-
setzung. 2003.

Im Internet: http://www.i-iqu.de/dokus/interkulturelle_orientierung_oeffnung.pdf

Nouwens Katrien: Die interkulturelle Öffnung der Sozialen Arbeit. Grin Ver-
lag. 2002.

Schröer, Hubertus: Interkulturelle Öffnung. Statement für den Workshop
des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung
zum Thema „Chancengleichheit in Betrieben und Verwaltungen – Empi-
rische Befunde und strategische Optionen“. 2007.

Im Internet: http://www.fes.de/wiso/pdf/integration/2007/14_Schroer_230407.pdf

Datta, Asit (Hrsg.): Transkulturalität und Identität. Bildungsprozesse zwi-
schen Exklusion und Inklusion. IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunika-
tion. 2005. (S. 165-181).

Stuber, Michael: Diversity: Das Potential-Prinzip: Ressourcen aktivieren – Zu-
sammenarbeit gestalten. Personalwirtschaft Buch. 2009. (2. aktualisierte
und überarbeitete Auflage).

Weigand Carolin: Interkulturelle Öffnung im Rahmen der Sozialen Arbeit.
Grin Verlag. 2009.

Quelle: erarbeitet von bagfa e.V.: Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektgruppe

Sensibilisierung und Wissen: Literaturliste Interkulturelle Öffnung

Seite 2 von 5

Beispiele interkultureller Öffnung:

Curvello, Tatiana Lima / Pelkhofer-Stamm, Margret: Interkulturelles Wissen und Handeln. Neue Ansätze zur Öffnung sozialer Dienste. Dokumentation des Modellprojektes „Transfer interkultureller Kompetenz“. 2003.

Im Internet: http://www.tik-iaf-berlin.de/files/TIK_Kompetenz_2003All.pdf

Deutscher Caritasverband e.V.: Vielfalt bewegt Menschen. Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Eine Handreichung. 2006.

Deutsches Rotes Kreuz-Generalsekretariat (Hrsg.): Viele Gesichter – Ein Verband. Die Interkulturelle Öffnung im DRK. 2011.

Im Internet: <https://www.drk-wb.de/download-na.php?dokid=20700>

Handschuck, Sabine: Interkulturelle Qualitätsentwicklung im Sozialraum Bd. 1 und 2. ZIEL-Verlag. 2008.

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW (Hrsg.): Praxisleitfaden Interkulturelle Öffnung der Familienbildung. 2010.

Im Internet: <http://www.familienbildung-in-nrw.de/content/e2153/e2511/>

Paritätisches Bildungswerk Bundesverband: Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe. Projektvorstellung

Im Internet: <http://www.ikb.paritaet.org/index.htm>

Verschiedene Perspektiven auf das Thema Interkulturalität:

Breidenbach Joana / Zukrigl Ina: Tanz der Kulturen. Kunstmann.1998.

Breidenbach Joana / Nyíri Pál: Maxikulti: Der Kampf der Kulturen ist das Problem - zeigt die Wirtschaft uns die Lösung? Campus Verlag. 2008. (Taschenbuch).

Terkessidis, Mark: Interkultur. Suhrkamp Verlag. 2010.

Sezgin, Hilal: Das Manifest der Vielen: Deutschland erfindet sich neu. Blumenbar. 2011.

Interkulturelle Kompetenz und Hintergrundwissen für die Beratungs- und Projektarbeit:

Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. VS Verlag. 2008.

Handschuck. Sabine / Schroer, Hubertus: Eigennamen in der interkulturellen Verständigung. Handbuch für die Praxis. Ziel Verlag. 2010.

Quelle: erarbeitet von bagfa e.V.: Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektgruppe

Sensibilisierung und Wissen: Literaturliste Interkulturelle Öffnung

Seite 3 von 5

Bremer, Katharina: Verständigungsarbeit. Problembearbeitung und Gesprächsverlauf zwischen Sprechern verschiedener Muttersprachen. Gunter Narr Verlag. 1997.

Weidemann/ Straub/ Nothnagel: Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz?: Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch. Transcript. 2010.

Materialien mit Übungen für Workshops und Trainings

Deutsches Institut für Menschenrechte. KOMPASS - Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. 2005.

Im Internet: kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php

Losche, Helga / Püttker, Stephanie. Interkulturelle Kommunikation. Theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen. ZIEL Verlag. 2009. (5., überarbeitete und erweiterte Auflage).

Informationen zu Migrantenorganisationen:

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.): Migrantenorganisationen als Akteure der Zivilgesellschaft: Integrationsförderung durch Weiterbildung. 2007. (Tagungsdokumentation).

Im Internet: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/PDF/publikationen/mo_akteure_zivilgesellschaft_2007.pdf

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.): Integrationsförderung durch Migrantenorganisationen. Kompetenzen – Ressourcen – Potenziale und Förderkonzepte in Ost und West. 2008. (Tagungsdokumentation).

Im Internet: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/PDF/publikationen/mo_foerderkonzepte_2008.pdf

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.): Integrationsförderung durch Migrantenorganisationen. Zur Vernetzung von Kompetenzen, Ressourcen und Potenzialen. 2009. (Tagungsdokumentation).

Im Internet: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/PDF/publikationen/mo_vernetzung_2009.pdf

Düsener, Kathrin: Integration durch Engagement? Migrantinnen und Migranten auf der Suche nach Inklusion. Transcript. 2010.

Sensibilisierung und Wissen: Literaturliste Interkulturelle Öffnung

Seite 4 von 5

Forum der Kulturen Stuttgart e.V.: Auf gleicher Augen- und Herzhöhe. Über die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen. 2010.

Im Internet: <http://www.forum-der-kulturen.de/bilder/dokumentationen/Vielfalt%20Brosch%fcrcr.pdf>

Pries, Ludger / Sezgin Zeynep (Hrsg.): Jenseits von „Identität oder Integration“: Grenzen überspannende Migrantenorganisationen. VS Verlag. 2010. À

Wissenschaftliche Studien

Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung (vhw) (Hrsg.): Migranten-Milieus. Ein Kompass für die Stadtgesellschaft. 2009. Kurzfassung: Beck, Sebastian: Lebenswelten von Migranten. Repräsentative Ergebnisse zur Studie Migranten-Milieus. In: vhw FW 6 / Dezember 2008. (S. 287-293).

Im Internet: http://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/Forum_Wohneigentum/PDF_Dokumente/2008/200806_1172.pdf

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Muslimisches Leben in Deutschland. Im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz. Forschungsbericht 6. 2009.

Im Internet: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik_Gesellschaft/DIK/vollversion_studie_muslim_leben_deutschland_.pdf?__blob=publicationFile

Gensicke, Thomas et al.: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. (=Freiwilligensurvey 1999-2004). VS Verlag. 2006. (Auswertung Engagement von Migrantinnen und Migranten: S. 302-349).

Hunger, Uwe / Candan, Menderes: Politische Partizipation der Migranten in der Bundesrepublik Deutschland und über die deutschen Grenzen hinweg. Expertise im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. 2009.

Kurzfassung im Internet: http://www.wegweiser-buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_hunger_candan_101015.pdf

ISSAB Uni Duisburg-Essen (Hrsg.): Engagementförderung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Explorative Studie. Stiftung Mitarbeit. 2008.

Kurzfassung im Internet: http://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_sauter_o81121_o1.pdf

Halm, Dirk / Sauer, Martina: Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Zentrum für Türkeistudien im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Essen 2005.

Im Internet: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/engagementtuerkisch/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdownload.property=pdf.pdf>

Quelle: erarbeitet von bagfa e.V.: Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektgruppe

Sensibilisierung und Wissen: Literaturliste Interkulturelle Öffnung

Seite 5 von 5

Projektdokumentationen zivilgesellschaftlicher Akteure zum Thema Engagement und Migration

Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns / Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Bayern (Hrsg.): Gemeinsam Engagiert. Bürgerschaftliches Engagement im Bereich Integration. 2010.

Im Internet: http://www.gemeinsam-engagiert.net/fileadmin/ge/Abchlussdoku/Gesamt_Dokumentation_ge.pdf

Kölner Freiwilligen Agentur e.V. (Hrsg.): Interkulturelle Freiwilligenarbeit. Erfahrungen und Tipps aus dem Projekt EngagementBrücken. 2010.

Im Internet: http://www.koeln-freiwillig.de/core-safe/galerie/EngagementBrcken_TippsfrInterkulturelleFreiwilligenarbeit.pdf

Europäisches Freiwilligenzentrum CEV (Hrsg.): Involve. Beteiligung von Drittstaatenangehörigen an freiwilligem Engagement als Mittel zur Integrationsförderung. 2006.

Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) (Hrsg.): Integrationslotsen für Stadt und Landkreis Osnabrück. Grundlagen, Evaluation und Perspektiven eines kommunalen Modellprojekts. 2006.

Im Internet: <http://www.imis.uni-osnabrueck.de/pdf/files/imis28.pdf>

Maas, Julia; Lehmann, Uta; Reckfort, Andrea: „Brücken bauen für Migrantinnen“. Ein Projekt des Internationalen Zentrums der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Stadt Münster in Kooperation mit dem Arbeitskreis „Migrantinnen“. Projektdokumentation. 2009.

Im Internet: http://www.muenster.de/stadt/zuwanderung/pdf/bruecken_bauen_fuer_migrantinnen_projektdokumentation.pdf

Linkliste:

Literaturhinweise des Paritätischen Gesamtverbands:

<http://www.migration.paritaet.org/index.php?id=1479>

Seite Migration und Integration des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE):

<http://www.b-b-e.de/index.php?id=migration-integration1&L=%2Findex.php%25>

DGB Bildungswerk e.V.: <http://www.migration-online.de/>

Migazin: <http://www.migazin.de/>

Heinrich Böll Stiftung: Informationen sortiert nach den Themen Migration, Integration und Diversity, interessante Themendossiers und aktuelle Hintergrundinformationen: <http://www.migration-boell.de/index.html>

Quelle: erarbeitet von bagfa e.V.: Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektgruppe

Aktuelle Informationen: Newsletter zum Thema Migration

Seite 1 von 2

Allgemein

Newsletter des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF): ein Newsletter, der über die Aktivitäten des BAMF im Bereich der Integrations- und Asylpolitik sowie über Ausschreibungen und Projekte des BAMF, aber auch über die Islamkonferenz, die Integrationsgipfel etc. informiert.

Zu bestellen unter: http://www.bamf.de/cln_o92/nn_442016/DE/Service/Newsletter/newsletter-node.html?__nnn=true

Forum Migration des DGB-Bildungswerkes: ein informativer, migrationspolitischer Newsletter.

Zu bestellen unter: http://www.migration-online.de/aboletter_X19pb-mloPTEmcGikPTYw_.html

Interessante Projekte des DGB-Bildungswerks werden vorgestellt unter: http://www.migration-online.de/cms/index_c2lkPXByb2pla3RI_.html

Newsletter Netzwerk Integration Bayern (Projekt des VIA Bayern e.V. – Verband für interkulturelle Arbeit e.V.): - ein Newsletter mit aktuellen, migrationspolitischen Meldungen, Hintergrundinformationen und Veranstaltungstipps.

Zu bestellen unter: <http://www.via-bayern.de/NIB/index.html>

MIGAZIN: eine tagesaktuelle, interkulturelle Online-Zeitung, die als Newsletter erhältlich ist.

Informationen unter: www.migazin.de

Newsletter Wegweiser Bürgergesellschaft: ein Newsletter der Stiftung Mitarbeit rund um das Thema bürgerschaftliches Engagement, der auch interkulturelle Themen aufgreift.

Zu bestellen unter: www.buergergesellschaft.de

Newsletter des BBE: ein Newsletter rund um das Thema bürgerschaftliches Engagement, der auch interkulturelle Themen aufgreift.

Zu bestellen unter: www.b-b-e.de

Newsletter Migration-Info (ein Projekt der Bundeszentrale für politische Bildung): Newsletter zu migrationspolitischen Themen aus dem In- und Ausland.

Zu bestellen unter: www.migration-info.de/

Newsletter Forum der Kulturen Stuttgart – das Forum der Kulturen ist ein Verein mit interessanten Projekten und viel Erfahrung im interkulturellen Bereich, der in seinem Newsletter über die aktuellen Aktivitäten informiert.

Zu bestellen über: news@forum-der-kulturen.de

Quelle: erarbeitet von bagfa e.V.: Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektgruppe

Aktuelle Informationen: Newsletter zum Thema Migration

Seite 2 von 2

Fokus Jugend:

Newsletter der Amadeu-Antonio-Stiftung – Newsletter zum Thema Rechts-
extremismus, Antidiskriminierung.

Zu bestellen unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/newsletter/newsletter-bestellen>

Ida-Infomail – Informationen über interkulturelle Aktivitäten und Antidiskri-
minierungsarbeit von Jugendverbänden - Die IDA-Infomail erscheint mehr-
mals jährlich und wird herausgegeben vom Informations- und Dokumen-
tationszentrum für Antirassismuserbeit e. V. (IDA); Volmerswerther Str. 20;
40221 Düsseldorf; Tel: 02 11 / 15 92 55-5; Fax: 02 11 / 15 92 55-69.

Zu bestellen unter: Info@IDAeV.de ; www.IDAeV.de;

Newsletter „Aktiv + gleichberechtigt“ – Newsletter des Verein „Mach mei-
nen Kumpel nicht an“ mit Schwerpunkt in den Themen Antidiskriminierung,
Rechtsextremismus, Fokus auf Azubis.

Zu bestellen unter: http://www.gelbehand.de/aboletter_bmwgOSZh-bXA7P1gfaW5pdDoxJmFtcDtwaWQ9NjQ2_.html

Anregungen für Fortbildungen im interkulturellen Kontext

Deutscher Bildungsserver: Informationen zu interkulturellen Trainings - Konzepten, Methoden, Programmen

Der Bildungsserver hat Beiträge zusammengestellt, die bei der Orientierung in der Vielfalt der interkulturellen Bildungslandschaft hilfreich sein können. Gesucht werden kann nach verschiedenen Kategorien, teilweise werden Trainingsformen und Methoden beschrieben.

<http://www.bildungsserver.de/Interkulturelle-Bildung-789.htm>

Institut zur Interkulturellen Öffnung (IZIKÖ) der AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V.

Das IZIKÖ hat zur Aufgabe, Prozesse zur interkulturellen Öffnung von Diensten und Einrichtungen durch Beratung und Trainingsmaßnahmen zu initiieren und zu unterstützen. Es zielt auf die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben. Hauptpfeiler der Angebotspalette sind das Coaching der Leitungsebene für die Prozesse der interkulturellen Orientierung und Öffnung sowie ein breit gefächertes Angebot an Trainingsmaßnahmen und Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen.

- Coaching interkulturelle Öffnung
- Interkulturelle Kompetenzentwicklung
- Supervision
- Interkulturelle Mediation

<http://www.izikoe.de/>

C.A.P. der Ludwig-Maximilians-Universität München

Die Akademie Führung & Kompetenz am Centrum für angewandte Politikforschung (C·A·P) entwickelt praxisnahe Konzepte, Ausbildungen und Beratungen im Bereich der schulischen und außerschulischen politischen Bildung. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt darin, Demokratie als Lebensform zu fördern. Die Akademie agiert an der Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis.

Fortbildungen im interkulturellen Kontext - Anregungen

Seite 2 von 2

Das C.A.P. führt folgende Praxisprogramme durch:

- Achtung (+) Toleranz
- Betzavta/Miteinander
- Eine Welt der Vielfalt
- Belieforama
- sprache - macht - demokratie
- Ohne Angst verschieden sein
- Besser zuhören
- Appreciative Inquiry

Die einzelnen Programme sind beschrieben unter: <http://www.cap-lmu.de/akademie/praxisprogramme/index.php>

Die Liste bewährter Fortbildungsanbieter soll fortgeschrieben werden!
Bitte teilen Sie uns Ihre Empfehlungen mit!

Fortbildung - Organisationsbesuche nutzen: Protokoll eines Besuches von Tatendrang beim Isar-Bildungszentrum München

Seite 1 von 2

Protokoll des Besuches von Tatendrang beim Isar-Bildungszentrum München

Vorgeschichte

Die deutsche Mitarbeiterin einer Migrantenselbstorganisation, die als gemeinnütziger Verein ein Internat für bayerische Jungen mit türkischem Hintergrund unterhält, bittet um Kooperation. Es werden Freiwillige gesucht, die als Quali-Coaches, Schüler fördern. Darüber hinaus sollen Freiwillige den jüngsten Schülern abends vorlesen.

Träger ist der Verband der islamischen Kulturzentren. Bereits beim telefonischen Vorgespräch weist die Sozialpädagogin darauf hin, dass sich im Gebäude eine Moschee befindet und das Gebäude nur ohne Schuhe betreten werden darf. An dem Kooperationsgespräch einer Tatendrangmitarbeiterin vor Ort nimmt der Internatsleiter entgegen der Absprache nicht teil, so dass Tatendrang auf die Auskünfte der zuständigen Sozialpädagogin angewiesen bleibt. Im Internat wohnen 40 Jungen aus ganz Bayern. Ziel der Einrichtung ist es, den Jungen die bestmögliche Schulausbildung zu ermöglichen. Die Schüler besuchen die umliegenden Schulen (Haupt- Real- Fachoberschulen und Gymnasien) und werden nachmittags durch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv gefördert. Unter dem Schlagwort „Integration durch Bildung“ sollen die Schüler zu deutschen Staatsbürgern erzogen werden, sich aber gleichzeitig zu den kulturellen Wurzeln ihrer Familien bekennen. Das Team ist skeptisch: Kann den Freiwilligen zugemutet werden, die Straßenschuhe beim Betreten des Gebäudes auszuziehen? Hat der Verband islamischer Kulturzentren fundamentalistische Tendenzen? Warum hat das Internat keine Schülerinnen? Gilt der Bildungsgedanke auch für Mädchen?

Im Team entsteht der Wunsch, sich ein eigenes Bild von der Einrichtung zu machen und bereitet sich auf einen Besuch der Einrichtung vor. Um die „türkische“ Internatsleitung kennen zu lernen, bittet Tatendrang darum, den Besuch mit einer interkulturellen Fortbildung verbinden zu dürfen und bittet den Internatsleiter, das Tatendrang-Team bei der Entwicklung seiner interkulturellen Kompetenzen zu unterstützen.

Ablauf des Besuches:

- Das Tatendrang –Team stellt sich vor, dankt für die Einladung. Eingeständnis, dass es noch große Unsicherheiten bei der Zusammenarbeit gerade mit muslimischen Freiwilligen und Organisationen gibt. Die Bereitschaft zu lernen ist vorhanden, deshalb sind wir da.
- Der Internatsleiter stellt sich vor. Er schildert ausführlich seinen eigenen Lebens- und Bildungsweg. Er legt dar, dass der Schulerfolg der Kinder in türkischen Familien, auch in den bildungsfernen Milieus einen hohen Stellenwert besitzt. Als Beispiel nennt er die Eltern seiner Schüler. Sie geben ihre Söhne in ein Internat, gerade weil sie wissen, dass sie selbst

Quelle: zur Verfügung gestellt von Tatendrang München

Fortbildung - Organisationsbesuche nutzen: Protokoll eines Besuches von Tatendrang beim Isar-Bildungszentrum München

Seite 2 von 2

nicht in der Lage sind, sie gut zu unterstützen. Viele Eltern sind sozial schwach. Das Schulgeld ist deshalb sehr niedrig. Ein Großteil der Finanzierung erfolgt durch Spenden. Der Trägerverein „Verband islamischer Kulturzentren“ mit Sitz in Köln verfolgt das Ziel der Integration muslimischer Migrantinnen und Migranten in die deutsche Gesellschaft und teilt die im Grundgesetz festgehaltenen Grundsätze in allen Bereichen.

- Es wird von uns die Frage gestellt, warum keine Mädchen in das Internat aufgenommen werden. Der Internatsleiter weist darauf hin, dass die Vorstellung einer gemeinsamen Internaterziehung die meisten türkischstämmigen Eltern überfordern würde. Der Bildungsgedanke gelte aber auch für Mädchen. Die Pläne eines Mädcheninternats wären erst kürzlich gescheitert. Der Verein hatte bereits Räumlichkeiten dafür angemietet, als die Staatsregierung die Zusage eines Mietzuschusses zurückzog.
- Es schließt sich eine Führung durch das Gebäude an. Der Besuch in der Moschee macht deutlich, dass die islamische Religion kein monolithischer Block, keine Kirche ist, sondern, dass es aus historischen Gründen sehr unterschiedliche Strömungen gibt und wie sie zuzuordnen sind.
- Bei der Führung durch das Internat fallen die Bilder von dem damaligen Bundespräsidenten Horst Köhler und Bundeskanzlerin Angela Merkel auf. Auf diese eher traditionelle, in Deutschland nicht mehr übliche Weise, soll den Schülern deutlich gemacht werden, dass sie Deutsche sind. Für uns beeindruckender war die umfangreiche Sammlung klassischer Kinderbücher, die den Versuch zeigen, den Internatsschülern über die reine Schulbildung hinaus literarische Erfahrungen zu ermöglichen, die sie mit den Kindern ihrer Altersgruppe in ihrer Schulumgebung teilen können.
- Das Tatendrang-Team erfährt, dass zwei hoch betagte Freiwillige bereits seit einigen Jahren im Internat tätig sind. Auf unsere Nachfrage erfahren wir, dass alte Frauen in der türkischen Kultur eine hohe Wertschätzung genießen und deshalb gerade auch im Umgang mit Jugendlichen weniger Disziplinprobleme bewältigen müssen.

Die Reflexion dieses Organisationsbesuches ergab, dass wir einige Urteile gerade auch im Hinblick auf den Stellenwert von Bildung in Familien türkischer Herkunft überdenken müssen. Auch die Tatsache, dass sich die Angehörigen der Migrantenfamilien in zunehmendem Maß als Deutsche verstehen, ist uns nicht immer voll bewusst. Hierzu passt die Beobachtung, dass wir selbst im Gespräch mit dem Internatsleiter immer wieder pauschal von den türkischen Schülern gesprochen haben.

Teamaufbau: Stellenausschreibung – Beispiel

Seite 1 von 2

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) e.V.** sucht in und für Berlin:

Eine Projektkoordinatorin / einen Projektkoordinator

für die regionale Servicestelle der „Aktion zusammen wachsen – Bildungspatenschaften stärken, Integration fördern“

Für die Einrichtung der regionalen Servicestelle Berlin der „Aktion zusammenwachsen – Bildungspatenschaften stärken, Integration fördern“ sucht die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) eine Projektkoordinatorin / einen Projektkoordinator.

In der regionalen Servicestelle Berlin geht es darum, ortsansässige Patenschaftsprojekte zu recherchieren, zu vernetzen, ihnen Austausch und Fortbildung anzubieten und die Arbeit der bundesweiten Servicestelle zu unterstützen. Darüber hinaus sollen Qualitätskriterien erarbeitet und neue Patenschaftsprojekte angeregt werden.

Wir stellen uns eine Persönlichkeit vor, die das folgende Anforderungsprofil erfüllt:

- Praxis in Projektentwicklung und im Projektmanagement
- Erfahrung im Bereich der Netzwerk- und der Freiwilligenarbeit
- Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit
- Planung und Organisation von Veranstaltungen
- Interkulturelle Kompetenzen und/oder Erfahrungen in der Migrationsarbeit

Wünschenswert ist eine Hochschulqualifikation mit Abschluss sowie mehrjährige Berufserfahrung.

Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten sind ausdrücklich erwünscht.

Wenn Sie über überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft, ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, Zielfindungs- und Motivationsfähigkeit, Integrationskraft und Durchsetzungsvermögen verfügen, freuen wir uns über Ihre Bewerbung bis zum 04.03.2009.

Die Einstellung erfolgt (vorbehaltlich der Bewilligung) zum 15.03.2009 oder früher mit einem Umfang von 30 Stunden und ist zunächst auf ein Jahr befristet. Die Vergütung erfolgt in Anlehnung an den TVÖD.

Teamaufbau: Stellenausschreibung – Beispiel

Seite 2 von 2

Wir bitten ausschließlich um eine elektronische Bewerbung in einer maximalen Größe von 4 MB.

bagfa - Bundesarbeitsgemeinschaft

der Freiwilligenagenturen e.V.

zu Händen von Anne Schaarschmidt

Torstraße 231

10115 Berlin

E-mail: anne.schaarschmidt@bagfa.de

Bei Rückfragen können Sie sich in unserer Geschäftsstelle gerne per mail oder Telefon unter der

Nummer 030 280 945 99 an Anne Schaarschmidt wenden.

Die bagfa koordiniert und fördert die inhaltliche und organisatorische Weiterentwicklung von Freiwilligenagenturen und repräsentiert diese gegenüber Politik und Gesellschaft.

Sie hat die Aufgabe übernommen, die regionale Servicestelle gemeinsam mit der

Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (LAGFA) in Berlin einzurichten.

Weitere Informationen zu unserer Arbeit finden Sie unter www.bagfa.de und unter www.aktionz-usammen-wachsen.de

Teamaufbau:
Das interkulturelle Freiwilligenteam
der FreiwilligenAgentur Münster



<http://www.freiwilligenagentur-muenster.de/kontakt/>

Beispiel: Das interkulturelle Freiwilligenteam der FreiwilligenAgentur Münster

Für die FreiwilligenAgentur Münster war der Aufbau eines interkulturellen Freiwilligenteams eine wichtige Etappe. Verbunden damit war das Ziel, der FreiwilligenAgentur ein „interkulturelles Gesicht“ zu verleihen. Geleistet werden mussten dafür die Akquise, Schulung und Einarbeitung der freiwilligen Mitarbeitenden. Das Team arbeitet in der Beratung von Freiwilligen mit. Es berät Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Freiwilligenagentur bereitete die neuen Kolleginnen und Kollegen in einer Schulung intensiv darauf vor. Das bürgerschaftliche Engagement von Migrantinnen und Migranten war hier ein wichtiges Thema. Darüber hinaus unterstützt das Freiwilligenteam auch in der Beratung von Organisationen sowie in Projekten zum Thema Unternehmensengagement und bei der Öffentlichkeitsarbeit. Damit hat es einen zentralen und bereichsübergreifenden Stellenwert und wird nicht nur auf Betreuungs- und Beratungstätigkeiten für andere Migrantinnen und Migranten reduziert. Dem Freiwilligenteam gehören Frauen und Männer mit mexikanischen, iranischen, chinesischen und deutschen Wurzeln an. Die Freiwilligenagentur zieht mit ihrem Team weitere Menschen an, die sich gerne in interkulturellen Kontexten engagieren.

Quelle: bagfa e.V. (Hrsg.): *Unterwegs! Anregungen zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen*. 2011.

Teamaufbau: Plakat zur Werbung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund

Die FreiwilligenAgentur Münster sucht im Projekt "Integriert durch Engagement" freiwillige MitarbeiterInnen für ein

INTERKULTURELLES BERATERTEAM

Aufgabe:

BürgerInnen in Münster beraten, die sich freiwillig engagieren möchten (Start: August 2010).

Wir bieten:

Einführung in die datenbankgesteuerte Vermittlung
Eine gute Arbeitsatmosphäre und Mitgestaltungsmöglichkeiten
Eine ständige Begleitung durch eine hauptamtliche Mitarbeiterin
Aufwandsentschädigung

Wir erwarten:

Kommunikationsfähigkeit
Offenheit und Freude am Umgang mit Menschen
Zuverlässigkeit und Kontinuität (mind. ein Jahr lang alle zwei Wochen) in der Mitarbeit

FreiwilligenAgentur Münster
Gasselstiege 13
48159 Münster
0251 4925970
freiwilligenagentur@stadt-muenster.de

Das Projekt „Integriert durch Engagement“ findet im Rahmen des Projektes „Qualitätsentwicklung von Freiwilligenagenturen im Bereich Migration“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V. (bagfa) statt.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Möglichkeiten zur Verankerung der interkulturellen Öffnung

Möglichkeiten zur Verankerung der interkulturellen Öffnung

- Einbeziehung des Vorstandes, aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Freiwilligenagentur und ihren Projekten an der Einführung und Umsetzung des bagfa-Leitfadens „Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema für Freiwilligenagenturen“
- Schaffung von Räumen für regelmäßige Reflexion der Umsetzung des Qualitätsleitfadens
 - In Vorstandssitzungen bzw. in Sitzungen mit dem Träger
 - Im Team der Freiwilligenagentur
 - Bei Projekten: In den Projektteams
- Entwicklung eines Leitbild mit interkultureller Ausrichtung für die Organisation, Ableitung, Umsetzung und regelmäßige Überprüfung der entsprechenden Ziele
- Unterstützung durch externe Prozessbegleitung

Merkmal 4
Standards
Öffentlichkeitsarbeit

WERT	Standards
1	Wir machen das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund in unserer Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.
2	Wir sprechen mit unserer Öffentlichkeitsarbeit und unseren Veranstaltungen auch Migrantinnen und Migranten an und differenzieren unsere Ansprache nach verschiedenen Milieus aus.
3	Wir verfügen über direkte Kontakte zu Multiplikatorinnen, Multiplikatoren und Brückenpersonen, die unsere Arbeit unterstützen und in den Migranten-Communities für die Freiwilligenagentur und ihre Veranstaltungen sowie für bürgerschaftliches Engagement werben.
4	In den Medien der Migranten-Communities wird über unsere Arbeit berichtet.

Merkmal 4 Dokumentation und mögliche Nachweise Öffentlichkeitsarbeit

WERT	Dokumentation und mögliche Nachweise
1	<p>Wodurch machen Sie das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar?</p> <p>Nachweis: z.B. mind. zwei Artikel, Radio- oder Fernsehbeiträge über engagierte Menschen mit Migrationshintergrund oder Migrantenorganisationen</p>
2	<p>Wie sprechen Sie Menschen mit Migrationshintergrund durch Ihre Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen an? Wie sieht die Ausdifferenzierung konkret aus? Welche Aktivitäten und Produkte entstehen daraus?</p> <p>Nachweis: z.B. Plakat für Zielgruppe von Teilnehmenden von Integrationskursen, Flyer für Studierende mit Migrationshintergrund, Flyer für Akademikerinnen und Akademiker mit Migrationshintergrund</p>
3	<p>Welche persönlichen Kontakte zu Brückenpersonen bestehen? Wie funktioniert das Verfahren der Informationsweitergabe?</p> <p>Nachweis: z.B. Name(n) und Funktion der Brückenperson(en) + Beschreibung der Informationsweitergabe und der erreichten Wirkung (z.B. wie viele Teilnehmende kamen auf Einladung der Brückenperson?)</p>
4	<p>Welche Medien der Migranten-Communities werden wie informiert?</p> <p>Nachweis: z.B. Verteiler mit Migrantenmedien + Beschreibung der Ansprache dieser Medien + Artikel in der Zeitung einer Migrantencommunity, Fernseh- oder Radiobeitrag bei einem Sender einer Migranten-Community</p>

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen - Anregungen

Seite 1 von 2

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen - Anregungen

- Fotos und Statements von engagierten Menschen mit Migrationshintergrund in Broschüre integrieren (z.B. Projektdokumentation „Gemeinsam Engagiert“ <http://www.gemeinsam-engagiert.net>)
- Migrantinnen und Migranten und ihre Organisationen und Projekte für Wettbewerbe und Preise vorschlagen oder bei der Bewerbung unterstützen:
 - Hinweise auf Wettbewerbe und Preise siehe: <http://www.buergergesellschaft.de/aktuelles/wettbewerbe-und-foerderpreise/10/>
- Berichte in den Medien, z.B.
 - Freiwilligenportraits in der Presse
 - Berichte über die Arbeit von Migrantenorganisationen
- Ausstellung mit Portraits von Migrantenvereinen und aktiven Migranten (Beispiel Ingolstädter Brückenbauer: Projektgruppe (sieben Migrantinnen und Migranten, drei Deutsche) hat unter professioneller Projektbegleitung sieben Vereine und vier Freiwillige portraitiert und als Wanderausstellung, auf der eigenen Webseite und in Zeitungsartikeln öffentlich gemacht (siehe www.brueckenbauer-in.de)
- Bei Freiwilligenbörsen, Stadtteilstesten, Sportfesten (Stadtlauf) aktiv auf Migrantenvereine zugehen und zur Teilnahme (z.B. mit Infostand oder Kulturprogramm) motivieren.
- Aktionen von Migrantenorganisationen unterstützen bzw. publik machen (Beispiel Nürnberg: ein Migrantenverein kocht beim Fastenbrechen für die Wärmestube und verköstigt die Besucherinnen und Besucher)
- Migrantenkultur: z.B. Tanz-, Musik-, Folklore- oder Theatergruppe ins Haus holen, einladen als Kulturprogramm zu Jahresfesten oder Mitarbeiterfesten oder in kooperierende Einrichtungen vermitteln
- Stadtteilführungen oder Stadtteilgespräche mit Migranten als Co-Referentinnen und –Referenten.

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen - Anregungen

Seite 2 von 2

- Öffentlichkeitswirksame Veranstaltung mit einer Migrantenorganisation vorbereiten und durchführen: z.B. Organisation eines gemeinsamen Kinoabends mit anschließender locker moderierter Diskussionsrunde mit engagierten Freiwilligen mit Migrationshintergrund. Einladung der Presse zu dieser Veranstaltung.
- Migrantenorganisationen gezielt für den Marktplatz „Gute Geschäfte“ ansprechen. Migrantenorganisationen sollen damit eine Möglichkeit bekommen, ihr soziales Engagement auch bei den Unternehmen bekannt zu machen.

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmale 4: Arbeitshilfen/Beispiele

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen - Presseartikel

Artikel „Mach mit“ BüroAktiv

Frankfurt International

Schuld war nur der Bossa Nova ...

Rhythmen und Bewegung bestimmen die Arbeit von Yanacona – Kolumbianischer Kulturverein e.V. in Frankfurt

Drogen, Chaos, Korruption! In der öffentlichen Wahrnehmung Deutschlands herrscht leider ein nicht gerade sehr positives Kolumbien-Bild vor. Dabei bietet der südamerikanische Staat mit seinem Vielvölkergemisch, seinen Zugängen zum Atlantik (Karibik) und dem Pazifik, seinen gewaltigen Bergmassiven und den tropischen Regenwäldern um Orinoko und Amazonas ein sehr viel differenzierteres Bild. Natürlich halten Kokain-Kartelle, Entführungen und Kämpfe zwischen Militär und linksgerichteten Farc-Rebellen das Land in Atem. Aber wer sich einmal auf der Parade der Kulturen oder dem Frankfurter Museumsuferfest von den Tänzen des Kolumbianischen Kulturvereins hat gefangen nehmen lassen, der erlebt das Land in einem ganz anderen Licht.

Un, dos, tres y cuatro! Jeden Freitag hallen die Kommandos von Tanzlehrerin Ketty Castillo über den Flur im 1.Stock des Hauses der Volksarbeit an der Eschenheimer Anlage. Dann ziehen der Ritmo Sanjuanero aus den Anden oder der aus der Karibik stammende Mapale-Tanz Fremde oder Besucher sofort in ihren Bann. Wenn Ketty mit der Compania Folclorica Colombiana übt, dann ist das das typische Bild von Kolumbien: Rhythmus und Energie, Freude und Ausgelassenheit! Aber auch Disziplin, Ordnung – und Spontaneität. Mal schreiten die Tänzerinnen und Tänzer voller Grazie, dann plötzlich wirbeln sie wild durcheinander, treffen sich in der Mitte, ziehen den Kreis wieder auseinander, schwenken mit dem rechten Arm bunte Tücher im Rhythmus der Musik – un, dos, tres y cuatro – während der linke Arm graziös auf der Hüfte liegt.

Die Sportlehrerin ist vor 25 Jahren nach Deutschland gekommen. Sie, die Kolumbianerin, hatte ihren deutschen Ehemann in Mexiko kennengelernt. Und der hatte sie damals ermutigt, alle Kostüme, die Ketty im Lauf der Zeit mit Tanzgruppen designt hatte, mit nach Frankfurt zu nehmen. Ein Umzug von Kontinent zu Kontinent mit Körben, Kisten und Koffern voller Tanzkostüme. Welch seltsame, aber wichtige Mitgift! Denn noch heute sind Yanacona-Tanzkostüme eine besondere Augenweide.

Binationale Erziehung für Kinder und Mütter
Es gibt kaum jemanden in dem kolumbianischen Kulturverein, der nicht tanzt. Außer vielleicht den ganz Kleinen. Denn Yanacona bietet Babygruppen und Spielgruppen für Kleinkinder, immer in verschiedene Altersstufen getrennt. Da wird Spanisch als Muttersprache gelernt und Deutsch als Zweitsprache. Oder auch umgekehrt. Und die Mütter können sich hier austauschen, Schulprobleme der größeren Kinder diskutieren oder an Orientierungskursen für Neuankömmlinge aus Lateinamerika teilnehmen. Geleitet werden alle diese Kurse von der studierten Sonderpädagogin Martha Castillo, Kettys Schwester. Durch sie ist Martha nach Deutschland gekommen, wollte eigentlich nur drei Monate auf Besuch bleiben. Aber daraus sind inzwi-



Auftritt in phantasievollen Kostümen – die Yanacona-Tanzgruppe

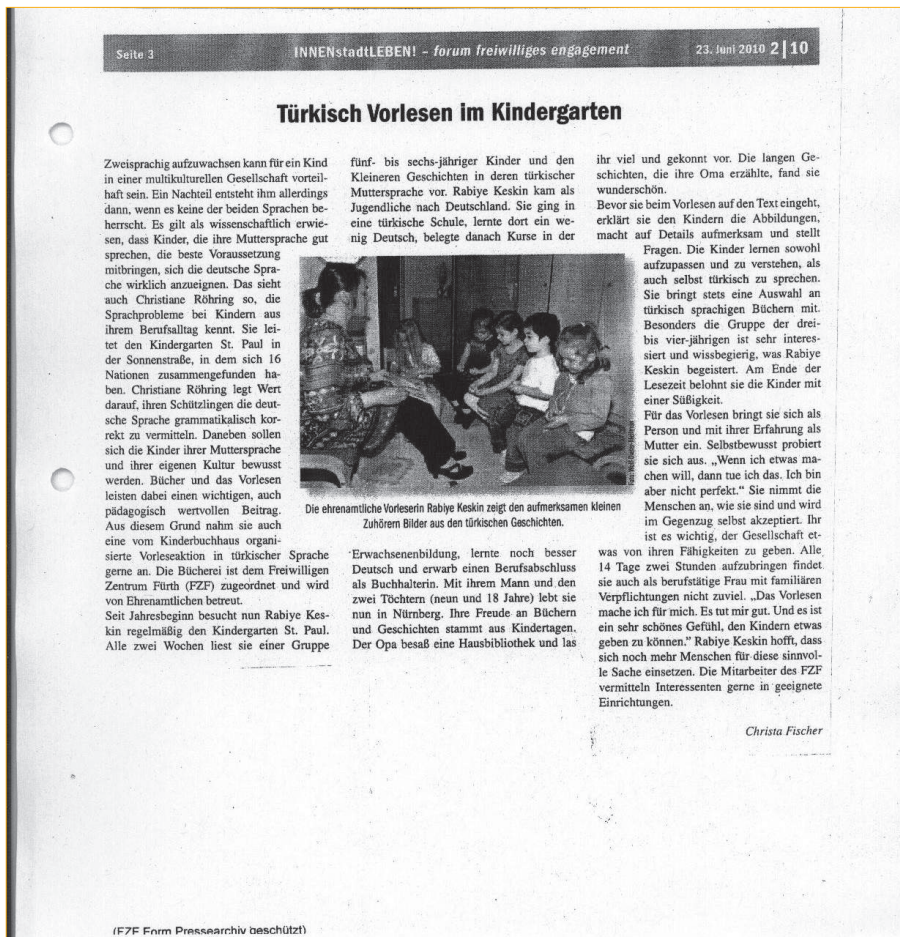
schen schon fast 19 Jahre geworden. Schuld daran war schließlich nur der Bossa Nova. Oder vielleicht ein anderer lateinamerikanischer Tanz. Jedenfalls funkte es zwischen Martha und ihrem heutigen Ehemann Josef Günther gleich auf der Tanzfläche. Der Diplom-Chemiker und Lehrer war schon immer ein begeisterter Tänzer. Genau wie Martha. Als sich Ende der 90er Jahre die Casa Latina in Frankfurt auflöste, entwickelte Martha die Idee, weiterhin einen Hort für binationale Familien – vor allem aus Kolumbien und Lateinamerika – aufzubauen. Dem dafür gegründeten Verein gaben sie und einige Gleichgesinnte 1997 den Namen „Yanacona“.

Das Leben eines Indianerstamms wird zum Programm
Yanacona ist eine indianische Ethnie in den kolumbianischen Anden, die ganz abseits jeder Zivilisation lebt. Ein paar hundert Menschen nur, die aber, wenn Fremde kommen, diesen alle ihre Türen öffnen. Diese Idee wurde zum Vorbild des kolumbianischen Kulturvereins. Josef Günther: „Man darf nicht vergessen, dass Lateinamerika ein riesiges Einwanderungsland ist. Eine Mischung aus indianischen, spanisch-portugiesischen und afrikanischen Wurzeln.“ Später kamen vor allem Italiener, aber auch Deutsche, Holländer, Iren und Polen dazu. Ein Völkergemisch, das heute noch alle eint. „Dieses Miteinander, diese lateinamerikanische Identität wollen wir pflegen, das ist das Ziel unseres Vereins“, sagt Josef Günther. Martha engagiert sich neben der Vereinsarbeit auch noch in der Politik; denn für sie ist es wichtig, „dass wir als Ausländer eine Stimme haben und selbst über unsere Angelegenheiten und Probleme entscheiden können und nicht Personen, die unsere Kultur gar nicht kennen.“ Yanacona ist eine echte, unverwechselbare Marke geworden in Frankfurt. Nicht zuletzt auch wegen ihrer phantastischen Bühnenshows, die das ganze Spektrum des kolumbianischen Lebensgefühls widerspiegeln. P.V.

6

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen - Presseartikel

Artikel INNENstadtLEBEN Fürth



„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmal 4: Arbeitshilfen/Beispiele

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen - Presseartikel

Artikel Fürther Stadtzeitung



Zielgruppenspezifische Ansprache: Perspektive Migrantenmilieus

Seite 1 von 4

Studie Migranten-Milieus

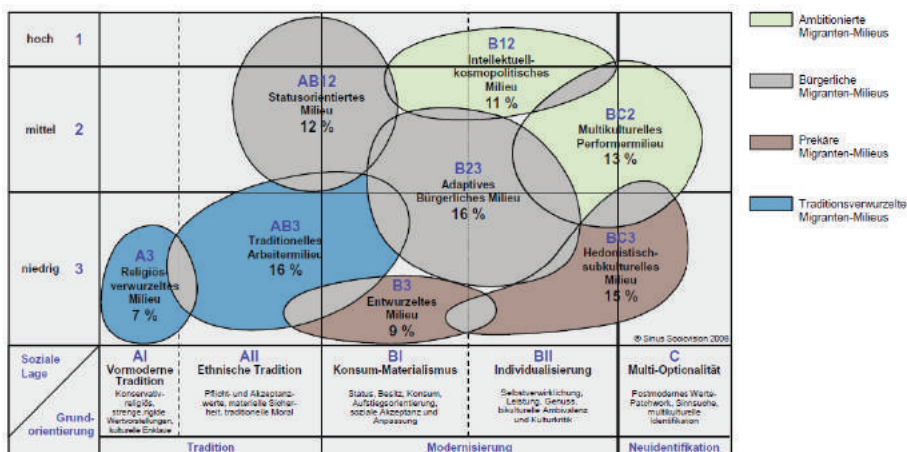
Mit dem Ziel, einen lebensstildifferenzierten Einblick in die Situation von Migranten in Deutschland zu erhalten, hat sich der vhw an der Studie Migranten-Milieus des Heidelberger Politik- und Marktforschungsinstituts Sinus Sociovision gemeinsam mit weiteren Partnern aus den Bereichen Politik, Stiftungen, Verbände und Wirtschaft beteiligt. (...) Die Studie Migranten-Milieus setzt dabei zwei große Orientierungspunkte:

- Migration wird die Lebenswelten der Stadtgesellschaft neu gestalten

Zuwanderung und ethnische Vielfalt konzentrieren sich insbesondere in den Städten. Die Stadtgesellschaft ist vielfältiger geworden. Diese Vielfalt dynamisiert die Milieus und die Lebenswelten der Stadtgesellschaft. Die Studie Migranten-Milieus zeigt, dass die Milieus der Migranten nicht einfach in den Milieus der Mehrheitsgesellschaft aufgehen. Sie leben in einer besonderen Situation, zwischen ihrer Herkunftskultur und der Mehrheitskultur in Deutschland. Die besondere Situation, in der diese Menschen leben, erfordert ein besonderes Verstehen. Dieses Verstehen ist das Ziel der vorliegenden Studie. Im Ergebnis aber werden die Migranten-Milieus und die Milieus der Mehrheitsgesellschaft zu einer neuen Strukturierung der stadtgesellschaftlichen Lebenswelten, zu einem neuen Milieumodell der Stadtgesellschaft führen.

- Milieus statt Ethnie

Der wichtigste Befund der Studie lautet: Die Migranten unterscheiden sich nach Milieus. Es ist die Mentalität, die Milieuzugehörigkeit, an der sich die alltäglichen Muster der Lebensführung dieser Personengruppe orientieren, und nicht die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Herkunftskultur. Im Ergebnis zeigt die Studie acht Migranten-Milieus, die sich vier Milieusegmenten zuordnen lassen (vgl. Abb. 1). Dies ist ein erster Schritt, um die Lebenswelten der Migranten zu verstehen. Perspektivisch wird es selbstverständlich um die Entwicklung eines integrierten Milieumodells gehen, das Migranten und Mehrheitsbevölkerung gleichermaßen umfasst.



Quelle: Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V.: gekürzte Pressemitteilung (http://www.vhw.de/presse/presse/2009/:PM_„Zentrale_Aussagen_der_Studie“)

Zielgruppenspezifische Ansprache: Perspektive Migrantenumilieu

Seite 2 von 4

Die Migrantenumilieus im Überblick:

Die bürgerlichen Migrantenumilieus (28 Prozent) setzen sich aus dem Adaptiven Bürgerlichen Milieu (16 Prozent) und dem Statusorientierten Milieu (12 Prozent) zusammen. Diese Milieus eint ihre gemeinsame Orientierung am bürgerlichen Mainstream der Mehrheitsbevölkerung.

Die traditionsverwurzelten Migrantenumilieus (23 Prozent) setzen sich aus dem Religiös-verwurzelten Milieu (7 Prozent) und dem Traditionellen Arbeitermilieu (16 Prozent) zusammen. Diese Milieus eint eine immer noch deutlich erkennbare Verbundenheit mit den traditionellen Werten der Herkunftskultur.

Die ambitionierten Migrantenumilieus (24 Prozent) setzen sich aus dem Multikulturellen Performermilieu (13 Prozent) und dem Intellektuell-kosmopolitischen Milieu (11 Prozent) zusammen. Diese Milieus eint eine sehr progressive, moderne Grundhaltung, die sie mit einer doppelten kulturellen Orientierung als Angehörige von Herkunfts- und Aufnahmekultur verbinden.

Die prekären Migrantenumilieus (24 Prozent) setzen sich aus dem Entwurzelten Milieu (9 Prozent) und dem Hedonistisch-subkulturellen Milieu (15 Prozent) zusammen. Diese vor allem auch von jüngeren Jahrgängen geprägten Milieus sind von starken Integrationsproblemen im Bildungs- und Arbeitssektor gekennzeichnet. Integrationsproblemen treten sie mit kulturellen Orientierungen jenseits des Mainstreams der Mehrheitsgesellschaft entgegen, wie etwa mit Subkulturen oder mit Rückbesinnungen auf die eigene Herkunftskultur.

Zentrale Aussagen der Studie

Aus der Studie Migrantenumilieus, deren Ergebnisse der Fachöffentlichkeit bereits im Dezember 2008 vorgestellt wurden, lassen sich folgende zentrale Aussagen ableiten:

- **Blockierte Teilhabe statt Integrationsverweigerung**

Die Studie zeigt das Bild einer blockierten Teilhabe, insbesondere in den Bereichen der bürgerschaftlichen Partizipation und der Bildung. In der öffentlichen Debatte über Migration und Integration werden die Integrationsdefizite oft einseitig den Migrantenumilieus angelastet. Die Befunde der Studie aber zeigen, dass Migrantenumilieus eine ausgeprägte Bereitwilligkeit mitbringen, sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen. Die Zustimmung zum Leistungsethos, zu individuellem Leistungs- und Erfolgsstreben, ist mit durchschnittlich 66 Prozent in allen Migrantenumilieus in deutlichem Ausmaß vorhanden. Ihre Leistungsorientierung ist sogar noch höher als die der einheimischen Bevölkerung. 69 Prozent sind der Meinung, dass sich jeder, der sich anstrengt, hocharbeiten kann. In der Mehrheitsbevölkerung liegt diese Zustimmung lediglich bei 57 Prozent. Trotzdem muss man festhalten, dass die Migrantenumilieus

Zielgruppenspezifische Ansprache: Perspektive Migrantenumilieus

Seite 3 von 4

bei der lokalen Partizipation sowie bei der Bildung noch nicht an die Erfolge der Mehrheitsbevölkerung anschließen können.

Trotz Leistungsbereitschaft bleiben gerade bei den Milieus der unteren sozialen Lagen im Bereich der Bildung offensichtliche Defizite. Während die bürgerlichen und ambitionierten Milieus in hohem Maße an höherer Bildung teilhaben können, verbleibt eine signifikant hohe Differenz im Vergleich zu den traditionellen und prekären Milieus. Noch drastischer wird die Situation in den jüngeren Jahrgängen, z. B. bei den unter 30-Jährigen: Hier verfügen 31 Prozent über das Abitur. Besonders hohe Quoten bei den Intellektuell-kosmopolitischen, den Statusorientierten und den Multikulturellen Performern stehen hier allerdings den Entwurzelten und Hedonistisch-subkulturellen gegenüber, mit Quoten um die 10-Prozent-Marke, obwohl diese Milieus in Bezug auf ihre Leistungsorientierung vielversprechende Startbedingungen mitbringen.

Wie im Bereich der Bildung werden die Potenziale von Migranten auch bei der lokalen Beteiligung nicht ausgeschöpft. 40 Prozent würden sich bei Quartiersentscheidungen beteiligen, aber nur 20 Prozent haben dies bisher getan. Zugänge zu lokaler Partizipation finden sich aber in allen Migrantenumilieus! Bei der lokalen Partizipation von Migranten besteht eine „Krise der Repräsentation“: Nicht alle Milieus können ihr Interesse an lokaler Partizipation entsprechend umsetzen. Die gebremsten Partizipationspotenziale werden mit dem Blick auf die Milieus deutlich sichtbar. Besonders gute Partizipationsquoten finden sich bei den bürgerlichen Milieus (Statusorientierte und Adaptive Bürgerliche) sowie den Intellektuell-kosmopolitischen und den Traditionellen Arbeitern. Engagement-Hürden finden wir bei den Milieus mit lebensweltlichen Distanzen (Religiös-verwurzelte, Entwurzelte) sowie in den jungen Milieus (Multikulturelle Performer, Hedonistisch-subkulturelle).

▪ Gebremste Potenziale behindern auch kulturelle Integration

In den Bereichen Bildung und lokale Beteiligung ist Teilhabe nicht nur Mittel zum Zweck, sondern auch in kultureller Hinsicht ein Integrationsmotor. Lokale Partizipation fördert interkulturelle Kontakte und korreliert mit integrativen Werteinstellungen wie Leistungsethos und Vielfalt. Auch der Besuch von Schulen in Deutschland hat neben der Integration in Bildungssystem und Arbeitsmarkt einen Effekt auf die kulturelle Integration: Wer in Deutschland zur Schule gegangen ist, stimmt integrativen Werten wie Leistungsethos und Vielfalt in höherem Maße zu. Die gebremsten Potenziale der Migranten behindern demnach auch ihre kulturelle Integration.

Die gebremste kulturelle Integration der statusschwächeren Migrantenumilieus geht auch mit entsprechend geringerer Identifikation mit Deutschland, weniger Kontakten zu Deutschen und schlechteren Sprachkenntnissen einher. Dies wirft ein Problem auf: Wie soll man in dieser Situation zwischen Herkunftskultur und Aufnahmegesellschaft seine kulturelle Heimat finden? Es besteht die Gefahr, dass sich die Migrantenumilieus an

Zielgruppenspezifische Ansprache: Perspektive Migrantenumilieus

Seite 4 von 4

dieser Stelle auseinanderdividieren, dass sich vormoderne oder eher enge religiöse Muster in einer Art Wagenburgeffekt absetzen. Die gebremsten kulturellen Integrationspotenziale sind eine Gefahr für die Kohäsion innerhalb der Migranten-Community. Denn es sind gerade die Potenziale dieser Community selbst, insbesondere die Potenziale der modernen kosmopolitisch handlungsfähigen Migrantenelite, die es für eine bessere Integration der hier lebenden Migranten zu nutzen gilt.

- Die Debatte um ethnische Segregation geht an den Lebenswelten der Migranten vorbei

Die Debatte um die Segregation von Migranten dreht sich in erster Linie um die Frage nach gewollter und ungewollter ethnischer Segregation. An der Lebenswelt der Migranten geht diese Debatte allerdings vorbei. 52 Prozent leben in mehrheitlich deutschen Nachbarschaften. 32 Prozent in mehrheitlich nicht deutschen Nachbarschaften. Mit dieser Situation ist die Mehrheit aller Migranten mit über 50 Prozent bis über 80 Prozent auch zufrieden, jedem Fünften ist die Frage egal, nur eine Minderheit präferiert eine andere ethnische Nachbarschaftsstruktur. Ohnehin: Bei der Wohnungswahl und den Umzugsmotiven rangiert die Frage nach der ethnischen Struktur des Wohnumfeldes auf weit abgeschlagenen Plätzen. ...

„Zum Weiterlesen:

- Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V.: Pressemitteilung „Zentrale Aussagen der Studie“

Im Internet: <http://www.vhw.de/presse/presse/2009/>

- Beck, Sebastian: Integration – Migration. Milieuperspektive und bürgerschaftliche Potenziale. Präsentation in der AG Migration, Berlin, 12. April 2011

- Beck, Sebastian: Lebenswelten von Migranten. Repräsentative Ergebnisse zur Studie Migranten-Milieus. In: vhw FW 6 / Dezember 2008. (S. 287-293).

Im Internet: http://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/Forum_Wohnungentum/PDF_Dokumente/2008/200806_1172.pdf

- Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung (vhw) (Hrsg.): Migranten-Milieus. Ein Kompass für die Stadtgesellschaft. 2009.“

Zielgruppenspezifische Ansprache - Materialien
für Studierende mit Migrationshintergrund

LMU in Aktion - Sei dabei!

Sich zu engagieren hilft anderen - und macht Spaß
In Kooperation mit dem Personalrat der LMU

Gestaltung: Lina Steigmeier

MARKT DER ENGAGEMENT- MÖGLICHKEITEN

Münchner Einrichtungen stellen sich vor
26. Oktober 2011
14.00 bis 18.00 Uhr
im Lichthof | Hauptgebäude
Geschwister-Scholl-Platz 1

Darauf dürfen Sie sich freuen:

- Neue Erfahrungen sammeln
- Nette Menschen kennenlernen
- Sich weiterqualifizieren
- München mitgestalten

bagfa

Im Rahmen des Projektes „Qualitätsentwicklung von
Freiwilligenagenturen im Bereich Migration“



Informationen: www.tatendrang.de

Anschließend:
Kino umsonst
„Soul Kitchen“
ein Film über Heimat von
Fatih Akin
Beginn: 18.30 Uhr
Hörsaal B106

Anschließend:
Podiumsdiskussion „Integration
durch Engagement - München
gemeinsam gestalten“

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmale 4: Arbeitshilfen/Beispiele

Zielgruppenspezifische Ansprache - Materialien in leichter Sprache

Seite 1 von 2

Texte in einfacher Sprache

Die Datenbank Hurraki kann dabei helfen, Texte in leichter Sprache zu übersetzen.

www.hurraki.de

Eine Beispielseite, die mit einfacher Sprache arbeitet ist:

www.enabling-community

Integriert durch Engagement ein Projekt der FreiwilligenAgentur Münster



Quelle: zur Verfügung gestellt von der FreiwilligenAgentur Münster

Zielgruppenspezifische Ansprache - Materialien in leichter Sprache

Seite 2 von 2

Merkmale 4: Arbeitshilfen/Beispiele

Welcome! Bienvenu!
Bienvenido! hoş geldiniz!
□□□□ □□□□□□□□ Welkom!

Eine freiwillige Tätigkeit hilft anderen Menschen.
Sie ist eine gute Möglichkeit, Stärken einzubringen.
In Münster gibt es viele Möglichkeiten, sich zu engagieren.

Mit einer freiwilligen Tätigkeit können Sie mehr über die Kultur in Deutschland erfahren. So können Sie Verantwortung übernehmen. Das ist Integration.

Die FreiwilligenAgentur berät Sie gerne, wenn Sie aktiv werden möchten!

Mit dem Projekt „Integriert durch Engagement“ leistet die FreiwilligenAgentur Münster einen Beitrag zur Integration von BürgerInnen aus anderen Herkunftsländern. Ziel ist es, Ehrenamtsfelder für Menschen mit Migrationshintergrund zu öffnen und diese sowohl als Engagierte als auch als Betreute zu gewinnen.

Ein interkulturelles Beraterteam informiert über Möglichkeiten eines Engagements. Mit Kooperationspartnern, wie den Nachbarschaftsinitiativen des Projektes "Von Mensch zu Mensch", suchen wir nach konkreten Betätigungsfeldern. In der Öffentlichkeit werben wir für dieses Engagement.

Das Projekt "Qualitätsentwicklung von Freiwilligenagenturen im Bereich Migration" wird durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V. (bagfa) koordiniert und durch Mittel des Bundesamtes für Migration finanziert.

Zielgruppenspezifische Ansprache - Mehrsprachige Materialien

Seite 2 von 2



INTERKULTURELLE FREIWILLIGENAGENTUR

TGD - IKFA Obentrautstr. 72, 10963 Berlin

Wollen Sie Lesepate / Lesepatin werden?

Lesen Sie selbst gerne?

Haben Sie Freude am Umgang mit Kindern?

Sie haben es noch nie probiert und glauben, Sie können es nicht?

Versuchen Sie es!

Sie werden ganz erstaunt sein, wie leicht das ist und wie viel Freude es macht.

Wir haben eine Kampagne:

Migrant/innen lesen vor!

Wir organisieren alles andere für Sie! Wenn Sie wollen, bereiten wir Sie auf diese Aufgabe vor.

Wenn Sie Interesse haben, melden sie sich bitte bei:

Projektverantwortliche: Frau Nalan Arkat

Obentrautstr. 72

10963 Berlin

Telefon: 030 - 23 62 33 28

Faks: 030 - 23 63 55 89

E-Mail: nalan.arkat@tgd.de

Web: www.tgd.de



TGD - IKFA
Obentrautstr. 72
10963 Berlin

Zielgruppenspezifische Ansprache - Mehrsprachige Materialien

Seite 2 von 2



INTERKULTURELLE FREIWILLIGENAGENTUR

Çocuklarımıza Gönüllü Olarak Kitap Okuyanlara Siz de Katılmak İster misiniz?

Kitap okumayı seviyor musunuz ?

Çocuklarla aranınız iyi mi?

Bugüne kadar hiç başkasına kitap okumayı denemediniz ve beceremem mi diyorsunuz?

Bir deneyin!

Ne kadar kolay ve zevkli olduğunu göreceksiniz ve şaşıracaksınız!!

Gelin

Gönüllü Göçmenler Kitap Okuyorlar!

kampanyamıza katılın:

Biz tüm hazırlıkları ve organizasyonu sizin için üstleniyoruz. Arzu ederseniz bu işi kolaylaştırmak için düzenlediğimiz hazırlık kurslarımıza da katılabilirsiniz.

İlgi duyuyor veya merak ediyorsanız bilgi almak için bize başvurabilirsiniz:

Proje sorumlusu: Nalan Arkat

Adres: Obentrautstr. 72, 10963 Berlin

Telefon: 030 – 23 62 33 28

Faks: 030 – 23 63 55 89

E-Mail: nalan.arkat@tgd.de

İnternet: www.interkulturell-aktiv.de



TGD – IKFA
Frau Nalan Arkat
Obentrautstr. 72
10963 Berlin
Tel.: 030 – 236 233 28
Fax: 030 – 236 355 89
nalan.arkat@tgd.de

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmale 4: Arbeitshilfen/Beispiele

Zielgruppenspezifische Ansprache - Infoveranstaltungen vor Ort

Beispiel: Infoveranstaltungen in Stadtteilen mit hohem Migrantenanteil

Um Migrantinnen und Migranten besser zu erreichen, führte die FreiwilligenAgentur Münster Infoveranstaltungen in Stadtvierteln mit hohem Migrantenanteil durch. Zur ersten Infobörse im November 2010 im Bürgerhaus des Stadtteils Kinderhaus kamen zahlreiche Kinderhauser Gruppen und Initiativen, um ihre Engagementangebote vorzustellen. Dazu gehörten z.B. die Kinderhauser Arbeitslosen-Initiative, das Nachbarschaftshilfeprojekt „Von Mensch zu Mensch“, der Heimatverein Kinderhaus, das Begegnungszentrum Spickmannplatz, die Wohnstätte Gut Kinderhaus, der Verein zur Förderung internationaler Jugendbegegnungen sowie die Bürgervereinigung und Betreuungsgruppe „Miteinander“. All diese Organisationen arbeiten mit Freiwilligen und möchten in Zukunft auch Migrantinnen und Migranten als Freiwillige gewinnen. Etwa 50 Bürgerinnen und Bürger konnten durch die Veranstaltung erreicht werden. Weitere Infoveranstaltungen mit Infoständen fanden im kleineren Rahmen in den Stadtteilen Coerde, Stadtmitte, Hiltrup und nochmals in Kinderhaus statt. Durchschnittlich wurden bei diesen Veranstaltungen jeweils zwischen 25-50 Personen erreicht.



Foto: Münstersche Zeitung - Infoveranstaltung im Münsteraner Stadtteil Kinderhaus: Vertreterinnen und Vertreter der teilnehmenden Organisationen

Plakat Informationsveranstaltung

Aktiv und Engagiert in Kinderhaus

Donnerstag, 18.11.2010, 9 - 12 Uhr, Bürgerhaus
Kinderhaus, Idenbrockplatz 8

stadtteil
kinderhaus

EINE FREIWILLIGE TÄTIGKEIT HILFT ANDEREN MENSCHEN. SIE IST EINE GUTE MÖGLICHKEIT, STÄRKEN EINZUBRINGEN UND ANDERE MENSCHEN KENNENZULERNEN.

IN KINDERHAUS GIBT ES VIELE MÖGLICHKEITEN, SICH ZU ENGAGIEREN: OB MIT KINDERN ZU SPIELEN UND ZU LERNEN, MIT ÄLTEREN MENSCHEN EINEN EINKAUF ERLEDIGEN, DIE BUCHHALTUNG EINES VEREINS ZU ÜBERNEHMEN ODER EINE AUSSTELLUNG IM STADTTEIL ZU ORGANISIEREN.

SIE SUCHEN NACH MÖGLICHKEITEN, IHRE ZEIT UND IHRE FÄHIGKEITEN IN IHRER NACHBARSCHAFT EINZUSETZEN? FOLGENDE EINRICHTUNGEN AUS KINDERHAUS STELLEN MÖGLICHKEITEN VOR, WIE SIE MITARBEITEN KÖNNEN:

"VON MENSCH ZU MENSCH" KINDERHAUS
HEIMATVEREIN KINDERHAUS E.V.
KINDERHAUSER ARBEITSLILOSEN INITIATIVE KAI E.V.
BEGEGNUNGSZENTRUM SPRICKMANNPLATZ
WOHNSTÄTTE GUT KINDERHAUS

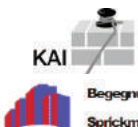
FreiwilligenAgentur Münster

Tel: 0251 492 5970 - freiwilligenagentur@stadt-muenster.de



HEIMATMUSEUM
UN KINDERHAUS

Westfalenfleiß gGmbH
Arbeiten und Wohnen



Kinderhauser
Arbeitslosen
Initiative e.V.

Begegnungszentrum
Sprickmannstraße e.V.



FreiwilligenAgentur
Stiftung Siverdes

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Merkmale 4: Arbeitshilfen/Beispiele

Merkmal 5
Standards
Vernetzung mit Migrantenorganisationen
zur gegenseitigen Unterstützung und
gemeinsamen Projektentwicklung

WERT	Standards
1	Wir kennen die lokale Landschaft der Migranten-Communities und ihre Themen.
2	Wir haben Kontakte zu Migrantenorganisationen sowie weiteren Organisationen und Entscheidungsträgern der Migrationsarbeit. Wir pflegen diese Kontakte regelmäßig.
3	Wir beraten und unterstützen uns gegenseitig mit einer oder mehreren Migrantenorganisationen und konzipieren gemeinsame Projekte.
4	Wir setzen gemeinsame Projekte um.

Merkmals 5

Dokumentation und mögliche Nachweise
Vernetzung mit Migrantenorganisationen
zur gegenseitigen Unterstützung und
gemeinsamen Projektentwicklung

WERT	Dokumentation und mögliche Nachweise
1	<p>Wie sieht die lokale Landschaft der Migranten-Communities aus? Was sind ihre Themen?</p> <p>Nachweis: z.B. aktuelle Adressliste mit kurzen Tätigkeitsbeschreibung von Migrantenorganisationen vor Ort + kurze Übersicht der Themen, die die Migrantenorganisationen beschäftigen</p> <p>Wie gelangen Sie zu diesem Wissen? Nachweis: z.B. Protokolle von Sitzungen interkultureller Netzwerke, die die Mitarbeit der Freiwilligenagentur belegen</p>
2	<p>Welche Kontakte bestehen, wie sind sie entstanden?</p> <p>Nachweis: z.B. Benennung der Kontakte mit Ansprechperson, dem Namen der Organisation und Beschreibung der Entstehungsgeschichte der Kontakte</p> <p>Wie werden die Kontakte gepflegt?</p> <p>Nachweis: z.B. Beschreibungen und Fotos von besuchten Einladungen (Veranstaltung, Feste...) z.B. Beschreibung eines gegenseitigen Vorstandsbesuches z.B. Einzelübersicht der Telefonabrechnung (Nachweis der Häufigkeit der Telefonkontakte)</p>
3	<p>Wie sieht die gegenseitige Beratung und Unterstützung aus? Wie konzipieren Sie Projekte gemeinsam?</p> <p>Nachweis: z.B. Beschreibung der gegenseitigen Unterstützung und Projektentwicklung</p> <p>Wie wird darauf geachtet, dass die Partner ebenfalls von der gemeinsamen Arbeit profitieren?</p> <p>Nachweis: z.B. Gegenüberstellung des Gewinns für jede Seite (inkl. Statement der Migrantenorganisationen über ihren Gewinn im Projekt) z.B. Vertrag über angemessene Vergütung der Arbeit der Migrantenorganisation</p>
4	<p>Welches Projekt / welche Projekte setzen Sie gemeinsam mit Migrantenorganisationen um? Wie geschieht dies?</p> <p>Nachweis: z.B. Projektbeschreibung und Kooperationsvereinbarung oder Protokoll mit den entsprechenden Vereinbarungen + Beschreibung der Zusammenarbeit</p>

Möglichkeiten zum Kennenlernen von Migrant*innenorganisationen

Möglichkeiten zum Kennenlernen von Migrant*innenorganisationen

- Kontakt zum Integrationsrat / Ausländerbeirat suchen
- Integrationsbeauftragte/n ansprechen
- Interkulturelle Arbeitsgruppen vor Ort aufsuchen
- mit Einrichtungen des Programms „Soziale Stadt“ (Quartiersmanagements), Migrationsberatungsstellen, Jugendmigrationsdiensten und Stützpunktvereinen des Programms „Integration durch Sport“ zusammen arbeiten
- interkulturelle Veranstaltungen besuchen (Diskussionsveranstaltungen, Kulturfeste, Karneval der Kulturen, Veranstaltungen während der interkulturellen Woche ...)
- Tag der Migrant*innenorganisationen o.ä. besuchen oder dort mit einem eigenen Stand präsent sein
- Migrant*innenorganisationen direkt ansprechen, Kontaktgespräche vereinbaren
- Kontakt zu Moscheen aufnehmen
- Lokale Bürgerradios nutzen, diese senden teilweise in verschiedenen Sprachen und stellen interessante Vereine und Brückenpersonen vor
- Recherche über die Internetseiten
 - der Stadt/ der/des Integrationsbeauftragten
 - lokaler Migrations-/Integrationsnetzwerke
 - von Bundesverbänden, Landesverbänden großer Migrant*innenorganisationen (z.B. der Türkischen Gemeinde in Deutschland (tgd), der Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrant*innenverbände (Bagiv), DITIB, Verband der Islamischen Kulturzentren (VIKZ), Deutsche Jugend in Europa (djo)...)

Tipps für Kontaktgespräche mit Migrant*innenorganisationen

Seite 1 von 2

Tipps für Kontaktgespräche mit Migrant*innenorganisationen

Vorbemerkung: Um mehr über das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund zu erfahren, sind Migrant*innenorganisationen besonders interessant. Denn hier haben Migrant*innen und Migranten ihr Engagement ihren Zielen und Bedürfnissen entsprechend selbst organisiert. Migrant*innenorganisationen kennen die Lebenswelten ihrer Mitglieder gut und können oft über Brückenpersonen in der interkulturellen Kommunikation vermitteln. Sie sind im Moment sehr gefragte Kooperationspartner, weil sie über Wissen und Zugänge verfügen, die anderen Organisationen fehlen – nicht zuletzt aber auch deshalb, weil solche Kooperationen die Chancen für verschiedene Fördermöglichkeiten erhöhen. Viele Migrant*innenorganisationen fühlen sich dadurch momentan „übertannt“, manche sogar ausgenutzt. Denn nicht selten wurden sie in der Vergangenheit auf die Rolle reduziert, Teilnehmende mit Migrationshintergrund für die Aktivitäten ihrer Kooperationspartner zu werben, ohne dass sie an der Konzeption mitwirken konnten oder finanziell beteiligt wurden.

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V. (Hrsg.): Unterwegs! Anregungen zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen. Leitfaden für die Praxis. 2011.

- Informieren Sie sich vor den Kontaktgesprächen über die Landschaft der Migrant*innenorganisationen. Kontaktieren Sie dafür Menschen, die sich auskennen (z.B. Vertreter*innen und Vertreter des Integrationsrates oder die Integrationsbeauftragte bzw. den Integrationsbeauftragten). Fragen Sie, welche Vereine wirklich aktiv sind.
- Nutzen Sie das Kontaktgespräch, um die Migrant*innenorganisation kennen zu lernen. Zeigen Sie Interesse. Fragen Sie, was die Organisation macht, was ihre Ziele sind, wie sie entstanden ist, welche Themen die Mitglieder bewegen, was gut klappt und wo die Schwierigkeiten liegen. Erfragen Sie in diesem Zusammenhang, ob es Unterstützungsbedarf gibt.
- Fragen Sie nach, was in der Organisation ehrenamtlich geleistet wird. Oft müssen Sie bei den einzelnen Aktivitäten genau nachfragen, denn die meisten betrachten ihr Engagement gar nicht als Ehrenamt sondern als Selbstverständlichkeit.
- Erklären Sie Ihren Gesprächspartner*innen und –partnern nicht „die Welt“, „bombardieren“ Sie diese nicht im Erstgespräch mit Kooperationsvorhaben. Betrachten Sie das Kontaktgespräch als Auftakt für ein schrittweises, intensiveres Kennenlernen.
- Bringen Sie Ihre Wertschätzung zum Ausdruck. Zeigen Sie, dass Sie voneinander lernen wollen.

Quelle: erarbeitet von bagfa e.V.: Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektgruppe

Tipps für Kontaktgespräche mit Migrant*innenorganisationen

Seite 2 von 2

- Suchen Sie eine gute, unaufdringliche Gelegenheit im Gesprächsverlauf, um die Freiwilligenagentur vorzustellen. Überlegen Sie sich, was Ihre Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner von Ihrer Arbeit interessieren könnte und welche Angebote ihnen nützen könnten.
- Versuchen Sie ein Gefühl dafür zu bekommen, wie weit Ihre Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner über Freiwilligenarbeit informiert sind und welche Begriffe Ihnen geläufig sind. Versuchen Sie da anzuknüpfen. Die Begriffe „Freiwilligenarbeit“, „Ehrenamt“ und „Engagement“ sind nicht in allen Sprachen verständlich.
- Sprechen Sie Unsicherheiten im Umgang miteinander aus. Machen Sie diese zum Thema.
- Es kann sein, dass Ihre Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner es unhöflich finden, etwas von Ihnen vorgeschlagenes abzulehnen oder Ihnen zu widersprechen. Es kann aber auch sein, dass Sie sich - wie es kleine Vereine oft tun - selber überfordern und Versprochenes nicht leisten können.
- Fragen Sie, wann und wie Sie Ihre Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner gut erreichen können. Viele Vertreterinnen und Vertreter von Migrant*innenorganisationen engagieren sich ehrenamtlich für ihre Organisation. Tauschen Sie in diesem Fall am besten Ihre Handynummern aus, sofern das für Ihre Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner in Ordnung ist.

Gemeinsame Unterstützung, Beratung und
Projektentwicklung: Austauschprogramm München

Beispiel: Austauschprogramm zwischen Münchner Traditionsvereinen und Migrantenorganisationen

Schrittweise eine Kooperation aufbauen – das wollte die Freiwilligenagentur Tatendrang mit einem Austauschprogramm ausprobieren. Ziel war es dabei, die intensive Vernetzung auf Augenhöhe und einen wechselseitigen Lernprozess zu ermöglichen. In einem ersten Schritt führte die Freiwilligenagentur den Austausch mit dem eigenen Trägerverein und dem Ausländischen Elternverein (AEV) durch. Es ging Tatendrang dabei darum, in der eigenen Organisation interkulturell zu lernen und verschiedene Wege der Kooperation zu erproben, um damit die Grundlage zu legen, später andere Austauschpaare kompetent begleiten zu können. Durchgeführt wurde der Austausch auf Vorstands-, Mitglieder- und Projektebene. Dazu mussten zunächst die Vorstände für das Projekt gewonnen und vom Nutzen des Austausches überzeugt werden. Bei gegenseitigen Besuchen lernten sich die Vorstandsmitglieder kennen und stellten ihre Vereine vor. Der inhaltliche Austausch und eine intensive Zusammenarbeit fanden parallel dazu zwischen den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern beider Organisationen statt. So nahm Tatendrang Ideen und Projektvorschläge des AEV in das laufende Projekt mit auf. Entwickelt hat sich daraus z.B. die Organisation der Veranstaltung an der Ludwig-Maximilians-Universität München (s. S. 33 Markt der Engagementmöglichkeiten). Das Ziel, ein gemeinsames Freiwilligenprojekt zur Unterstützung der Elternarbeit an Grundschulen zu entwickeln und durchzuführen, wurde nach einem Vorstandswechsel beim AEV zunächst auf Eis gelegt. Da sich dieser derzeit in einem Umstrukturierungsprozess befindet, ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe in der geplanten Intensität gerade nicht möglich. Tatendrang treibt das Projekt deshalb inzwischen mit Hilfe der bewährten interkulturell besetzten Arbeitsgruppe voran, in der mehrere Mitglieder des AEV mitarbeiten. Das Austauschprogramm hat nicht nur den Prozess der interkulturellen Öffnung von Tatendrang befördert, sondern war auch für den AEV eine Chance, sich interkulturell zu öffnen. Denn auch der AEV erreicht bisher nur türkische Migrantinnen und Migranten. Für die eingebrachte Arbeitszeit wurde der Ausländische Elternverein an den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln über Honorarzahlungen beteiligt.

Mit dem Austauschprogramm für interkulturelle Öffnung im eigenen Verein geworben! „Wir mussten auch unseren Trägerverein für die Teilnahme am Austauschprogramm gewinnen. Hier fanden mehrere Gespräche mit der Vorsitzenden und dem Vorstand statt. Der Verein organisiert zwar bereits Projekte für Migranten und ist in internationalen Netzwerken vertreten. Mit dem Austauschprogramm wollten wir aber mehr. Wir wollten eine konsequente interkulturelle Öffnung. Dafür mussten wir werben.“



Abb.: Mit dem Ausländischen Elternverein auf einer Veranstaltung der Bundesintegrationsbeauftragten

Ähnlicher Professionalisierungsgrad für Augenhöhe wichtig! „Das Austauschprogramm hätte noch bessere Chancen gehabt, wenn beide Vereine in etwa denselben Professionalisierungsgrad gehabt hätten.“

Durch Austauschprogramm viel gelernt! „Wir haben viel von Herrn Aydin [Mitarbeiter des AEV] gelernt. Er hat langjährige Erfahrungen in der Beratungsarbeit und Bildungsförderung von türkischen Familien und ihren Kindern und könnte in Zukunft auch im Rahmen anderer Projekte von Tatendrang als Referent eingesetzt werden.“

Wichtig war, dass beide Seiten profitieren! „Tatendrang hat den Zugang zu Schulen, hat aber bisher nur wenige Eltern mit Migrationshintergrund erreicht. Der AEV hat den Zugang zu Kindern aus Migrantenfamilien, kommt aber in Schulen schwer rein. Wir haben uns viele Gedanken darüber gemacht, wie auch der AEV von dem Austausch profitieren kann, denn wir wollten ihn auf keinen Fall nur für uns ‚benutzen‘. Und das konnten wir in unseren Treffen dann auch vermitteln. Für die gute Zusammenarbeit war das sehr wichtig.“

Zitate: Behare Dinaj & Christa Efferich, Tatendrang München

Tipp: Nehmen Sie sich Zeit für die Suche nach einem Kooperationspartner! Suchen Sie nach Partnern, mit denen Sie inhaltliche Verbindungen und gemeinsame bzw. ergänzende Interessen haben! Bauen Sie die Kooperation schrittweise auf und testen Sie dabei die Belastbarkeit der Zusammenarbeit!

Kooperationen auf Augenhöhe?

Seite 1 von 2

Kooperationen auf Augenhöhe?

Kooperation auf Augenhöhe – dieser oft schon als Floskel verwendete Begriff bekommt mit dem Ausdruck „auf gleicher Augen – und Herzhöhe“ (geprägt vom Forum der Kulturen in Stuttgart) eine neue Bedeutung, die viel über die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen aussagt. Dabei ist unserer Erfahrung nach die „Herzhöhe“ leichter herzustellen als die „Augenhöhe“. Gegenseitiges Interesse und Sympathie, Akzeptanz und Offenheit auf beiden Seiten sind Voraussetzungen für ein herzliches zwischenmenschliches Miteinander – ohne dass Kooperationen mit Migrantenorganisationen nicht gelingen werden. Aber auch die Augenhöhe ist wichtig für den Erfolg der Zusammenarbeit. Gemeinsame Aktivitäten müssen daher für beide Seiten einen Gewinn bringen. Aus diesem Grund ist schon die Auswahl des Kooperationspartners essentiell. Passen die Bereiche, in denen beide Seiten arbeiten, zueinander? Stimmen die Ressourcen, die beide einbringen können,¹ mit den jeweiligen Bedarfen der Kooperationspartner überein? Interessant ist auch die Frage, welche Bedeutung der Kooperation auf beiden Seiten zugemessen wird. Gibt es hier ein Gleichgewicht? Entscheidend ist nicht zuletzt, welchen Professionalisierungsgrad die Kooperationspartner haben. Denn schwierig ist die Augenhöhe v.a. deshalb, weil viele Migrantenorganisationen oft unter völlig anderen Bedingungen arbeiten als Organisationen der Mehrheitsgesellschaft. Ehrenamtliche Arbeit ist eher die Regel als die Ausnahme und oft lastet sie auf einigen wenigen Schultern. Meist fehlen das Personal oder das Know-How, um Förderanträge zu stellen und die Zeit, um in Gremien vertreten zu sein und mitzubestimmen. Vereinsstrukturen sind teilweise instabil, können aber zuweilen trotzdem für bestimmte Aktivitäten viel Unterstützung mobilisieren. Eine Zusammenarbeit kann gerade auch die Professionalisierung von Migrantenorganisationen zum Ziel haben. Ideal ist es allerdings, wenn es gelingt, gegenseitiges Voneinander lernen in die Praxis umzusetzen.

¹ bei Migrantenorganisationen z.B. Zugänge zu Menschen mit Migrationshintergrund und ihren Netzwerken, Kenntnis ihrer Lebenswelten, Muttersprache, bei Freiwilligenagenturen, z.B. Netzwerke zu Organisationen, Kommune und Unternehmen, Know-How im Projektmanagement, Fundraising und Freiwilligenmanagement, Zugänge zu Medien,

Kooperationen auf Augenhöhe?

Seite 2 von 2

Gemeinsame Projekte

Oft entwickeln sich Kooperationen über gemeinsame Projekte. Dies können kleinere Engagementprojekte sein, die die Partner mit eigenen Mitteln stemmen oder größere Vorhaben, für die eine Förderung eingeworben werden muss. Egal wie groß - wichtig ist, dass beide Partner die Konzeption gemeinsam entwickeln und hier ihre Ziele und Bedürfnisse einbringen. Ein intensiver Konzeptentwicklungsprozess kann dabei auch ein guter Belastungstest für die Tragfähigkeit der Kooperation sein. Und je besser es beiden Seiten gelingt, ihre Interessen einzubringen, umso stärker werden sie sich später mit dem Projekt identifizieren. Während sich kleinere Projekte gut zum Ausprobieren der Zusammenarbeit eignen, sollte die Zusammenarbeit bei größeren Projekten bereits im Antrag sehr gut ausgehandelt und definiert sein. Wesentlich sind dabei die Klärung der Rollen und Aufgaben der Partner und die damit verbundene angemessene, gerechte Beteiligung beider Partner an den eingeworbenen Finanzmitteln. Nicht zu unterschätzen ist auch die Organisation der Projektträgerschaft. Der Projektträger verwaltet die Finanzmittel und ist dem Fördergeldgeber gegenüber verantwortlich. Dadurch entsteht in der Zusammenarbeit oft ein Ungleichgewicht, das man im Blick haben sollte. Für Tandemprojekte gibt es unterschiedliche Trägerschaftsmodelle, die von einer Juniorpartnerschaft eines Partners bis zur gleichberechtigten Trägerschaft beider Partner reichen.

Freiwilliges Engagement aus Sicht einer Migrantenorganisation



Ausländischer Elternverein München e.V.

Goethestrasse 28, 80336 München

Tel.: 089 - 538 91 64 E-Mail: aev.muenchen@t-online.de

Fax: 089 - 538 91 36 Internet: www.aev-muenchen.de

Welche Einstellungen haben Zuwanderinnen und Zuwanderer zu freiwilligem Engagement?

Die meisten Zuwanderinnen und Zuwanderer hatten keine Vorstellung von freiwilligem Engagement in Vereinen und Organisationen, besitzen aber Erfahrung mit Maßnahmen zur Selbsthilfe und gegenseitiger Unterstützung in Familie und Nachbarschaft. Insbesondere Migrantinnen nutzen die Möglichkeit, freiwillig für bedürftige Ältere, Alleinstehende oder Familien, z.B. durch Begleitung und praktische Hilfeleistung, tätig zu werden

Im Türkischen bspw. findet sich keine Wortentsprechung für „Ehrenamt“, „freiwilliges“ oder „bürgerschaftliches Engagement“. Es gibt den Ausdruck gönüllü, „etwas aus dem Herzen heraus tun“.

Durch freiwilliges Engagement entwickeln Migrantinnen und Migranten Fertigkeiten, die sich erheblich auf ihren Integrationsprozess in Bezug auf die folgenden Dimensionen auswirken:

- die kulturelle Dimension (Sprache, Werte, Normen und Regeln),
- die strukturelle Dimension (Position in Bildung, auf dem Arbeitsmarkt und in anderen relevanten Bereichen der Gesellschaft),
- die soziale Dimension (Interaktion und Partizipation)
- die emotionale Dimension (Identifikation und Zugehörigkeitsgefühl).

Um die Beteiligung von Migrant(inn)en in deutschen Vereinen und Verbänden zu fördern, sind Ansprechpersonen mit Migrationshintergrund hilfreich. Neue Wege der Ansprache müssen erprobt und durchgeführt werden. Dazu gehören bspw. Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen und die persönliche Ansprache im Wohnumfeld, in der Schule, im Kindergarten. Denn dort, wo Deutsche und Migrantinnen und Migranten gleiche Interessen teilen, sind die Chancen für ein gemeinsames Engagement deutlich höher. Es kann auch sinnvoll sein, ethnische Gruppen in deutschen Vereinigungen zuzulassen, dies ist vor allem für Frauen und ältere Migrantinnen und Migranten denkbar.

Zur Schaffung von Partizipationschancen und Anerkennung des Engagements von Migrantinnen und Migranten ist es nötig, ethnische Vereine und Netzwerke zu fördern, und zwar nicht nur in finanzieller Hinsicht. Die Bereitstellung von Räumlichkeiten und Möglichkeiten, auch hauptamtliches Personal zu beschäftigen, das bürgerschaftliches Engagement mobilisiert, unterstützt und verstetigt, sind von großer Bedeutung. Dazu gehören auch Qualifizierungsmöglichkeiten für die Engagierten und die Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Weiterhin ist es angezeigt, zur Anerkennung und Akzeptanz von ethnischen Vereinen und Netzwerken beizutragen. Dazu ist es nötig, die Tätigkeiten und Aufgaben, die sie übernehmen, zu erfassen und öffentlich sichtbar zu machen.

Insgesamt spielt auch die Vernetzung von ethnischen Vereinen mit deutschen Organisationen eine wichtige Rolle: Dadurch wird die Anerkennung des Engagements gefördert und ein Transfer von Kompetenzen zwischen den Organisationen ermöglicht. Dazu sind gegenseitige Informations- und Kontaktmöglichkeiten nötig. Den Kommunen kommt hier eine wichtige Bedeutung zu. Sie verfügen über einen Überblick über bestehende Vereine und Netzwerke und können über geeignete Maßnahmen Vernetzung und Kontakte initiieren.

Merkmale 5: Arbeitshilfen/Beispiele

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Quellenverzeichnis der Arbeitshilfen und Beispiele

Ausländischer Elternverein München (www.aev-muenchen.de)

Freiwilliges Engagement aus Sicht einer Migrantenorganisation 94

Bagfa e.V. (www.bagfa.de) und Projektgruppe „Qualitätsentwicklung von Freiwilligenagenturen im Bereich Migration“

Kultursensible Beratung - Anregungen zur Reflexion	12
Abbau von Barrieren in der Engagementförderung von Migrantinnen und Migranten – Ideensammlung	14
Begleitung von Freiwilligen – Ideensammlung	25
Migrationsspezifische Fragen an Organisationen beim Erstkontakt der Freiwilligenagentur	28
FAQ von Organisationen	29
Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen – Übersicht von Beispielen	30
Interkulturelle Unterstützungsangebote für Organisationen	34
Beispiele von Fortbildungsreihen für Migrantenorganisationen	35
Sensibilisierung und Wissen: Literaturliste Interkulturelle Öffnung	52
Aktuelle Informationen: Newsletter zum Thema Migration	57
Fortbildungen im interkulturellen Kontext – Anregungen	59
Teamaufbau: Stellenausschreibung – Beispiel	63
Teamaufbau: Das interkulturelle Freiwilligenteam der FreiwilligenAgentur Münster	65
Interkulturelle Öffnung - Möglichkeiten zur Verankerung	67
Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen – Anregungen	70
Zielgruppenspezifische Ansprache - Infoveranstaltungen vor Ort	84
Möglichkeiten zum Kennenlernen von Migrantenorganisationen	88
Tipps für Kontaktgespräche mit Migrantenorganisationen	89
Gemeinsame Unterstützung, Beratung und Projektentwicklung: Austauschprogramm München	91
Kooperationen auf Augenhöhe?	92

BüroAktiv - Bürgerinstitut e.V. (www.buergerinstitut-ffm.de/Sich-engagieren/BueroAktiv-Freiwilligenagentur)

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen: Presseartikel 72

Quellenverzeichnis
der Arbeitshilfen und Beispiele

Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V. (www.vhw.de)

Zielgruppenspezifische Ansprache: Perspektive Migrantenmilieus 75

FreiwilligenAgentur Münster (www.freiwilligenagentur-muenster.de)

Einsatzfelder, die Ressourcen von Migrantinnen und Migranten nutzen
– Beispiel Sprachhelferpool 32

Teamaufbau: Plakat zur Werbung von Freiwilligen mit Migrationshintergrund 66

Zielgruppenspezifische Ansprache - Materialien in leichter Sprache 80

Plakat Infoveranstaltung 85

Freiwilligen-Agentur Tatendrang München (www.tatendrang.de)

Abbau von Barrieren - Angebote vor Ort: Unterrichtsentwurf und Tag der offenen Tür für einen Integrationskurs 15

Statistik der Beratungen 24

Fortbildungsmaterialien interkulturelles Freiwilligenmanagement 37

Fortbildung - Organisationsbesuche nutzen: Protokoll eines Besuches von Tatendrang beim Isar-Bildungszentrum München 61

Zielgruppenspezifische Ansprache - Materialien für Studierende mit Migrationshintergrund 79

Fürther Stadtzeitung (www.fuerth.de/home/fuerther-rathaus/stadtzeitung-online.aspx) / Freiwilligen Zentrum Fürth (<http://www.freiwilligenzentrum-fuerth.de>)

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen: Presseartikel 73

Das Engagement von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen: Presseartikel 74

Türkische Gemeinde in Deutschland (www.tgd.de)

Zielgruppenspezifische Ansprache - Mehrsprachige Materialien 82

Impressum

Impressum:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) e.V.

Torstr. 231, 10115 Berlin

Tel: 030 / 20 45 33 66

Fax: 030 / 28 09 46 99

bagfa@bagfa.de

www.bagfa.de

Geschäftsführung: Tobias Kemnitzer (V.i.S.d.P)

Redaktion und Koordination: Anne Schaarschmidt

Ein Großteil der Materialien wurde in der Projektgruppe des Projektes „Qualitätsentwicklung von Freiwilligenagenturen im Bereich Migration entwickelt.“

Der Projektgruppe gehörten an:

Nilgün Dagler-Sezer, Behare Dinaj, Christa Elferich, Andrea Evers, Felix Trejo

Die Projektgruppe unterstützt haben: Monika Nitsche und Renate Volk

Layout: Silke Helmerdig

Oktober 2011

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

bagfa

Impressum

„Qualitätsleitfaden interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema von Freiwilligenagenturen“

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V. (bagfa)

Torstraße 231

10115 Berlin

www.bagfa.de

bagfa@bagfa.de

Tel. 030 – 20 45 33 66

Geschäftsführung: Tobias Kemnitzer